

E SOCIAL: PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO NAS EMPRESAS

Duanny Batista Silva Faria¹

Mariana Mendes do Prado²

Leticia Aparecida Origuela Del'Arco³

RESUMO

Com a tecnologia avançando, o governo sentiu a necessidade de melhoria dos sistemas de controle, proporcionando uma relação maior entre fisco e contribuintes. Assim, foi criado o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), uma solução tecnológica que oficializa arquivos digitais das escriturações fiscal e contábil das empresas. O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social) faz parte do SPED formalizando as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas a empregados e empregadores. O que era feito por diversas ferramentas, hoje é exclusivamente feito pelo e-Social com transmissão rápida e maior controle das informações, sendo assim, o seu estudo torna-se indispensável. O trabalho foi realizado com o objetivo de identificar o impacto nas rotinas trabalhistas no processo de implantação do e-social, descrevendo o funcionamento do sistema, suas dificuldades, benefícios no processo de geração das informações e as principais modificações na área de recursos humanos. A coleta de dados foi realizada em uma empresa de médio porte, selecionada por não possuir contabilista externo e fazer todos os processos na empresa. Através de um questionário, a analista de RH, responsável pela implantação do e-Social na empresa, foi abordada sobre as principais informações e mudanças da sua área. A entrevistada expôs que foi necessário realizar treinamentos para a implantação do e-Social, além disso, houve um grande aumento na demanda de trabalho. Um dos impactos negativos foi o aumento do controle interno e atenção redobrada para não perder prazos. Já o ponto positivo, foi a vantagem da substituição de diversas ferramentas por uma única, visto que o ponto forte dessa sistemática está na unificação das informações, gerando uma melhor administração de tempo e organização. Em resposta à problemática, o estudo concluiu que a mudança teve grande impacto na rotina, porém contribuiu com a melhoria na qualidade das informações prestadas ao governo.

Palavras-chave: e-Social. Implantação. Governo.

¹ Aluna do Curso de Ciências Contábeis no Centro Universitário Unifafibe. E-mail: fariaduanny@gmail.com

² Aluna do Curso de Ciências Contábeis no Centro Universitário Unifafibe. E-mail: marimendes.prado08@gmail.com

³ Graduada Ciências Contábeis, Especialista em Gestão de Pessoas e em Controladoria e Finanças, Mestre em Administração de Organizações. Docente no Centro Universitário UNIFAFIBE. E-mail: leticiaoriguela@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, as tecnologias de informação e comunicação sofreram uma série de avanços no uso social e empresarial. Corazzim (2017) afirma que a tecnologia da informação na contabilidade tem apresentado uma nova maneira de conceber os procedimentos contábeis. Desse modo, é necessário se adequar as mudanças que estão ocorrendo no mercado, e principalmente na legislação. Diante dessa necessidade, as ferramentas tecnológicas vêm se tornando um ótimo recurso, trazendo diversos benefícios para a organização do ambiente de trabalho, possibilitando melhor controle de atividades e gastos, a fim de otimizar a execução dos mesmos.

Com a instituição do Decreto-Lei nº. 6.022, de 22 de janeiro de 2007, o SPED-Sistema Público de Escrituração Digital, (cujo o e-SOCIAL é um projeto do mesmo), é mais um avanço da relação entre o fisco e os contribuintes. Por meio desse sistema, facilita que as obrigações acessórias sejam cumpridas e as informações sejam transmitidas aos órgãos fiscais, proporcionando maior controle e transmissão rápida de informações fiscais e contábeis, além de garantir o direito dos trabalhadores.

Desse modo, a presente pesquisa tem o objetivo de identificar nas rotinas as adaptações do e-Social, descrevendo como funciona o sistema, suas dificuldades e benefícios no processo de geração das informações e estruturando as principais modificações na área de recursos humanos.

Este trabalho pretende a responder a seguinte questão de pesquisa: com a inserção do e-Social, quais as mudanças e impactos na rotina do RH da empresa?

A partir de várias necessidades do fisco em relação ao processo de geração de informações econômicas e financeiras, no que tange aos impostos, tributos e contribuições sociais, de maneira a melhorar a confiabilidade, agilizar as informações, foi criado o sistema de escrituração digital - o SPED fiscal, pois com a perda de credibilidade e do poder, foi preciso adotar medidas para que controlassem mais as empresas, como exemplo concessão e pagamento de férias, as regras eram ultrapassadas com o intuito de beneficiar o empregador e que para regularizarem a forma de conduzirem, na maioria das vezes se era necessário passar por fiscalização e autuações.

O e-SOCIAL traz diversas vantagens, bem como pode ser prejudicial a algumas áreas da empresa, pois com a intensa fiscalização, os erros e atitudes ilegais não

serão permitidos e o risco de punições serão maiores. Sendo assim, o seu estudo torna-se indispensável.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Antes da Implantação do eSocial – Tributação, Fiscalização nas Rotinas de Departamento Pessoal

As Leis Trabalhistas surgiram no Brasil em 1930, no governo do Presidente Getúlio Vargas onde legisladores e juristas elaboraram a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT que foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, durante o período do Estado Novo. Antes de serem criadas as leis, os donos de empresas levavam a vida empresarial como lhes convinham, então a CLT foi elaborada de maneira que servisse como um equilíbrio entre empregador e empregado.

Gonçalves et al. (2019) ressaltam todos os direitos trabalhistas que surgiam no início do século XX:

As primeiras normas trabalhistas, tendo destaque o trabalho infantil, jornada de trabalho de no máximo 07 horas, férias de 15 dias, licença maternidade e o salário mínimo. Após a criação da CLT muitas Leis foram alteradas e adicionadas, as principais são a Jornada de Trabalho onde foi adotado um horário máximo de 44 horas semanais, pagamento de hora extra e adicional noturno, férias de 30 dias corridos, 13º Salário e benefícios para fortalecimento das mulheres no ambiente de trabalho como o período de gestação (Licença Maternidade) e a equiparidade salarial.

Em atendimento as leis previstas na CLT as empresas apresentavam mensalmente ou eventualmente algumas obrigações acessórias, sendo elas Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), Guia da Previdência Social (GPS), Declaração de Imposto de Renda na Fonte (DIRF), Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), Formulário de Seguro Desemprego, Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT), Livro de Registro de Empregado, Folha de Pagamento, Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por tempo de Serviço (FGTS) e Informações a Previdência Social (GFIP).

2.2 Sistema Público de Escrituração Digital – SPED

Conforme Lizote e Mariot (2012, p.17):

Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) é um instrumento de acompanhamento e fiscalização criado pelo governo, cujo principal objetivo é promover a integração dos fiscos, mediante a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais.

Uma das grandes preocupações das empresas se refere às diversas informações a serem prestadas periodicamente à fiscalização, ressaltando-se que esse novo sistema traz relevantes mudanças e impacta diretamente com tais obrigações.

A partir do sistema de contabilidade, a empresa gera arquivos digitais em um formato específico conforme exigências fiscais. Os arquivos são submetidos ao programa fornecido pelo SPED para validação e assinatura digital e, após esses procedimentos, o arquivo é enviado à receita federal (CAMPOS et al., 2012).

O SPED traz informações mais claras ao que eles utilizam, evita que a legislação seja infringida, pois muitas empresas deixavam de transmitir algumas coisas, de modo que diminuíssem a tributação a ser paga, ou até mesmo para esconder algo errado. Esse sistema ajuda a ter organização e a evitar possíveis danos futuros. Inclusive, há uma grande preocupação por parte das empresas com relação ao cumprimento dessas obrigações.

Conforme Souza (2013) o contribuinte deve tomar ainda mais cuidado nas informações prestadas, visto que o controle do fisco com a implantação do SPED ficou mais rigoroso e inteligente.

Conforme Campos et al., (2012, p.02):

As empresas inicialmente interpretaram que o SPED seria resolvido pela área de tecnologia, no entanto isto é somente parte da solução o maior desafio é ter a contabilidade relevante e de representação fidedigna, pois esta é que será auditada pelo Fisco com maior velocidade.

2.3 e-Social

O eSocial é um projeto do governo federal, que foi instituído em 11 de dezembro de 2014 pelo decreto nº 8.373 , surgiu com o intuito de estabelecer uma nova forma de prestação de informações ao governo, sendo trabalhistas, fiscais e tributárias.

Conforme o Manual de Orientação do eSocial - Versão 2.5.01 (2019, p.6):

O eSocial estabelece a forma com que passam a ser prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, e de produção rural. Portanto, não se trata de uma nova obrigação tributária acessória, mas uma nova forma de cumprir obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias já existentes. Com isso, ele não altera as legislações específicas de cada área, mas apenas cria uma forma única e mais simplificada de atendê-las.

São os princípios do eSocial: a) fazer com que os direitos dos colaboradores tenham maior efetividade; b) simplificar a entrega dos dados referente a obrigações acessórias trabalhistas, previdenciárias, tributárias, fundiárias e fiscais; c) aumentar a qualidade e evitar redundâncias na entrega das obrigações; d) conferir o tratamento diferenciado às microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP).

Esta nova ferramenta do governo, de acordo com Santos e Machado (2019, p. 402), “vem substituindo gradativamente vários documentos que necessitam de inúmeras ferramentas diferentes para chegar até o fisco”.

O quadro 1 traz alguns exemplos de obrigações que foram substituídas pelo eSocial.

Quadro 1: Obrigações que o e-Social substituiu

RAIS	A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). O documento visa o levantamento de dados estatísticos sobre as atividades trabalhistas, a fim de verificar questões como quantidade de empregos formais, número de demissões, novas funções criadas, que setor realizou mais contratações etc. As atuais informações constantes na RAIS passarão a ser enviadas pelos eventos S-2200, S-2230, S-2299 e S-1200.
CAGED	O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT é outra obrigação que foi substituída. Os eventos S-2200 e S-2299 do e-Social são os responsáveis por substituir as informações que eram enviadas pelo CAGED.
FOLHA DE PAGAMENTO	A informação declarada como folha de pagamento no e-Social serve de base para os cálculos da Contribuição Previdenciária e FGTS e IRRF. Na folha de pagamento os eventos que vão substituindo são S-1200, S-1202 ou S-1207 e a data de pagamento efetivo ao empregado é informada no evento S-1210.
GPS	A Guia da Previdência Social foi substituída por uma DARF gerada pela DCTF Web.

Fonte: ABRH RS (2021)

O quadro 2 traz alguns dos principais eventos obrigatórios que são enviados ao eSocial.

Quadro 2: Eventos obrigatórios do e-Social

Evento S-2200 – Admissão	É um evento obrigatório e não periódico, que deve ser enviado para todos os empregados da empresa, por ele, você faz o cadastro de empregados admitidos e manda todas as suas informações pelo e-Social para o governo, incluindo salário e carga horária, 1 (um) dia antes da admissão.
Evento S-2299 - Desligamento	Evento obrigatório e não periódico, que deve ser enviado para todos os empregados que forem demitidos da empresa, informando data de desligamento, motivo e recebíveis, no prazo de 10 (dez) dias seguintes à data do desligamento, ou antes, do evento S-1200.
Evento S-2205 - Alteração Cadastral	Evento obrigatório e não periódico que envia ao e-Social as alterações cadastrais de empregados. Deve ser enviado até o dia 15 do mês seguinte.
Evento S-2230 - Afastamento Temporário	O evento de afastamento é obrigatório e deve ser enviado ao e-Social por motivo de acidente no trabalho e acidente ou doença não relacionada ao trabalho também, nos seguintes prazos:
	• Acidente de Trabalho ou de qualquer natureza com duração de até 15 dias = até o dia 15 do mês seguinte;
	• Acidente de Trabalho ou de qualquer natureza com duração de até 15 dias = até o dia 15 do mês seguinte;
	• Acidente de Trabalho ou de qualquer natureza com duração superior a 15 dias (inclusive novo afastamento mesma doença, cujo somatório seja superior a 15 dias) = até o 16º dia da sua ocorrência ou o dia 15 do mês seguinte, o que ocorrer primeiro;
	• Demais Afastamentos = até o dia 15 do mês seguinte ou antes do evento S-1200 relacionado;
• Alteração e Término de Afastamento = até o dia 15 do mês seguinte ou antes do evento S-1299.	
Evento S-1200 – Remuneração	Evento obrigatório e periódico que leva as informações da folha de pagamento, para o e-Social. Deve ser enviado até o dia 15 do mês seguinte.
Evento S-1210 – Pagamentos	Este evento é obrigatório e periódico e leva as informações de tudo que foi pago na respectiva competência. Deve ser enviado até o dia 15 do mês seguinte.
Evento S-1299 – Fechamento	Este evento é obrigatório e periódico, devendo ser o último evento a ser enviado na competência, nele são consolidados os cálculos relativos ao fechamento da folha de pagamento mensal O prazo para envio é até o dia 15 do mês seguinte para a folha mensal, e até o dia 20 de dezembro para a folha de 13º salário.

dos Eventos Periódicos	
---	--

Fonte: Manual do eSocial (adaptado pelo autor)

3 METODOLOGIA

Em relação aos objetivos, a pesquisa será feita de forma descritiva já que, levando em consideração a afirmação de Gil (2002, p. 42) "as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis". E essa pesquisa descreverá a nova metodologia de aplicação da sistemática do e-social em uma empresa de médio porte, tendo como principal objetivo descrever e demonstrar o grande impacto dentre todas as atividades do programa.

Quanto aos procedimentos, vamos apresentar um estudo de caso focado em determinada empresa, pois ele nos possibilita fazer uma investigação/pesquisa ampla e específica no departamento, tendo uma empresa como objeto de estudo, permitindo aprofundar o conhecimento sobre ele e, assim, oferecer subsídios para novas investigações para o mesmo tema. De acordo com Yin (2005) "o estudo de caso permite uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos acontecimentos da vida real".

E outro procedimento a ser usado será a pesquisa bibliográfica, conforme Gil (2002, p. 44) caracteriza esse método como sendo:

Desenvolvida com base em material já elaborado, constituída principalmente de livros e artigos científicos. A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente.

Vamos estudar através de livros, artigos e sites; observar e identificar quais as mudanças, dificuldades e inovações a empresa passou, para finalmente identificar o grande impacto que o eSocial pode causar em departamentos, visando especificamente o maior.

Quanto a abordagem do problema, conforme Oliveira (2004, p.117)

As pesquisas que se utilizam da abordagem qualitativa possuem a facilidade

de poder descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos experimentados por grupos sociais, apresentar contribuições no processo de mudança.

Sendo assim, a pesquisa se torna qualitativa, pois busca analisar os dados e responder a questão problema, analisando e justificando o maior impacto que o eSocial pode ter nos departamentos de uma empresa.

Para a coleta de dados, será realizado um questionário com perguntas abertas e fechadas, criado através do google formulários. O questionário foi realizado com o propósito de obter informações anteriores e posteriores da inserção do e-Social, tendo como objetivo coletar informações importantes que contribuíssem para a pesquisa, e verificar os maiores impactos em uma empresa com o uso do novo sistema. Visa verificar as mudanças nos principais eventos usados, detalhando os cumprimentos de prazos, e também saber a opinião do entrevistado sobre a real contribuição desse novo método utilizado pelo governo.

Para responder o questionário, foi escolhido um profissional responsável na área de departamento de pessoal na empresa, onde tem o cargo de analista de recursos humanos, pois é esse profissional quem tem o maior contato com o e-Social e faz seu uso frequentemente. O motivo se dá porque o mesmo já trabalhava na área antes da inserção dele, então ele consegue explicar exatamente o que mudou e as dificuldades em sua rotina trabalhista, entre outros.

A empresa escolhida é de médio porte, onde trabalha em torno de 150 funcionários, e foi selecionado pelo fato de não possuir contabilista externo, nem escritório terceirizado que elabore as rotinas de folha de pagamento, admissões, demissões, envio de documentações, ou seja, todos os processos são feitos dentro da empresa pelo analista no que tange toda rotina relacionada a pessoal.

3.1 Estudo de Caso

O Estudo de caso foi feito através de um questionário enviado pelo Google Formulários para a Analista de RH da empresa escolhida e teve o objetivo de coletar informações anteriores e posteriores da inserção do e-Social, verificando os maiores impactos na rotina do departamento da analista com o uso do novo sistema.

A primeira questão foi saber qual a formação e a área de atuação da questionada,

obtendo a informação de que é formada em Ciências contábeis e atua na área de RH, por aproximadamente treze anos. Foi respondido também que participou da implantação do eSocial na empresa desde o início, tendo conhecimento de todas as mudanças que foram feitas.

Para levantar informações sobre como se aprimorou nessa nova implantação, foram elaboradas perguntas sobre os cursos que foram fornecidos para ela e se a cidade tinha este tipo de suporte, e no caso em questão foram realizados em torno de oito treinamentos, todos custeados pela própria empresa, uns foram online e outros presencialmente, porém nenhum suporte foi ofertado na cidade.

Perante as dificuldades da implantação, foi frisado a falta de suporte na cidade, alta demanda de trabalho, cuidado com os prazos de envio de toda documentação que teve que ser mandada e eventos, a atualização dos documentos de funcionários, e também por ser o início do portal, a plataforma congestionava muito.

Já nas rotinas do seu trabalho, a questionada disse que a organização foi um dos principais pontos afetados, pois era preciso ter muita disciplina para não perder prazos, evitando futuras autuações, mas ainda sim a organização foi apontada como um ponto positivo da inserção do eSocial. Além da organização, foi relatado sobre obrigações que ela precisava transmitir que foram substituídas pelo eSocial durante todos esses anos e duas delas são o CAGED e a RAIS.

A unificação de processos no eSocial foi o que mais motivou a questionada, muitas informações que eram repassadas ao governo por várias plataformas diferentes, foram concentradas em uma única. Já a facilidade de fiscalização e nível maior de autuações vem em contrapartida de toda a melhoria.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Considerando todas as informações coletadas pelo estudo de caso, foi observado que a empresa preocupou-se em oferecer treinamentos e cursos para que a analista pudesse se integrar sobre o assunto, já que seria a maior implantação que a empresa teria sofrido no setor trabalhista. Foi identificado um aumento da preocupação com cada detalhe das tarefas diárias, pois por qualquer deslize que permitisse a perda de prazos, a empresa estaria apta a receber autuações, já que com o eSocial a fiscalização redobrou.

A unificação permitiu que muitas obrigações que eram enviadas ao fisco por meio

de diversas plataformas, fossem simplificadas ao eSocial, sendo assim, isso foi uma vantagem enorme para a profissional, pois além da economia de tempo com essas tarefas, permitiu o melhor controle do arquivamento de papéis.

No estudo foi observado que o maior problema foi no início da sua implantação, já que a preocupação com prazos não precisava ser tão criteriosa assim.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo foi focado na rotina de uma única empresa, onde a coleta de dados foi feita com uma profissional que já trabalhava na área antes da implantação da ferramenta, sendo assim ela teve todas respostas para que fosse concluído o objetivo de responder a pergunta problema do estudo, “ Com a inserção do e-Social, quais foram as mudanças e impactos na rotina do RH da empresa?”.

Considerando que o eSocial veio para facilitar a rotina das empresas, servindo como uma nova e única maneira de prestação de informações ao governo, sendo trabalhistas, fiscais e tributárias, foi visto que o ponto forte dessa sistemática está realmente na unificação das informações, e conseqüentemente gerando uma melhor administração de tempo e organização para cada tarefa.

Em resposta à problemática, o presente estudo concluiu que a mudança teve um impacto muito forte na rotina em relação a organização e administração das atividades, para que não se perdesse nenhum prazo e evitasse futuras autuações, já que o maior medo dessa implantação, era a melhoria na fiscalização dos processos pelo governo.

A partir desta pesquisa pode se dizer que ela contribuiu para um melhor entendimento e cuidado com a nova sistematização, o termo ‘nova’ se dá pois, constantemente o governo vem fazendo mudanças e inserindo novas obrigações a serem enviadas pelo eSocial, um exemplo que foi visto através desse estudo, é a entrada de envios dos eventos referente a segurança do trabalho nas empresas, estando longe de ser uma ferramenta que vai sair de uso. Sendo assim o correto é a busca por informações de todos os tipos referentes ao assunto, é importante a atualização desses dados.

REFERÊNCIAS

- ABRH RS. **Obrigações legais que o eSocial vai substituir**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://www.abrhrs.org.br/noticia/15-obrigacoes-legais-que-o-esocial-vai-substituir#:~:text=As%20informa%C3%A7%C3%B5es%20constantes%20na%20Carteira,se%20a%20obrigatoriedade%20do%20registro>. Acesso em: 19 Mai. 2021.
- BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 11 Nov. 2020.
- BRASIL. Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007. **Institui o sistema público de escrituração Digital - Sped**. Brasília, DF: Presidência da República, [2007]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm Acesso em 11 Nov. 2020.
- CAMPOS, Lenita Teixeira de Almeida. OLIVEIRA, Antônio Benedito Silva. GIMENZ, Levi. O SPED contábil e a profissionalização de pequenas e médias empresas. **Revista de Tecnologia Aplicada – Faculdade Campo Limpo Paulista – v.1, n.3. p.13-29. 2012 (Set/Dez)**. Disponível em <http://www.faccamp.br/ojs/index.php/RTA/article/view/464/249> Acesso em 04 Nov. 2020.
- CORAZZIM, Giovanni. A Tecnologia da Informação na Contabilidade. **Revista Gestão em Foco, Minas Gerais**, n. 9, p.44-50, 2017.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GONÇALVES, Allesson R. O. MARIQUITO, Marcelo. MACEDO, Bruno V. S. A relação de trabalho antes e após o eSocial. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 06, Vol. 12, pp. 117-135. Junho de 2019**. ISSN: 2448- 0959. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/contabilidade/relacao-de-trabalho> Acesso em: 17 Set. 2020.
- LIZOTE, Suzete Antonieta. MARIOT, Diego Menin. **A estrutura do sistema público de escrituração digital (SPED): um estudo das novas obrigações**. Navus Revista de Gestão e Tecnologia. Florianópolis, SC, p. 17-25, jul./dez. 2012. Disponível em <http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/73/52> Acesso em 04 Nov. 2020.
- MANUAL Web Geral. **eSocial: Manual de Orientação do eSocial para utilização do ambiente WEB GERAL**. 24 Mai. 2019. pág 156.
- OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e praticas**. 20 ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- SANTOS, Milena Sanches Tayano dos. MACHADO, Marisa Abreu Oliveira.

Departamento de Pessoal Modelo. Freitas Bastos Editora. Rio de Janeiro, RJ, p. 400-402, 2019. Disponível em <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/177759/pdf/0?code=+hJQvCZ/0OBcSQ8OsGxVw0zZurOo0mREZMwgUCLvIBJsxmv0CNXG6Hth2Eq4KSyx7yY1QClqxONSkQpfZW17VA>. Acesso em 10 Nov. 2020.

SOUZA, Fagner Leandro de. **As mudanças nas organizações contábeis por reflexo do Sistema Público de Escrituração Fiscal Digital.** Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC. Criciúma, 2013.

YIN, R. K. (2005). **Estudo de caso:** planejamento e métodos. Porto Alegre, RS: Bookman.