

MUDANÇA CULTURAL EM ENTES PÚBLICOS DA ESFERA MUNICIPAL DO OESTE DE SANTA CATARINA COM A IMPLEMENTAÇÃO DO ESOCIAL

CULTURAL CHANGE IN THE PUBLIC ENTES OF THE MUNICIPAL AREA OF THE WEST OF SANTA CATARINA WITH THE ESOCIAL IMPLEMENTATION

CITANIA APARECIDA PILATTI BORTOLUZZI

Mestrado Profissional em Administração - Ênfase em Sustentabilidade pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc). Professora na Unidade Central De Educação Faem Faculdade (Uceff). E-mail: citania@uceff.edu.br

MARIVONE VALENTINI

MBA em Liderança Executiva Empresarial pela Unidade Central De Educação Faem Faculdade (Uceff). E-mail: marivone.valentini@gmail.com

TIAGO FRANCISCO CAMARGO

Mestrado em Administração e Ciências Contábeis pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó (Unochapecó). Professor na Unidade Central De Educação Faem Faculdade (Uceff). E-mail: tiago.camargo@uceff.edu.br

LEOSSANIA MANFROI

Mestrado em Contabilidade pela Universidade Regional de Blumenau (FURB). Professora na Unidade Central De Educação Faem Faculdade (Uceff). E-mail: leossania@uceff.edu.br

ELTON ZENI

Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Professor na Unidade Central De Educação Faem Faculdade (Uceff). E-mail: elton@uceff.edu.br

Endereço: R. Lauro Müller, 767 - Santa Maria, Chapecó - SC, 89812-214

Resumo: Este trabalho objetivou verificar a percepção dos entes públicos da região da AMOSC com relação à implementação do eSocial. O estudo consiste em uma pesquisa cuja abordagem é descritiva com o enfoque quantitativo. Obteve-se como amostra do estudo o total de 14 municípios da região da AMOSC. Os resultados apresentaram o preparo das entidades para a implantação do eSocial, e todas as mudanças que estão sendo necessárias para atender a esta nova exigência, desde mudanças de comportamento a mudanças de legislação municipal. Foi possível identificar que os órgãos públicos ainda precisam conhecer melhor o eSocial, efetuar muitas adequações, que devem ser feitas e internalizadas entre os funcionários até antes do início da obrigatoriedade do eSocial para órgãos públicos, que ocorrerá em janeiro de 2019. Além disso, foi possível apurar que, apesar de a cultura organizacional da entidade não ser percebida de maneira clara pelos respondentes, esta presente e passará por alterações para a implantação do eSocial, do qual os respondentes acreditam que não haverá grande resistência por parte dos servidores públicos. Esta nova forma de transmissão de dados ao governo, apesar de ser apresentada como uma maneira de simplificar o envio das informações trabalhistas e previdenciárias, não é vista desta forma por todos os respondentes, sendo que o percentual de 36% falou discordar parcialmente desta afirmação e 7% mostrou discordar totalmente.

Palavras-chave: eSocial. Cultura organizacional. Entes públicos.

Abstract: This work aimed to verify the perception of the public entities of the AMOSC region regarding the implementation of eSocial. The study consists of a research whose approach is descriptive with the quantitative approach. The results presented the preparation of the entities for the implementation of eSocial, and all the changes that are needed to meet this new requirement, from behavior changes to changes in municipal legislation. It was possible to identify that public bodies still need to know the eSocial better, make many adjustments, which must be made and internalized among employees before the beginning of the compulsory eSocial for public bodies, which will take place in January 2019. In

addition, it is possible to verify that, although the organizational culture of the entity is not clearly perceived by the respondents, it is present and will undergo changes for the implantation of eSocial, of which the respondents believe that there will not be great resistance on the part of the public servants. This new form of data transmission to the government, despite being presented as a way to simplify the sending of labor and social security information, is not seen in this way by all respondents, and the percentage of 36% said they disagree partially with this statement and 7% showed complete disagreement.

Keywords: eSocial. Organizational culture. Public entities.

1 INTRODUÇÃO

Com o mundo globalizado, ocorre à inserção de novas tecnologias. As empresas estão crescendo em grande escala e aumentam o número de operações que realizam. Diante disto, a fiscalização também precisa aumentar e se modernizar. Para isso os órgãos fiscalizadores precisam padronizar as informações requisitadas, pois existia um elevado número de informações solicitadas em diversas linguagens diferentes pelo governo nas esferas, municipal, estadual e federal (AZEVEDO; MARIANO, 2009).

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) é um projeto que tem a finalidade de tornar digital o envio das informações ao governo, sem a necessidade de manter registros documentais físicos das atividades das empresas. Segundo o site oficial da Receita Federal do Brasil (RFB), cita como exemplos de módulos do projeto SPED, Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (EFD) e Nota Fiscal Eletrônica (NF-e) (SPED, 2018).

O Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), corresponde a um sistema que irá unificar o envio de todas as informações sociais e trabalhistas para o governo, sem a necessidade de alimentar diversas bases de dados. O eSocial foi instituído pelo Decreto 8.373/2014. A entrega das informações de forma unificada promete simplificar o envio e a redundância, uma vez que atualmente as mesmas informações são geradas para diferentes bases do governo, como, por exemplo, SEFIP, CAGED, RAIS e DIRF (ESOCIAL, 2018).

A administração pública faz parte do 3º grupo que terão suas informações remetidas ao eSocial a partir de janeiro de 2019 (ESOCIAL, 2018). As entidades, como também são chamados os entes públicos, possuem sua própria cultura organizacional, que passa por modificações conforme à alteração de agentes públicos que exercem determinadas funções, bem como, alterações de legislações, e novas exigências de informações por parte do governo, como o que irá ocorrer com o eSocial.

De acordo com Robbins (2005), assim como os indivíduos, as organizações também possuem personalidade própria, e é esta personalidade que diferencia uma organização de outra. A cultura organizacional faz parte do sistema de valores, adotados pelas organizações.

Assim como as empresas privadas, os dados correspondentes aos entes públicos também possuem envio obrigatório para o eSocial, sendo que o início do envio é a partir de janeiro de 2019, e em razão disso, a questão que estimula a realização desta pesquisa é: Qual a percepção dos entes públicos sobre a mudança cultural com a implementação do eSocial nos municípios da Associação dos Municípios do Oeste de Santa Catarina (AMOSC)? O objetivo do estudo foi verificar a percepção dos entes públicos da região da AMOSC com relação a implantação do eSocial.

O Comitê Gestor do eSocial anunciou em 2017 que o eSocial seria implementado em fases, iniciando em janeiro de 2018 pelas empresas com faturamento acima de R\$ 78 milhões, em julho de 2018 entram as demais empresas privadas, e a partir de janeiro de 2019, os entes federais passam a gerar as informações para o eSocial (ESOCIAL, 2018). Tendo em vista a mudança que deve ocorrer nos departamentos de pessoal nos próximos meses, é fundamental o estudo a cerca do tema, especialmente para as mudanças nos entes federativos que é mais carente no estudo.

O estudo possui relevância e importância para os entes públicos da região, pois os gestores poderão dar a devida importância para as informações que irão produzir ao governo, e também poderão rever os processos adotados pelo departamento de RH – Recursos Humanos, para se adequarem as novas exigências. O estudo também será importante para o desenvolvimento profissional, pois auxiliará significativamente no ambiente de trabalho da acadêmica, em razão de o assunto estar diretamente ligado as atividades a qual desenvolve dentro da empresa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta sessão apresenta o embasamento teórico sobre o tema cultura organizacional e eSocial.

2.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

Para Rezende e Abreu (2013) qualquer organização independente de sua área de atuação e segmento possui cultura, filosofia e políticas, que podem estar definidas formalmente por meio de documentação, ou praticadas informalmente, ou seja, a empresa não possui registro de seus procedimentos, mas os funcionários sabem a maneira que devem se portar diante determinada situação, pois a cultura já esta internalizada.

Uma cultura organizacional forte é aquela em que a maior parte dos funcionários possui mesmas opiniões sobre missão e valores da organização, sendo assim gera estabilidade a organização, mas ao mesmo tempo pode ser um dos fatores para dificultar a mudança cultural, pois este tipo de cultura possui grande influência frente às atividades e comportamento dos seus membros (ROBBINS; JUDGE, 2012).

Para Koontz e &Weihrich (1999), defendem que a cultura organizacional representa o padrão de comportamento, crenças e valores que os membros da entidade compartilham. A cultura organizacional também representa o que os funcionários dizem, pensam e fazem dentro da organização. Sendo que a formação da cultura organizacional é considerada estável e não muda rapidamente, pois é transmitida por meio conhecimento, crenças e comportamento.

De acordo com Kliksberg (1992) o âmbito do setor público também esta sujeito a mudanças que pode ser político, de estrutura, estratégico, etc. e em razão destes fatores é importante que a organização e seus indivíduos precisam ter características que facilitem a adaptação do individuo ao novo.

Já no âmbito das organizações públicas brasileiras, podemos acrescentar as seguintes características básicas: à incorporação de traços de paternalismos, como licenças, vantagens e concessão de algumas verbas para um grupo exclusivo de agentes (BERGUE, 2010).

É essencial que as organizações sejam dinâmicas em função das constantes mudanças que ocorrem internamente e externamente a elas. Podemos exemplificar fatores que influenciam nas mudanças organizacionais, como, natureza da força do trabalho, tecnologia, choques econômicos, competição, tendências sociais e política internacional (ROBBINS, 2005).

Para Sanon (2008), a resistência a mudanças é um elemento psicológico que ocorre entre alguns empregados, gerentes ou executivos, que estão habituados há anos aos procedimentos e técnicas que até então são aplicados, e que possuem resistência a possíveis mudanças e inovações, mesmo quando estas mudanças podem trazer benefícios. Para Bortolotti (2010), a resistência à mudança é considerada natural, e deve ser gerenciada para que seja utilizada de forma a auxiliar as mudanças.

O aumento significativo de dados e informações, a ampliação no uso de tecnologias da informação e comunicação, bem como a maior fiscalização por parte da população com a exigência de uma prestação de serviço público mais efetiva, além de outros fatores, são influenciadores para a revisão cultural das entidades e adaptação às necessidades e mudanças geradas pela sociedade e suas novas gerações (MELATI; MUNIZ, 2017).

2.2 ESOCIAL

O Sistema de Público de Escrituração Digital (SPED) tem como proposta a padronização das informações entre as três esferas do governo, além de informatizar o envio destas informações. A finalidade do SPED é unificar o recebimento, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos relacionados à escrituração fiscal, contábil dos empresários e pessoas jurídicas (BRASIL, 2007).

O Decreto 8.373 de 11 de dezembro de 2014 institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), que tem como objetivo unificar as informações previdenciárias e trabalhistas, de forma a simplificar a prestação de informação aos órgãos fiscalizadores (ESOCIAL, 2018). Sendo assim, o objetivo do eSocial é garantir os direitos previdenciários e trabalhistas de todos os trabalhadores, simplificando o envio das informações ao governo, e aumentar a qualidade da informação prestada (OLIVEIRA, 2014).

O eSocial irá substituir 15 sistemas de informação que o governo utiliza para receber as mais variadas informações. Com a implementação do novo sistema algumas destas obrigações acessórias serão enviadas de maneira resumida e em única guia de pagamento, diminuindo o envio de informações redundantes para diversos órgãos fiscalizadores do governo, facilitando o envio das informações por parte das empresas (OLIVEIRA, 2014).

Desta maneira, o eSocial irá exigir por parte das empresas informações precisas, detalhadas, fidedignas e enviadas com tempestividade, pois apesar de hoje os dados já estarem registrados na base do governo, eles estão distribuídos em diversas bases. Porém com o eSocial os envios de todas as informações ao governo serão remetidos de maneira única. Pelo projeto eSocial não se trata de uma nova informação tributária acessória, mas sim, uma nova forma de envio (ESOCIAL, 2018).

Com o objetivo de orientar os profissionais responsáveis pelo envio destas informações no portal do eSocial é disponibilizado o Manual de Orientação do eSocial – MOS e sua última versão atualizada. Para esta pesquisa foi utilizada a versão do manual 2.4 de março de 2018 (MOS, 2018).

São obrigados a transmitir o eSocial todos os que contratarem prestador de serviço, pessoa física ou jurídica e tenham alguma obrigação trabalhista, previdenciária ou tributária em razão desta relação. Os obrigados são configurados como empregadores, sendo eles os previstos no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, empresa individual ou coletiva que assumindo os riscos da atividade econômica (MOS, 2018).

Em 2017 foi definido pelo Comitê Gestor do eSocial que o envio das informações ao governo seria dividido em fases, iniciando em janeiro de 2018 pelas grandes empresas, ou seja, as empresas com faturamento acima de R\$ 78 milhões no ano base 2016, terão o envio de suas informações remetidas ao eSocial a partir de 2018, finalizando a implantação em janeiro de 2019. As demais empresas privadas passam a enviar os dados em julho de 2018 finalizando a implantação em janeiro de 2019. Já os órgãos públicos passam a enviar seus dados a partir de janeiro de 2019 e finalizarão a implantação em julho de 2019 (ESOCIAL, 2017).

As informações serão geradas ao eSocial por meio de eventos. Existem dois tipos de eventos a serem gerados ao eSocial, os eventos periódicos e os eventos não periódicos. De acordo com o MOS (2018), o primeiro grupo de eventos a ser gerado são os correspondentes a identificação dos empregadores/contribuintes/órgãos públicos, pois estes registros são utilizados em mais cadastros. Já os eventos não periódicos são aqueles que não possuem data pré-definida para ocorrer, ou seja, depende da ocorrência de relações entre o empregador e o trabalhador, como por exemplo, admissão e rescisão. O MOS aconselha que o envio de eventos não periódicos ocorra imediatamente após a geração da ocorrência (MOS, 2018).

Para realizar o envio das informações ao eSocial, a entidade deverá gerar um arquivo de forma eletrônica apresentando os dados conforme determinação dos layouts de envio. Estes arquivos precisam ser assinados digitalmente para que seja garantida a integridade das informações (MOS, 2018). Assim, Carvalho (2015) acrescenta que irão ocorrer validações, gerando protocolos e recibos de envios, e após os dados passarem por validações, eles estarão disponíveis para consulta das entidades participantes.

Para Jimenez (2018), há muitas empresas hoje que possuem irregularidades com relação às informações geradas sobre Medicina e Segurança do Trabalho por meio dos Programas de Prevenção a Riscos Ambientais (PPRA), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), e o Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT), e com o início do eSocial estas empresas podem ser fiscalizadas em tempo real de acordo com as informações remetidas ao eSocial.

O eSocial exigirá grande envolvimento de todos os gestores e os profissionais de RH das entidades, para minimizar o impacto do processo de implantação, sendo que alguns procedimentos dentro do órgão público.

3 METODOLOGIA

Neste estudo o nível de pesquisa utilizado nesta pesquisa foi à descritiva, com o enfoque qualitativo, sendo realizada por meio do levantamento ou survey (GIL, 1999). Foi levantado informações com o departamento de recursos humanos, quanto à mudança cultural em órgãos públicos da região da AMOSC.

Desta forma, a população da pesquisa corresponde a todos os municípios pertencentes à região da AMOSC. O questionário foi encaminhado em formato digital, por meio do Google driver à todos os 22 municípios desta região, sendo que obteve-se respostas de 14 municípios, representando 63,63% da população, que corresponde a amostra dos dados. A coleta dos dados, por meio dos questionários, iniciou em 26 de julho de 2018 até 03 de setembro de 2018.

Após obter as respostas do questionário, iniciou-se a análise das informações coletadas, de forma a responder a questão problema proposta neste estudo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

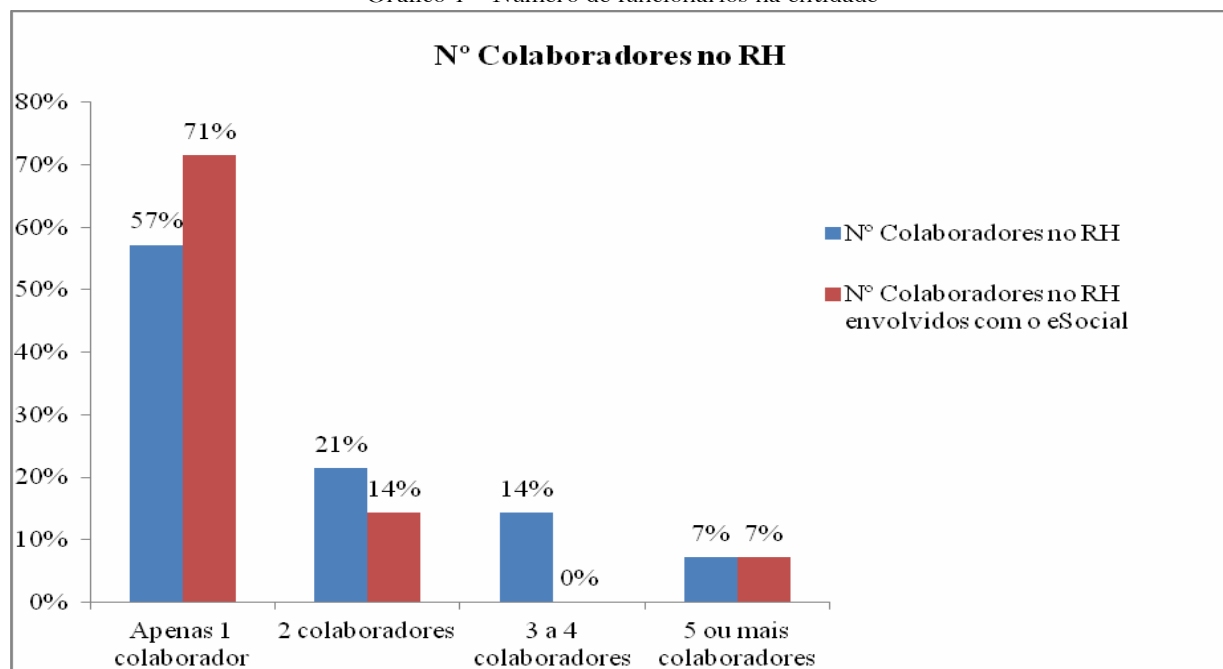
Com a finalidade de conhecer o perfil dos respondentes, buscou-se saber, inicialmente, a sua idade e nível escolar. Sendo assim, foi verificado que entre os respondentes 50% possui entre 26 a 35 anos de idade, e o gênero predominante é o feminino compreendendo 71% das respostas.

Os respondentes foram perguntados com relação ao tempo de atuação do agente público na entidade, bem como o tempo de atuação no RH, onde, 43% dos respondentes que possuem 4 a 10 anos de entidade, e de atuação no RH. No estudo de Guessi (2017) 50% dos entrevistados possuem mais de 20 anos de atuação

na organização, demonstrando a acentuada diferença se comparados com o tempo de atuação na amostra deste estudo.

No Gráfico 01 observa-se a relação entre a quantidade de funcionários que atuam no departamento de RH e a quantidade de funcionários que estão envolvidos com a implementação do eSocial.

Gráfico 1 – Número de funcionários na entidade



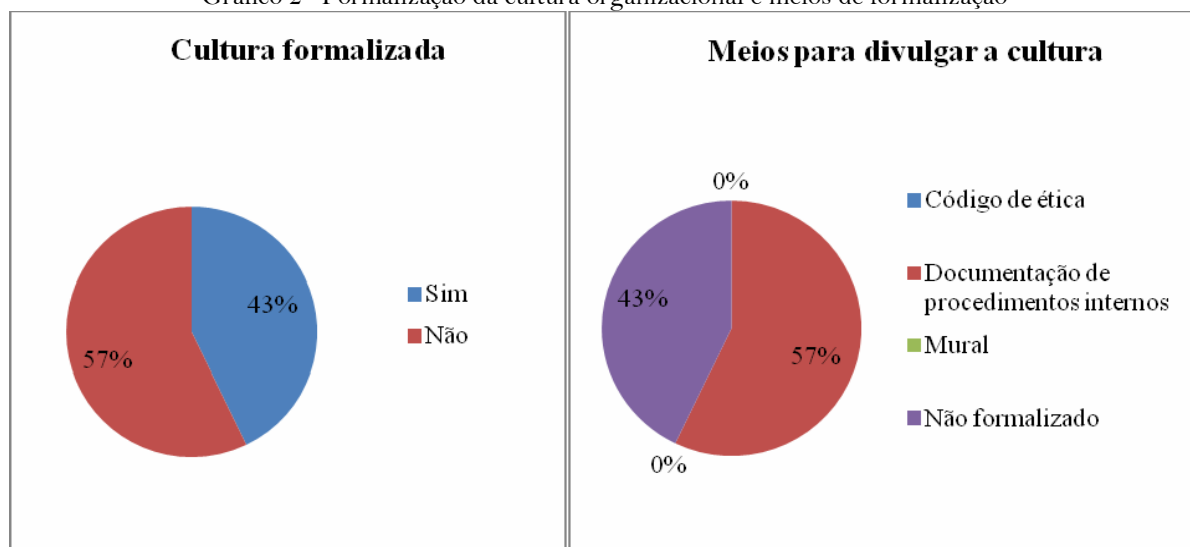
Fonte: Elaborado pelos autores - Legenda: RH- Recursos Humanos

Como pode ser observado no Gráfico 01, 57% dos respondentes possuem apenas 1 funcionário atuando no departamento de RH, 21% respondeu que possuem 2 funcionários atuando no departamento de RH, 14% responderam que possuem entre 3 a 4 funcionários no departamento, e apenas 7% respondeu possuir mais de 5 funcionários no RH.

Ainda pode ser verificado por meio do Gráfico 01 que 71% dos respondentes possuem apenas 1 colaborador envolvido com o eSocial, isso é uma situação preocupante, uma vez que tendo um único funcionário envolvido com o eSocial, em caso de afastamentos, férias ou até mesmo rescisão a entidade terá problemas para o cumprimento das obrigações que são exigidas com o eSocial. Percebe-se ainda que 14% dos respondentes possuem 2 funcionários envolvidos com o eSocial e 7% responderam que possuem 5 ou mais funcionários envolvidos com o eSocial. Como pode ser observado os mesmos 7% que responderam ter mais de 5 funcionários no departamento mantiveram o mesmo número de funcionários atuando com o eSocial, demonstrando a importância do envolvimento de todos com as significativas mudanças. O estudo de Martins e Filipin (2017) foi verificado que 68,8% possuem entre 1 a 5 funcionários atuante no departamento de RH.

No Gráfico 02 foi apresentado se as entidades possuem formalização da cultura organizacional, e os meios utilizados para realizar a formalização.

Gráfico 2– Formalização da cultura organizacional e meios de formalização



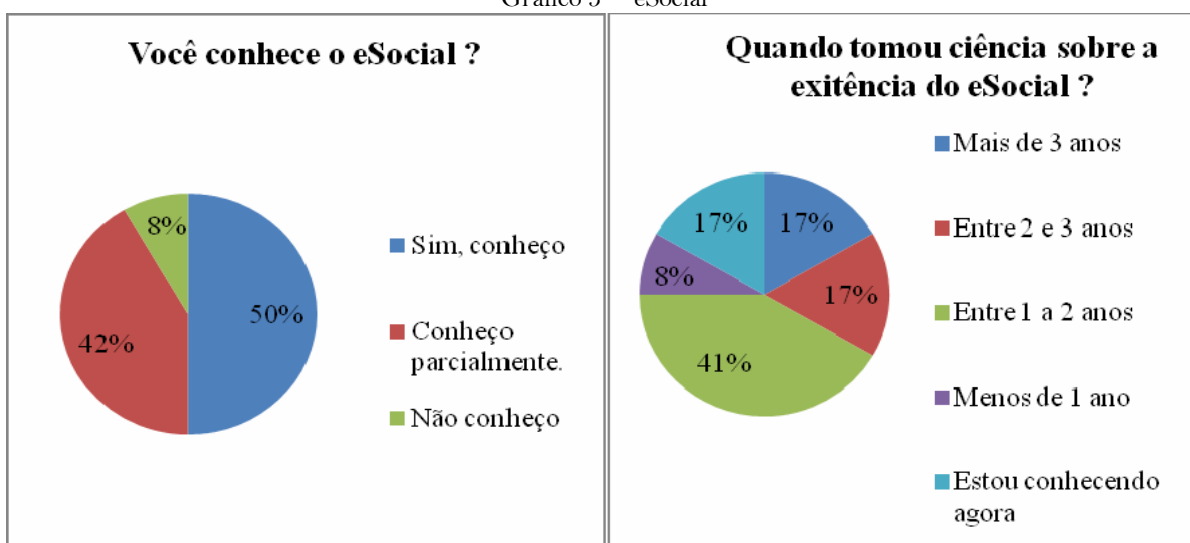
Fonte: Elaborado pelos autores.

Como pode ser observado no Gráfico 02, foi questionado aos respondentes se a cultura da entidade é formalizada e 57% destes responderam que a cultura não é formalizada, e 43% respondeu que a cultura é formalizada. Entre os respondentes também foi questionado qual é a forma de divulgação da cultura organizacional, sendo que 43% responderam que os meios de divulgação da cultura não são formalizados e 57% das entidades responderam que é formalizado por meio de documentação de procedimento interno. Isso representa que a maioria das entidades não possui maneira formalizada para divulgação da cultura organizacional. O mesmo público que respondeu que a cultura organizacional não é bem definida respondeu que não há formalização na cultura organizacional, podemos considerar este como um fator para a organização não perceber a cultura organizacional como bem definida na entidade. Desta forma, entende-se que apesar de no Gráfico 02, 57% dos responderam que não há formalização da cultura, apenas 43% respondeu que não é formalizada a divulgação da cultura organizacional.

A falta de formalização da cultura, bem como, a divulgação das mesmas é importante para aplicação do eSocial nos órgãos públicos, e para isso é necessário que as entidades aperfeiçoem a divulgação de sua cultura organizacional.

Durante a pesquisa foi questionado se os respondentes conhecem o eSocial, conforme pode ser observado no Gráfico 03.

Gráfico 3 – eSocial



Fonte: Elaborado pelos autores.

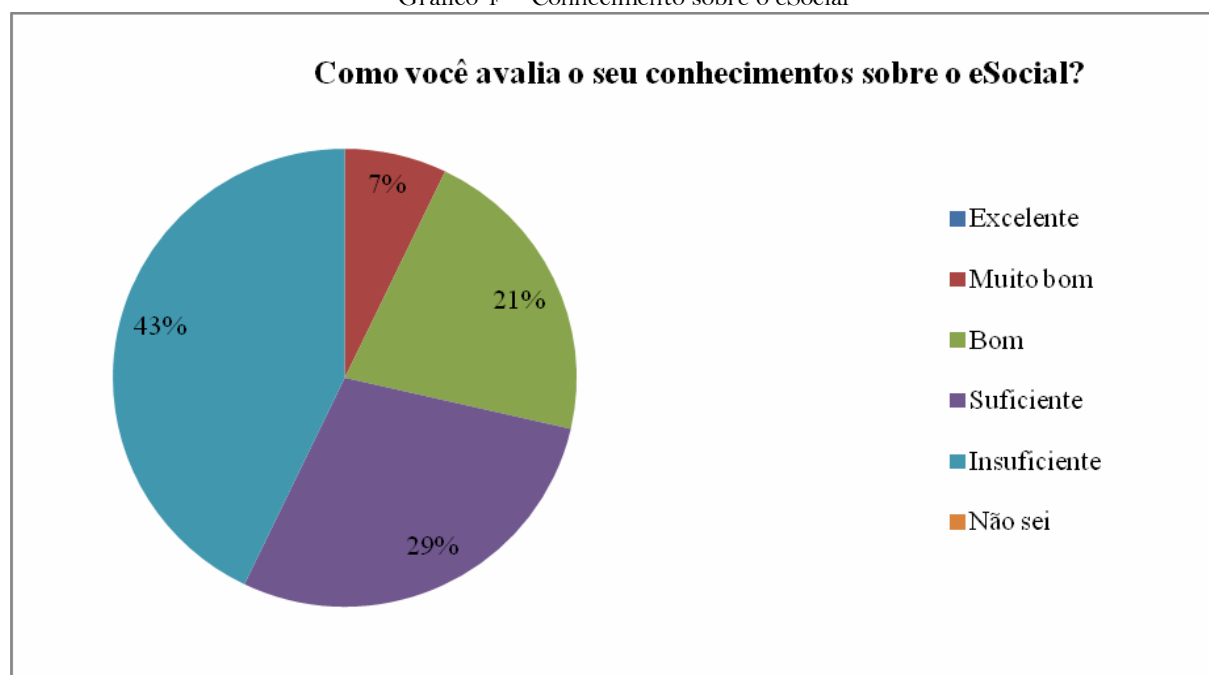
Dentre os respondentes 50% diz conhecer, 42% conhecem parcialmente e 8% respondeu não conhecer o eSocial. Além disso, conforme pode observar no Gráfico 17% dos respondentes estão conhecendo o eSocial agora, o mesmo percentual respondeu que conhecem a mais de 3 anos, já outra parcela respondeu que conhece entre 2 a 3 anos o eSocial, e apenas 8% respondeu conhecer a menos de 1 ano.

Há certa preocupação em ainda possuir entidades que desconhecem o eSocial, uma vez que ele terá início nos órgãos públicos a partir de janeiro de 2019, sendo que neste momento é importante ser feito o saneamento de dados que serão enviados ao eSocial. Quem informou que conhece há mais tempo esta nova exigência, já está fazendo o saneamento de dados a fim de atender a obrigação do governo.

No estudo de Guessi (2017) foi verificado que 100% dos respondentes afirmaram conhecer o eSocial, diferente do presente estudo, onde apenas 50% disse conhecer, e 42% disseram conhecer parcialmente. Já o estudo de Martins e Filipin (2017) apresenta que 59% conhecem a nova exigência, mais de 25% dos entrevistados responderam que conhecem o eSocial a mais de 1 ano e menos de 2, no presente estudo apenas 17% dos entrevistados responderam conhecer a mais de 3 anos demonstrando grande disparidade.

No Gráfico 04 é apresentado como os respondentes julgam o seu conhecimento sobre o eSocial.

Gráfico 4 – Conhecimento sobre o eSocial

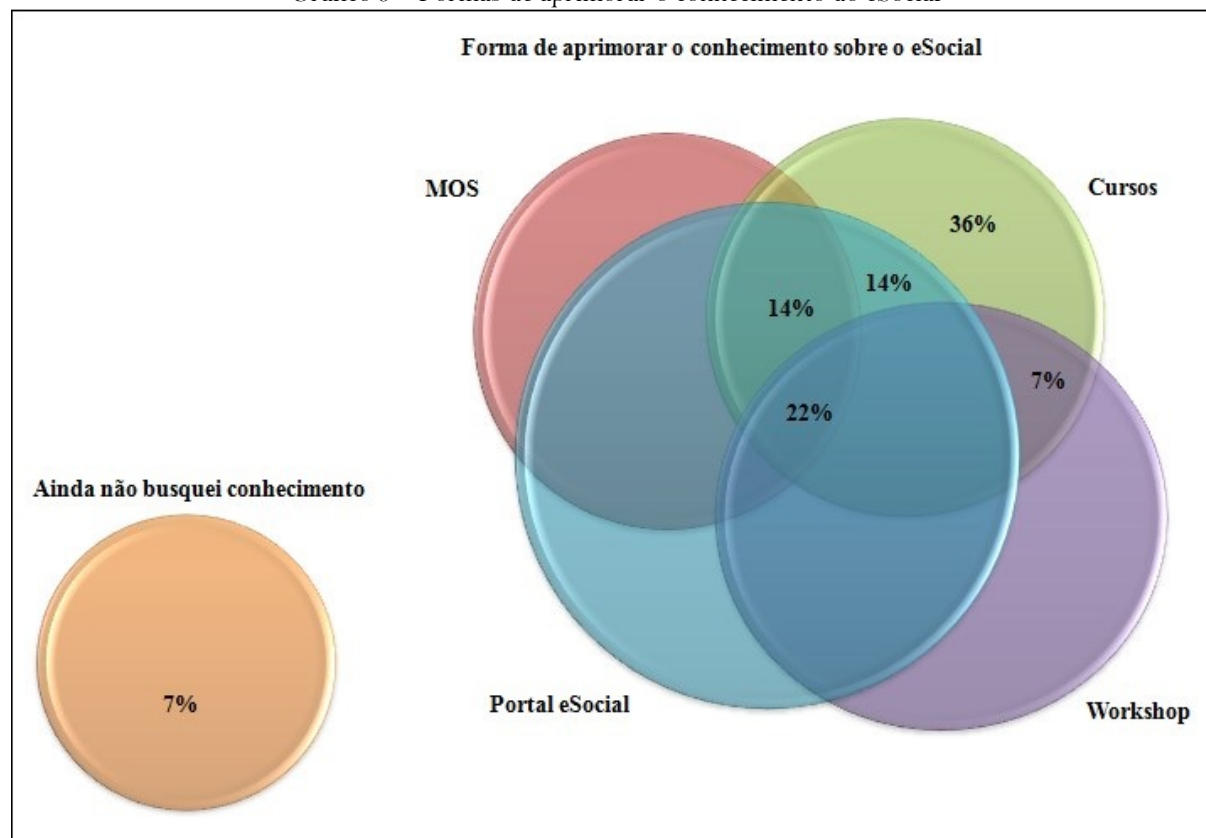


Fonte: Elaborado pelos autores.

Como pode ser observado no Gráfico 04, 43% responderam que o seu conhecimento sobre o eSocial é insuficiente, 29% respondeu que o conhecimento é suficiente, 21 % respondeu que o conhecimento é bom, e apenas 7% respondeu que o conhecimento é muito bom. Isso demonstra a falta de preparo dos responsáveis pelo RH para a implementação do eSocial, por se tratar de alterações significativas na entidade, onde as mudanças nos processos já deveriam estar sendo repassadas aos funcionários e aos responsáveis.

Já no Gráfico 05 pode ser observado como os respondentes buscam o seu conhecimento sobre o eSocial.

Gráfico 5 – Formas de aprimorar o conhecimento do eSocial



Fonte: Elaborado pelos autores.

Legenda: MOS- Manual de Orientação do eSocial

Como pode ser verificado, 7% dos respondentes ainda não buscaram conhecimento sobre o assunto, 22% dos respondentes afirmaram que buscam conhecimento sobre o assunto por meio de cursos, *workshop*, portal eSocial (site do governo), e MOS, 14% responderam buscar o conhecimento por meio do estudo do portal eSocial, cursos e MOS, 14% responderam buscar conhecimento pelo portal eSocial e cursos, e apenas 7% responderam buscar conhecimento por meio de *workshop* e cursos. Quanto maior os meios de buscar conhecimento sobre o assunto, mais os responsáveis pelos departamentos vão estar preparados para o saneamento de dados, e envio das informações ao governo a partir de 2019.

Foi questionado as entidades quanto ao tempo que elas já vem dedicado para o preparo para a implantação do eSocial, sendo verificado que todas as entidades vem se preparando a menos de um ano para o eSocial. Isso representa que nem todas as entidades vão conseguir implementar as mudanças para a implantação do eSocial em tempo hábil, o que poderá resultar em falha nos processos, e até mesmo em multas. E mesmo quando alguns dos respondentes já tinham conhecimento da obrigatoriedade há mais tempo, conforme apresentou o Gráfico 11, eles realmente passaram a se preparar neste ano. No estudo de Guessi (2017), 17% dos respondentes afirmaram que vem se preparando entre 2 anos e 1 ano, e 83% respondeu que vem se preparando em até 1 ano, corroborando com este estudo em que 100% dos respondentes dizem estar se preparando para o eSocial a 1 ano.

No Quadro 01 apresenta quais são as mudanças que já estão sendo tomadas na entidade para a adequação ao eSocial, mudanças estas de caráter cadastral, e mudanças a nível cultural das entidades, como os prazos para admissão, bem como o registro dos afastamentos dos funcionários.

Quadro 01 – Mudanças tomadas

Alterações	Frequência	Percentual
Dados cadastrais dos funcionários	13	14%
Dados cadastrais dos dependentes	10	11%
Cargos/Funções	7	8%
Admissão de funcionários conforme prazo do eSocial	5	6%
Adequações cadastrais dos vínculos empregatícios	10	11%
Cálculo da folha	8	9%
Horários e Jornadas	6	7%
Rubricas	6	7%
Comunicação de Acidentes de Trabalho	4	4%
Concessão de férias	5	6%
Exames admissionais e periódicos	5	6%
Prazo de desligamento dos funcionários	3	3%
Estagiários	4	4%
Registro de afastamento e prazo de envio	4	4%
Nenhuma até o momento	0	0%
TOTAL	90	100%

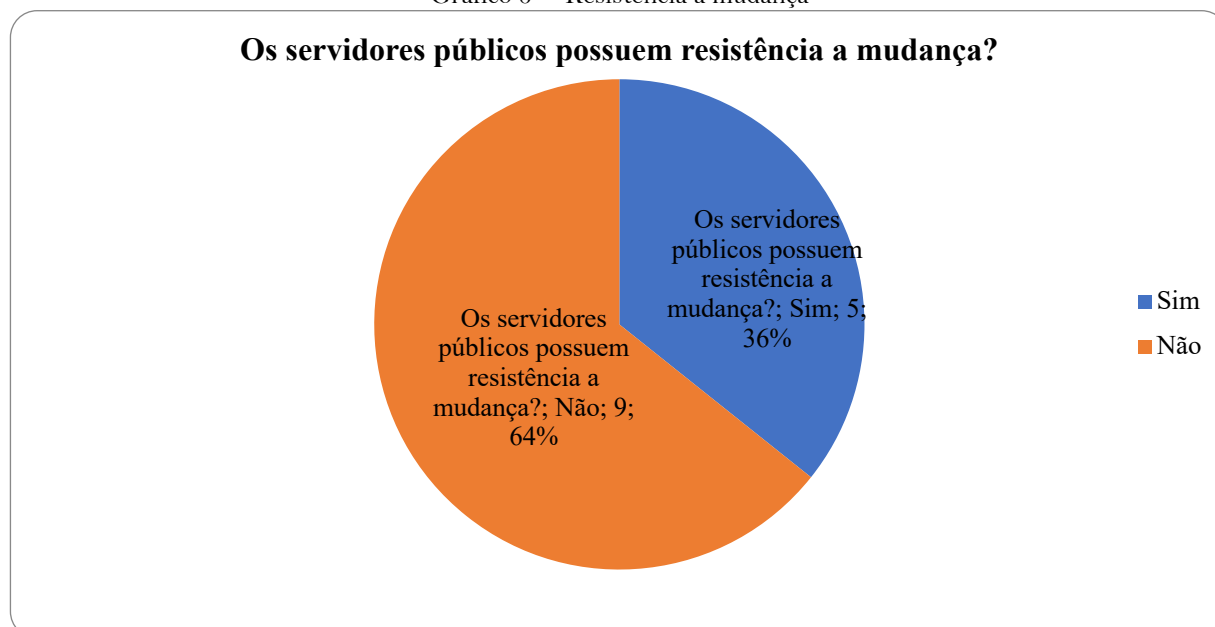
Fonte: Elaborado pelos autores.

Como pode ser observado no Quadro 01, 14% responderam que já está realizando adequações cadastrais dos funcionários, 11% respondeu já estão realizando adequações cadastrais dos dependentes, 8% estão realizando adequações em cargos e funções, 6% estão realizando admissão dos funcionários conforme o prazo do eSocial, 11% estão realizando adequações cadastrais dos vínculos empregatícios, 9% estão efetivando alterações no cálculo da folha, 7% estão realizando adequações em horários e jornadas de trabalho, o mesmo percentual está realizando a configuração das rubricas, 4% estão realizando mudanças sobre a comunicação de acidente de trabalho, 6% dos entrevistados responderam estar realizando mudanças com relação a concessão de férias, e o mesmo percentual respondeu realizar mudanças sobre os exames admissionais e periódicos, 3% respondeu mudanças sobre os prazos de desligamento dos funcionários, e 4% respondeu realizar alterações sobre os estagiários e o registro de afastamento dentro do prazo de envio.

Pode-se verificar que a maioria das alterações que estão sendo realizadas diz respeito a adequações cadastrais de funcionários com 14% e seus dependentes com o índice de 11% sendo o mesmo percentual para as adequações cadastrais de vínculos empregatícios, sendo estes dados enviados ao eSocial, segundo cronograma, em março de 2019 (PORTAL ESOCIAL, 2017).

Foi questionado aos respondentes se os funcionários da entidade possuem resistência à mudança, conforme apresentado no Gráfico 07.

Gráfico 6 – Resistência à mudança

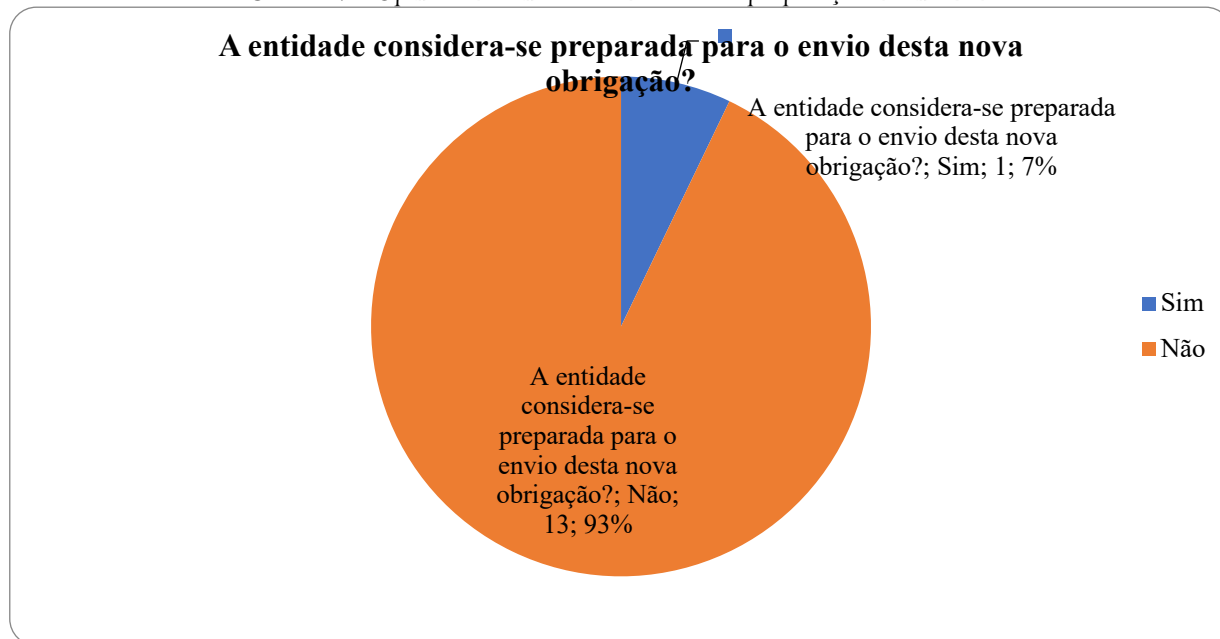


Fonte: Elaborado pelos autores.

Como pode ser verificado no Gráfico 07, 36% responderam que os servidores públicos possuem resistência a mudança e 64% respondeu que não possuem resistência a mudança. Entidades onde os funcionários não apresentam resistência à mudança é mais fácil implantar alterações em procedimentos, como o que será necessário com o eSocial. Na pesquisa de Guessi (2017), foi verificado que 83% dos entrevistados responderam que possuem resistência à mudança e 17% respondeu que não possuem resistência a mudança, diferença significativa se comparado ao presente estudo.

Através do Gráfico 08 pode ser verificado se as entidades sentem-se preparadas para o envio da nova obrigação.

Gráfico 7 – Opinião dos entrevistados sobre a preparação da entidade



Fonte: Elaborado pelos autores.

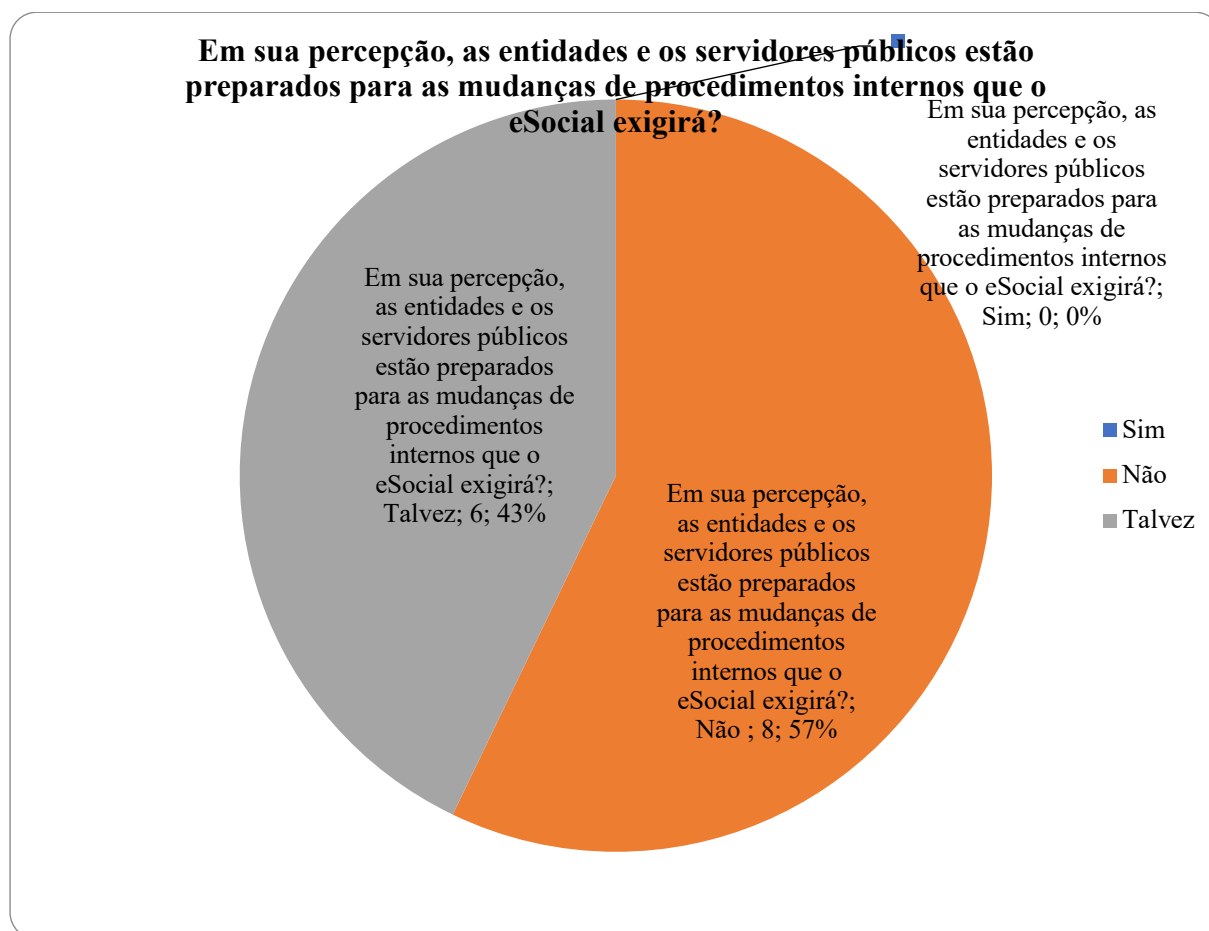
Como pode ser verificado no Gráfico 08, 93% dos respondentes afirmaram que não sentem-se preparados para o envio da nova obrigação, e apenas 7% disse estar preparada para o envio dos dados. Isso é preocupante, pois falta menos de 6 meses para o início da obrigação, no entanto, conforme pode ser verificado no Quadro 02, todas as entidades já estão promovendo adequações cadastrais para atender a nova exigência. É importante que haja grande envolvimento da entidade para estarem preparados para o início do envio dos dados, pois atrasos ou até mesmo o não envio de informações poderá ocasionar multas. No estudo de Guessi (2017), foi verificado que 67% dos respondentes não sentiam-se preparados para o envio da nova obrigação, se comparado aos dados desta pesquisa, há uma diferença significativa. O estudo de Martins e Filipin (2017), também apurou que a maioria dos profissionais contabilistas não sentiam-se preparados para o novo sistema, representando 75% da amostra, e apenas 25% estavam sentindo-se preparados.

Foi verificado por meio da pesquisa que 64% dos respondentes concordam que o eSocial reduzirá a informalidade trabalhista e previdenciária, já 36% dos respondentes afirmaram que discordam parcialmente desta afirmação. Uma das premissas do eSocial é a redução da informalidade trabalhista e previdenciária, porém nem todos os respondentes concordam que isso seja uma alternativa para a redução da informalidade trabalhista e previdenciária. No estudo de Vassoler (2015) 100% dos respondentes responderam concordar com a afirmação que o eSocial irá reduzir a informalidade trabalhista e previdenciária, já o estudo de Guessi (2017), foi verificado que 50% discordam parcialmente com a afirmação e 50% afirmaram concordar com a informação, demonstrando a análise dos 3 estudos grande discrepância de opiniões.

O eSocial irá substituir 15 sistemas de informação do governo com as mais diversas informações relacionados ao departamento de RH, porém apenas 57% das entidades analisadas afirmaram que o eSocial irá simplificar o envio das informações, 7% afirmaram concordar totalmente e 36% responderam discordar parcialmente. Um dos objetivos do eSocial é simplificar o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, com isso haverá a redução do número de programas onde são enviadas as mais diversas informações, para que não sejam enviada as mesmas informações mais de uma vez ao governo, porém é perceptível que todas as informações exigidas nos outros programas, permanecem sendo necessárias.

O Gráfico 12 apresenta se as entidades e servidores públicos estão preparados para as mudanças de procedimentos internos que o eSocial exigirá.

Gráfico 8 – Mudanças de procedimentos internos:

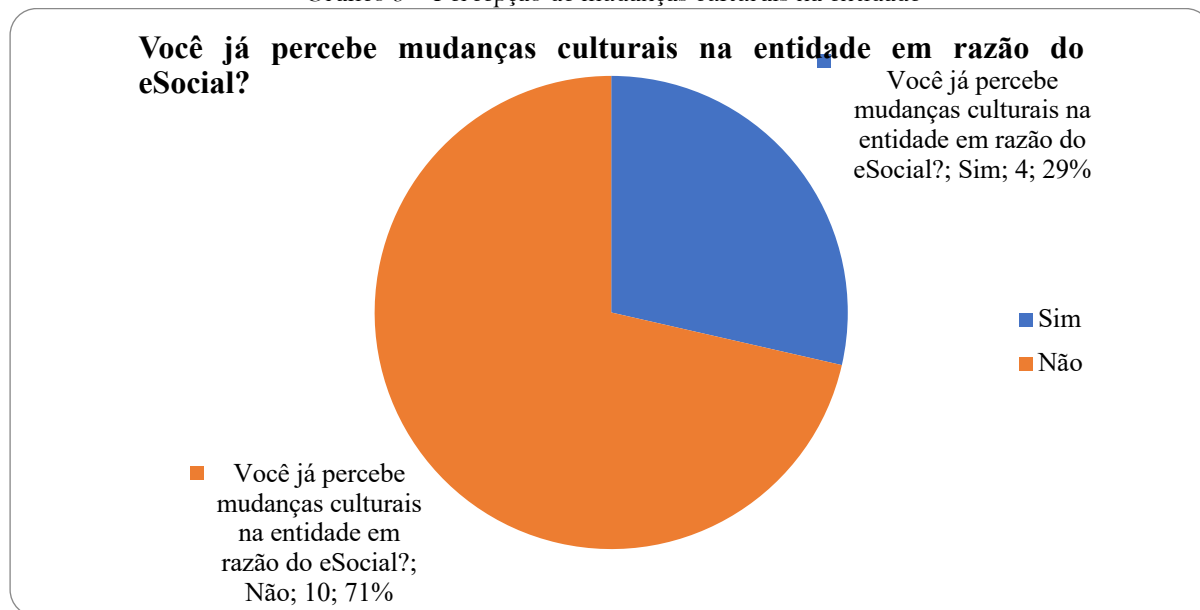


Fonte: Elaborado pelos autores.

Como percebe-se no Gráfico 12 43% dos respondentes acreditam que as entidades e até mesmo os servidores públicos talvez não estejam preparados para as mudanças de procedimentos internos que será exigida com o eSocial, e 57% afirmaram que não estão preparados para as mudanças de procedimentos internos. Isso pode ocorrer por vários fatores, pode-se citar 2, o primeiro em razão de que a maioria das entidades possuem apenas 1 profissional atuando no RH, conforme demonstra o Gráfico 08, e a segunda razão pode ser pela insuficiência de conhecimento sobre o assunto, conforme já apresentado no Gráfico 12. O estudo de Guessi (2017), também chegou a conclusão que 67% dos entrevistados concordam que os empregadores e empregados não estão preparados para as mudanças de procedimentos internos e 33% respondeu que talvez os empregadores e empregados estão preparados para as mudanças que serão necessárias.

No Gráfico 13, dentre as entidades analisadas, foi questionado se já esta sendo verificado mudanças na entidade em razão do eSocial, conforme segue.

Gráfico 9 – Percepção de mudanças culturais na entidade



Fonte: Elaborado pelos autores.

Conforme análise realizada do Gráfico 13, foi possível concluir que 71% dos respondentes não perceberam mudanças culturais na entidade em razão do eSocial, e 29% responderam que já perceberam as mudanças culturais na entidade.

O Quadro 03 apresenta quais são as mudanças culturais percebidas pela entidade em razão do eSocial.

Quadro 2 – Mudanças percebidas

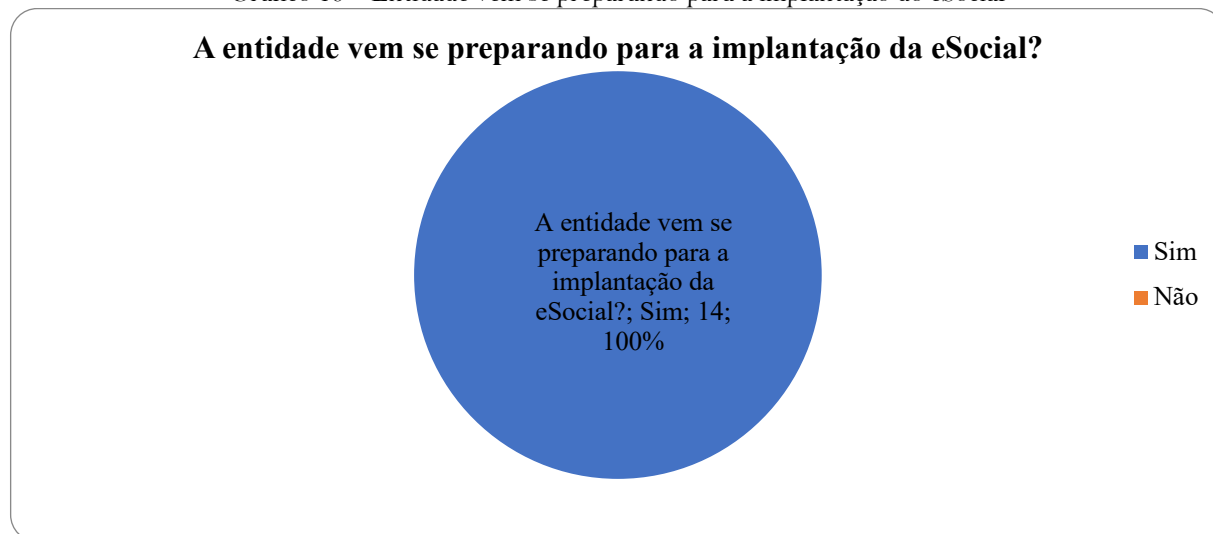
Mudanças	Frequência	Percentual
Legislação específica do ente público	1	6%
Comportamentos	3	17%
Estratégias	2	11%
Mentalidade	2	11%
Não percebe-se	10	55%
Total	18	100%

Fonte: Elaborado pelos autores.

De acordo com a análise do Quadro 03, verificou-se que 55% dos respondentes não percebeu mudanças, 17% já percebeu mudanças de comportamento das pessoas, 11% respondeu já perceber mudanças de mentalidade e mudanças estratégias, e apenas 6% relatou mudanças em legislação específica do ente público para a aplicação do eSocial. Quando realizadas mudanças em legislações específicas do ente público para adequar a entidade ao eSocial, estas mudanças deveriam ser absorvidas pelos funcionários.

Por meio do Gráfico 10, percebe-se se os respondentes estão se preparando para a implantação do eSocial.

Gráfico 10 – Entidade vem se preparando para a implantação do eSocial



Fonte: Elaborado pelos autores.

Como pode ser verificado, 100% das entidades responderam que estão se preparando para a implantação da eSocial.

Entre as entidades participantes, 79% afirmaram já ter recomendado mudanças na entidade para que haja adequação da mesma para o eSocial. Diante disso, segue as manifestações dos respondentes que sugeriram mudanças na entidade, conforme pode ser observado no Quadro 03, onde a questão 34 era aberta.

Quadro 03 – Manifestações dos respondentes

Respondente	Manifestação
2	Adequação do plano de cargos dos servidores para atender as mudança que o eSocial exige. Comunicação do gozo de férias com antecedência ao setor de RH, para que possa ser tomada as medidas cabíveis. Entrega de atestados, em até 24hs no setor de RH
3	Atualizações de Leis, data de pagamento da folha e adequação ao relógio ponto.
4	Data de pagamento da folha, comunicação de férias com antecedência, admissão de novo servidor somente após a entrega de todos os documentos solicitados.
5	Atualização de dados cadastrais antigos; recomendações sobre o ponto; verificação de prazos contratuais e de documentos; solicitação de reuniões frequentes para atualizar os servidores das mudanças; escala de férias com programação.
7	Respeitar prazos de admissão/desligamento, apenas cadastrar o funcionário mediante todos os documentos necessários, cursos para os funcionários do RH que posteriormente poderão repassar para os rh's setoriais as obrigações e mudanças, orientar secretários e prefeito sobre a importância do eSocial e mudanças que precisam ser realizadas.
8	Alteração de Legislação Vigente, Implantação do Ponto Eletrônico, Implante de Quadro de Horários, Exames Admissionais, Demissionais, Retorno de Trabalho e Periódicos, entre Outras Mudanças pertinentes as Mudanças do eSocial.
9	Alteração na lei de planos e cargos dos servidores públicos, bem como atribuições de cargo e alteração de cargos em comissão.
10	Alteração da data de pagamento passando do ultimo dia útil do mês para até o 5º dia útil do mês subsequente. Adequação em relação às consultas periódicas.
12	Concessão de férias e desvio de função
13	Adequação de cargos, agilidade nos processos burocráticos, a falta de leis municipais para o amparo do mesmo, adequações para os procedimentos internos.
14	Formar uma comissão de implantação do eSocial, para juntos trabalhar na implantação.

Fonte: Elaborado pelos autores

Conforme apresentado no Quadro 05, foi possível concluir que os departamentos já estão sugerindo mudanças culturais dentro das entidades, como admissões e desligamento dos funcionários dentro dos prazos estipulados em legislação. Outra alteração que os responsáveis pelos departamentos assinalaram foi a alteração da data de pagamento da folha, que nos órgãos públicos ocorre normalmente antes do dia 30, passando a pagar até o 5º dia útil do mês, tendo assim, tempo hábil para registro dos afastamentos, faltas e horas extras, pois atualmente as entidades pagam ou descontam estes valores no mês subsequente.

Diversos respondentes também sugerem adequação do plano de cargos dos servidores públicos, bem como a adequação de legislação própria, isso porque, com o eSocial será exigido informações e situações não previstas na legislação própria, mas que deverá ser adequado em razão da exigência federal, pode-se citar como exemplo a adequação com relação ao pagamento de férias, ou até mesmo processos que já são praticados nas entidades mas que no entanto não possuem legislação para amparar o processo.

Houve respondentes que afirmaram já ter sugerido alterações com relação a exames admissionais, demissionais, de retorno ao trabalho e periódicos, isso porque até então o envio das informações de SST não eram exigidas pelo governo de forma digital, e com o eSocial a informação será enviada por meio de eventos, e o controle da saúde do trabalhador será enviado pelo evento S-2220 –Monitoramento da Saúde do Trabalhador, onde o MOS (2018), deixa claro que o prazo da realização dos exames não será alterado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo desta pesquisa foi verificar a percepção dos entes públicos pertencentes à AMOSC sobre a implementação do eSocial para janeiro de 2019. Para alcançar os resultados foi necessário conhecer os municípios associados à AMOSC, bem como, aprofundar o conhecimento sobre o tema eSocial. Foi encaminhado questionário aos 22 municípios associados à AMOSC, sendo que foi obtido respostas de 14 dos municípios. Foi possível constatar por meio dos estudos que os municípios estão preocupados com o início do eSocial, desta forma, procuram aprimorar o conhecimento sobre o assunto, bem como iniciando mudanças necessárias nas entidades, como a alteração de comportamento dos funcionários, e mudança em legislação municipal. O governo apresenta o eSocial como uma maneira simplificada de envio das informações previdenciárias e trabalhistas, apesar que não é visto desta forma por todos os respondentes, sendo que 36% respondeu discordar parcialmente da afirmação, e 7% respondeu discordar totalmente, nota-se então que a percepção dos entes públicos sobre o eSocial e que trata-se de uma obrigação complexa.

O primeiro objetivo específico visava identificar o nível de conhecimento dos entes públicos com relação ao eSocial. Foi identificado que a maioria dos municípios obtém conhecimento sobre o assunto por meio de cursos, workshop, leitura do MOS, e no próprio Portal eSocial do governo federal, no entanto foi observado que os entes públicos vêm buscando conhecimento sobre o assunto a pouco tempo, desta forma, a maioria das mudanças necessárias para a implementação do eSocial estão em fase inicial.

Quanto ao segundo objetivo específico que visava apurar da alteração cultura dos entes públicos com a expectativa da implementação do eSocial em 01/2019. Verificou-se que a maior parte dos respondentes ainda está na etapa de saneamento da base de dados, ou seja, estão focados nas adequações cadastrais, no entanto, eles já percebem a necessidade de mudanças nos processos, como atualização de legislações, concessão de férias dentro dos prazos previstos na legislação, entre outras alterações, além disso, apesar de estarem se adequando, 93% dos respondentes não consideram-se preparados para o envio da nova obrigação, sendo que, as respostas foram obtidas a 4 mês do início da obrigatoriedade. Foi apurado também que 79% dos respondentes verificaram a necessidade de mudanças na entidade para que ela esteja adequada com as exigências do eSocial.

O terceiro objetivo específico visava analisar a percepção dos gestores de recursos humanos para aplicar a implementação do eSocial nos entes públicos, verificou-se que na amostra 71% das entidades possuem apenas um colaborador envolvido com a implementação do eSocial na entidade, desta forma em caso de atestados, por exemplo, não terá outra pessoa na entidade capacitada para o envio da obrigatoriedade observando os prazos.

Diante das constatações encontradas as entidades precisam aplicar esforços para preparar os funcionários para a implantação do eSocial, fornecendo treinamento, sugerindo adequação das legislações próprias, isso porque o eSocial não irá alterar nenhuma legislação, então práticas das entidades que estão em desacordo com a legislação da adequação.

Conforme os resultados alcançados, percebe-se que há muito trabalho a ser feito nos departamentos de RH dos municípios pertencentes à região da AMOSC. No momento da aplicação do questionário o prazo de envio era para janeiro de 2019. O presente estudo não contou com o advento da prorrogação publicada em 02 de outubro de 2018 a resolução pelo comitê diretivo do eSocial nº 05 alterando o início do eSocial para órgãos públicos de janeiro de 2019 para janeiro de 2020, desta forma, os departamentos de RH passam a ter tempo maior para aplicar em sua entidade os ajustes necessários para o envio do eSocial (PORTAL ESOCIAL, 2018).

O estudo de Guessi (2017) sugeriu que uma nova pesquisa fosse realizada em empresas de outros ramos, para assim identificar a percepção das mesmas com relação a implantação do eSocial nas empresas privadas, sendo que no presente estudo foi possível constatar que os órgãos públicos apresentam dificuldades semelhantes relacionadas a implantação do eSocial. Em razão da nova prorrogação do eSocial para janeiro de

2020 em órgãos públicos, a sugestão para estudos futuros é replicar o questionário para a mesma população e amostra, para identificar se houve alteração com relação a percepção das entidades quanto a mudança cultural para a implantação do eSocial, uma vez que o tempo para a implementação do eSocial será maior, sendo possível observar o comprimento. Esta não é a primeira prorrogação o que pode resultar em descrédito do efetivo início da obrigação.

REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, O. R.; MARIANO, P. A. **SPED: Sistema Público de Escrituração Digital**. 1 ed. São Paulo: IOB, 2009.
- BERGUE, S. T. **Comportamento organizacional**. Florianópolis: CAPES, UAB, 2010.
- BORTOLOTTI, S. L. V. **Resistência à mudança organizacional: medida de avaliação por meio da teoria da resposta ao item**. Tese de doutorado – Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, 2010.
- BRASIL, Decreto nº 6.022 de 22 de janeiro de 2007. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – Sped. **Diário Oficial da União**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm>. Acesso em: 14 de abril de 2018.
- CARVALHO, Z. **eSocial nas empresas e escritórios contábeis: guia prático para implantação**. Santa Catarina: Nova Letra, 2015. p. 19-39.
- ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS (eSocial). Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/>>. Acesso em: 12 de janeiro de 2018.
- ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS (eSocial). **Resolução do comitê diretivo do eSocial nº 3, de 29 de novembro de 2017**. 2017. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/legislacao/resolucao-do-comite-diretivo-do-esocial-no-03-de-29-de-novembro-de-2017>>. Acesso em 18 de novembro de 2018.
- GIL, A. C. **Método e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GUESSI, S. de A. **O reflexo da implantação do eSocial na cultura organizacional**, 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis), Universidade do Extremo Sul Catarinense- UNESC, Criciúma, 2017.
- Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/5457/1/Sabrina%20de%20Amorim%20Guessi.pdf>>. Acesso em: 26 de fevereiro de 2018.
- JIMENEZ, A. Novas regras: confira o que mudou com o eSocial. **Informativo do Sindicato dos Contabilistas de Chapecó – INFOCONT**, Chapecó, edição 38. 2018 p. 10.
- KLIKSBERG, B. **Como transformar o Estado, para além dos mitos e dogmas**. Brasília: ENAP, 1992.
- KOONTZ, H., & WEIHRICH, H. **Administración una perspectiva global**. México: Mc Graw Hill, 1999.
- MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL –MOS. Versão 2.4 de março de 2018. **ESocial – Governo Federal**. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-manual-de-orientacao-do-esocial-2-4-publicada.pdf/view>>. Acesso em 04 de abril de 2018.
- MARTINS, R. C. B.; FILIPIN, R. **Mudança na cultura organizacional com a implantação do e-social**, 2017. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/4671/Rog%C3%A9rio%20Costa%20Beber%20Martins.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 12 de setembro de 2018.
- MELATI, C.; MUNIZ, R. J. **A cultura organizacional como impulsionadora dos processos de inteligência na gestão pública**, 2017. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race/article/view/14701/pdf>>. Acesso em: 22 de abril de 2018.
- NOTA TÉCNICA Nº 03/2018 DE AJUSTES DO LAYOUT VERSÃO 2.4.02. **ESocial – Governo Federal**. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/documentacao-tecnica>>. Acesso em 04 de abril de 2018.
- OLIVEIRA, A. **eSocial: Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista: manual prático**. São Paulo: Atlas, 2014.
- REZENDE, D. A.; ABREU, A. F. de. **Tecnologia da Informação aplicada a sistema de informação empresariais**. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. **Organizational Behavior**. 15. ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2012.
- SANON, B. **La résistance aux changements chez Vêtements Peerless : diagnostic et plan d'action. Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de Maîtrise ès sciences (M.Sc.) relations industrielles**. Université de Montréal, 2008.

SCHEIN, E. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas 2010.

SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL- SPED. **Conheça o Sped: Apresentação**.2018.

Disponível em: < <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>>. Acesso em: 25 de março de 2018.