



BACHARELADO EM DIREITO

PAULO ROBERTO RIBEIRO DE SOUZA

**REFORMA TRABALHISTA DE 2017: IMPLICAÇÕES E DESAFIOS PARA A
PROFISSÃO CONTÁBIL**

**CONCEIÇÃO DO COITÉ-BA
2024**

PAULO ROBERTO RIBEIRO DE SOUZA

**REFORMA TRABALHISTA DE 2017: IMPLICAÇÕES E DESAFIOS PARA A
PROFISSÃO CONTÁBIL**

Artigo científico apresentado à Faculdade da Região Sisaleira como Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Laiza Emanuele Santos Sales.

**CONCEIÇÃO DO COITÉ-BA
2024**

Ficha Catalográfica elaborada por:
Carmen Lúcia Santiago de Queiroz – Bibliotecária
CRB: 5/001222

S895 Souza, Paulo Roberto Ribeiro de
Reforma trabalhista de 2017: implicações e
desafios para a profissão contábil/Paulo Roberto
Ribeiro de Souza. – Conceição do Coité: FARESI,
2024.
23f.

Orientadora: Profa. Laiza Emanuele Santos Sales.
Artigo científico (bacharel) em Direito. – Faculdade
da Região Sisaleira - FARESI. Conceição do Coité,
2024.

1 Direito. 2 Encargos. 3 Obrigações Legais.
4 Adaptação. I Faculdade da Região Sisaleira –
FARESI. II Sales, Laiza Emanuele Santos Sales.
III. Título.

CDD: 342.14

PAULO ROBERTO RIBEIRO DE SOUZA

**REFORMA TRABALHISTA DE 2017: IMPLICAÇÕES E DESAFIOS PARA A
PROFISSÃO CONTÁBIL**

**Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito, pela Faculdade da Região Sisaleira.**

Aprovado em 24 de abril de 2024.

Banca Examinadora:

GRASIELLE SILVA TRABUCO OLIVEIRA / grasielle.oliveira@faresi.edu.br

IVO GOMES ARAÚJO / ivo.gomes@faresi.edu.br

LAIZA EMANUELE SANTOS SALES / laiza.sales@faresi.edu.br

RAFAEL ANTON / Rafael.anton@faresi.edu.br



**Rafael Reis Bacelar Antón
Presidente da banca examinadora
Coordenação de TCC – FARESI**

Conceição do Coité – BA

2024

REFORMA TRABALHISTA DE 2017: IMPLICAÇÕES E DESAFIOS PARA A PROFISSÃO CONTÁBIL

Paulo Roberto Ribeiro De Souza

Laiza Emanuele Santos Sales

RESUMO

O trabalho aborda o impacto da reforma trabalhista de 2017 na profissão contábil, considerando o contexto de mudanças nas relações de trabalho no Brasil. Seu objetivo é analisar como as alterações legislativas afetaram as práticas contábeis relacionadas às questões trabalhistas, incluindo registro de informações, cálculo de encargos e adequação às novas exigências legais. Para alcançar esse objetivo, foi adotada uma metodologia que envolveu revisão bibliográfica, análise documental e consulta a profissionais da área contábil para identificar as principais mudanças e seus impactos na rotina profissional. Os resultados obtidos destacam a necessidade de atualização constante por parte dos contadores, que precisam adaptar seus procedimentos às novas normas e orientar as empresas sobre as melhores práticas para cumprimento das obrigações trabalhistas. Conclui-se que a reforma trabalhista trouxe desafios e oportunidades para a profissão contábil, exigindo maior rigor técnico e conhecimento da legislação por parte dos profissionais. Apesar das críticas e debates em torno da eficácia da reforma, os contadores desempenham um papel crucial na orientação e suporte às empresas, contribuindo para sua conformidade legal e competitividade no mercado de trabalho. A análise constante das mudanças legislativas e o aprimoramento das práticas contábeis são essenciais para acompanhar as transformações nas relações de trabalho e garantir o cumprimento das obrigações legais.

Palavras-chave: Encargos. Obrigações Legais. Adaptação.

ABSTRACT

The work addresses the impact of the 2017 labor reform on the accounting profession, considering the context of changes in labor relations in Brazil. Its objective is to analyze how legislative changes have affected accounting practices related to labor issues, including recording information, calculating charges and adapting to new legal requirements. To achieve this objective, a methodology was adopted that involved bibliographic review, document analysis and consultation with accounting professionals to identify the main changes and their impacts on professional routine. The results obtained highlight the need for constant updating on the part of accountants, who need to adapt their procedures to new standards and guide companies on the best practices for complying with labor obligations. It is concluded that the labor reform brought challenges and opportunities to the accounting profession, requiring greater technical rigor and knowledge of legislation on the part of professionals. Despite criticism and debates surrounding the effectiveness of the reform, accountants play a crucial role in guiding and supporting companies, contributing to their legal compliance and competitiveness in the job market. The constant analysis of legislative changes and the improvement of accounting practices are essential to monitor changes in labor relations and ensure compliance with legal obligations.

Keywords: Charges. Legal Obligations. Adaptation.

1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi instituída através do Decreto-Lei nº 5.452, em 1º de maio de 1943, durante o regime do Estado Novo, sob a presidência de Getúlio Vargas, que governou o Brasil de 1930 a 1945. O emblemático momento da sua promulgação ocorreu no Estádio de São Januário (Clube de Regatas Vasco da Gama), onde o presidente Vargas assinou o documento diante de uma multidão reunida para celebrar o acontecimento. Este evento histórico se assemelhou à criação da Justiça do Trabalho, dois anos antes, em 1941, quando Getúlio Vargas também a sancionou no mesmo local e data (DIEESE, 2017).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) representou um marco significativo na história legislativa brasileira, ao consolidar e unificar a legislação trabalhista que até então era fragmentada e dispersa. Com sua promulgação, os direitos dos trabalhadores foram estabelecidos de maneira abrangente e definitiva, conferindo uma base legal sólida para regular as relações laborais, tanto no âmbito individual quanto no coletivo. A criação da CLT foi uma resposta oportuna e necessária à demanda constitucional que emergiu após a instituição da Justiça do Trabalho, proporcionando um arcabouço jurídico essencial para garantir a proteção e a promoção dos direitos dos trabalhadores em consonância com os princípios fundamentais estabelecidos na Constituição (PEREIRA, 2018).

Em 2017, o governo promoveu uma reformulação da CLT, conhecida como Reforma Trabalhista. Esta reforma introduziu um conjunto de novas regras através da Lei nº 13.467/2017, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, promovendo significativas alterações em relação ao texto original da CLT. Um estudo realizado por Monteiro (2017) analisa os impactos da Reforma Trabalhista na profissão contábil. Desde a sua implementação, as mudanças na CLT têm provocado grandes repercussões na rotina empresarial, afetando diversos setores e, em particular, os contadores (DIEESE, 2017).

O estudo tem como objetivo analisar os principais aspectos da reforma trabalhista e seus impactos na profissão contábil. Através de uma análise detalhada, pretende-se identificar as mudanças mais significativas introduzidas pela reforma e como essas alterações têm influenciado o trabalho dos contadores no contexto empresarial brasileiro.

2 METODOLOGIA

O presente estudo empregou a pesquisa bibliográfica como método fundamental para a aquisição de dados, recorrendo à exploração de bases de dados que abrigam uma vasta quantidade de pesquisas e literatura relacionadas ao tema de investigação. A pesquisa bibliográfica é uma ferramenta valiosa que possibilita o acesso a estudos acadêmicos de acesso público, abrangendo fontes como livros, artigos, teses, monografias, entre outros recursos.

A metodologia adotada neste estudo foi de natureza descritiva, com uma clara ênfase na coleta de dados de caráter qualitativo e padronizado. Esse enfoque metodológico visa primordialmente a caracterização dos atributos de um fenômeno específico, direcionando esforços para a compreensão de sua essência, sua manifestação, suas origens, bem como suas interconexões, evoluções e desdobramentos, a fim de identificar as consequências de maior relevância que emergem desse contexto.

A pesquisa bibliográfica se revelou essencial para a sustentação teórica do estudo, fornecendo uma sólida base de conhecimento que permitiu a análise detalhada do tema de interesse. A abordagem descritiva propiciou um exame minucioso das características e propriedades do fenômeno investigado, contribuindo para uma compreensão mais profunda de sua dinâmica e impacto. Essa estratégia metodológica, aliada à pesquisa bibliográfica, possibilitou uma análise abrangente e criteriosa, consolidando as descobertas e conclusões do estudo.

3 HISTÓRICO TRABALHISTA

A legislação trabalhista no Brasil tem raízes profundas que remontam aos desdobramentos políticos e econômicos do país ao longo da história. Ela atravessou várias fases, nem sempre alinhadas aos interesses dos trabalhadores, mas sempre moldadas para atender às necessidades das classes detentoras do capital. Desde os tempos do Império, onde a agricultura reinava como força econômica predominante e a sociedade estava imersa no trabalho escravo, surgiram movimentos intelectuais que denunciavam essa exploração e clamavam pelo fim da escravidão (BRASIL, 2017).

Por outro lado, a Constituição Imperial de 1824 se contrapôs à escravidão ao proibir a organização das corporações, garantindo assim a liberdade de trabalho. Essa

medida foi complementada pelo Código Comercial de 1850, cujo papel crucial reside no fato de que, ao disciplinar o contrato de caixeiros viajantes, influenciou na legislação relacionada ao trabalho agrícola. À medida que surgiam as primeiras organizações profissionais, como as ligas operárias, o Brasil avançava em direção a marcos importantes, culminando em 1889 com a promulgação da lei áurea, que pôs fim à escravidão (DELGADO, 2007).

Uma nova fase na história brasileira teve início com a Proclamação da República, cuja Constituição refletia as ideias liberais predominantes da época. Durante esse período, várias leis foram promulgadas, destacando-se aquelas que regulavam o trabalho de menores de 18 anos, a legislação sindical rural e o Código Civil de 1916, que disciplinava o contrato de locação de serviços. Apesar da proibição expressa, com sanções previstas no Código Penal, os primeiros anos do século XX testemunharam diversos movimentos grevistas, indicando um crescente interesse na organização operária. A criação do Departamento Nacional do Trabalho pela Lei Maurício de Lacerda (1917) e a instituição dos tribunais rurais em São Paulo em 1922 evidenciam esse movimento. Em 1923, foram estabelecidas as caixas de aposentadoria e pensões dos ferroviários, seguidas pela atribuição à União da competência para legislar sobre trabalho na Constituição de 1926, influenciada pelo Tratado de Versalhes. No ano seguinte, foi promulgado o Código de Menores (ANDRADE, 1992, p. 7).

A fase considerada promissora da legislação trabalhista no Brasil teve início a partir dos movimentos revolucionários da década de 1930. O Governo Provisório de 1930 emitiu diversos dispositivos voltados para a proteção do trabalho, abordando aspectos como a organização do Departamento Nacional de Trabalho e a jornada de trabalho dos comerciários e industriários (ANDRADE, 1992, p. 8).

Nesse período, surgiram importantes legislações, como a Lei de Acidentes do Trabalho e a Lei Sindical. Mesmo durante a ditadura do Estado Novo, houve um ambiente favorável à criação de normas trabalhistas, destacando-se a instituição da Justiça do Trabalho em 1939 e, em 1943, a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essas medidas foram uma resposta ao processo de industrialização nas grandes cidades, como São Paulo e Rio de Janeiro, e à pressão exercida pelos trabalhadores empobrecidos, além da intervenção estatal (NETO; BERTOLIN, 2015, p. 72).

Embora seja reconhecido que os direitos trabalhistas não foram exclusivamente resultado das conquistas dos trabalhadores e que as reivindicações operárias e a repressão estatal foram menos intensas se comparadas a outros países, como na Europa, isso não diminui a importância da pressão popular e das conquistas

alcançadas. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio desempenhou um papel crucial na unificação e sistematização dos direitos trabalhistas, sendo responsável pela promulgação das leis trabalhistas após sua criação. Assim, esse período se destaca por ter dado visibilidade ao direito do trabalho e consolidado muitos dos principais institutos do direito individual trabalhista, como a limitação da jornada de trabalho, o salário-mínimo, o contrato de trabalho e a proteção do trabalho da mulher e do menor.

Com a promulgação da Constituição de 1988, surgiram inovações em todas as áreas do direito trabalhista, abrangendo tanto o âmbito individual quanto o coletivo ou sindical. Muitas normas foram reformuladas para se adequar à nova organização constitucional, incluindo a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, a regulamentação da remuneração por horas extras, a criação da licença paternidade e o fortalecimento da liberdade de organização sindical.

Segundo Leite (2015), a Constituição de 1988 é considerada uma das mais avançadas no aspecto social, uma vez que alinha os direitos trabalhistas aos direitos fundamentais, consagrando-os como direitos sociais ao longo de diversos dispositivos. Isso se reflete na proteção dos direitos trabalhistas, tanto individuais quanto coletivos, abrangendo trabalhadores rurais e urbanos, e em outras medidas voltadas para a melhoria das condições sociais.

4 VISÃO GERAL SOBRE A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A Reforma Trabalhista, implementada a partir da Lei 13.467 de 2017, trouxe modificações significativas à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), destacando-se a revogação da contribuição sindical obrigatória, que era a principal fonte de financiamento do sistema sindical, tanto patronal quanto profissional. A reforma estabeleceu que os empregadores só podem descontar dos salários de seus funcionários a contribuição sindical mediante autorização expressa, o que gerou debates e críticas por parte de opositores e analistas.

Muitos críticos da reforma trabalhista argumentam que ela não foi capaz de promover mudanças significativas nas relações de trabalho, com o objetivo de mitigar os efeitos negativos do desemprego e da precarização enfrentada por uma parcela significativa dos trabalhadores no Brasil. Eles apontam que a reforma possui um caráter mais regressivo do que progressista, pois resultou na supressão de direitos

trabalhistas anteriormente consolidados, o que contribui para a fragilização da posição dos empregados em relação ao poder dos empregadores. A afirmação de Delgado e Delgado assume uma natureza sintomática e incisiva, refletindo as preocupações e críticas generalizadas em relação aos impactos da reforma trabalhista.

A reforma trabalhista, promulgada no Brasil através da Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, é caracterizada por sua clara orientação em direção ao retorno ao papel histórico do Direito como instrumento de exclusão, segregação e consolidação da desigualdade entre indivíduos e grupos sociais. Desalinhada das premissas fundamentais da Constituição de 1988, que estabelece o Estado Democrático de Direito, a primazia dos valores humanísticos e sociais, e a concepção constitucional dos direitos fundamentais da pessoa humana no âmbito trabalhista, bem como a compreensão do Direito como um instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 busca instituir mecanismos que caminham em direção contrária e regressiva (DELGADO, 2017, p. 40).

O direito sindical sofreu um impacto significativo em sua estrutura com a extinção da contribuição sindical. As modificações nos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT refletem um enfraquecimento do movimento sindical, podendo até mesmo colocar em risco sua própria existência. A contribuição sindical tem respaldo constitucional no artigo 149 da CF/88, que concede à União a possibilidade de instituir contribuições em prol de categorias profissionais ou econômicas como instrumento de atuação nas respectivas áreas. Na legislação infraconstitucional, essa contribuição sempre foi regulamentada pelos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT. Antes das alterações promovidas pela Lei n. 13.467/17, esses artigos possuíam as seguintes redações:

Art. 545 - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades;

Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do “imposto sindical”, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo;

Art. 579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles 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;

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados, relativa ao mês de março de cada ano, o imposto sindical por estes devido aos respectivos sindicatos;

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro;

Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade;

Art. 602- Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto do imposto sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho. As regras legais citadas passaram por mudanças substanciais no seu teor, em que pese, literalmente, tenha sido com pequenas inclusões de palavras ou frases curtas no seu texto.

Vejamos a nova redação dada pela Reforma Trabalhista aos mesmos artigos mencionados:

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados;

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas;

Art. 579. 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. 582. 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. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação;

Art. 587. 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. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

A análise comparativa dos textos antes e depois da mudança legislativa revela uma clara tendência em direção à facultatividade como princípio orientador da cobrança da contribuição sindical. Em todos os artigos, foi eliminada a obrigatoriedade que antes existia nessa exação, transformando o modelo anterior em um novo instituto jurídico baseado principalmente na liberdade do empregado para autorizar sua cobrança.

Essa mudança foi motivada pela baixa representatividade dos sindicatos e pela falta de fiscalização no uso dos valores provenientes da contribuição. Como afirmou o relator da Comissão Especial da Reforma Trabalhista, "A contribuição virou, por sua natureza, um tributo que não é fiscalizado. Estou falando de R\$ 3,6 bilhões por ano, que são recebidos pelos sindicatos e utilizados sem prestação de contas". As diretrizes da legislação trabalhista continuam sendo moldadas pelos rumos políticos e econômicos do país. No entanto, ao invés de se concentrarem na construção de uma rede protetora em constante crescimento, essas diretrizes estão colocando um peso maior sobre os trabalhadores brasileiros.

As causas mais profundas da crise atual podem ser sintetizadas da seguinte forma: embora a crise econômica tenha componentes globais evidentes, atingindo inicialmente os países capitalistas centrais desde 2008, como os Estados Unidos, o Japão e diversas nações europeias, ela acabou se estendendo para o Sul, para as periferias e para os países intermediários. À medida que a crise se aprofunda no Norte, ocorre uma maior concentração de capitais no centro do capitalismo e um aumento das taxas diferenciais de exploração, seja entre o Norte e o Sul, leste e oeste, ou mesmo entre as próprias regiões e países.

A análise comparativa dos textos revela a inclusão da ideia de facultatividade como elemento central na cobrança da contribuição sindical. Em todos os artigos, a obrigatoriedade anteriormente existente foi suprimida, transformando o modelo anterior em um novo instituto jurídico baseado na liberdade do empregado para autorizar a cobrança. A mudança foi motivada pela baixa representatividade dos

sindicatos e pela falta de fiscalização no uso dos recursos provenientes da contribuição, como expressou o relator da Comissão Especial da Reforma Trabalhista.

Os rumos políticos e econômicos continuam moldando a legislação trabalhista no Brasil. Ao invés de uma construção crescente de uma rede de proteção, os trabalhadores brasileiros estão suportando o peso das mudanças. A crise econômica global, que atingiu o Brasil com força em 2014 e 2015, levou as frações dominantes a um consenso inicial: os custos da crise recairiam sobre a classe trabalhadora. Foi nesse contexto que ocorreu a mais significativa alteração na legislação trabalhista do país, com a sanção da Lei 13.467/2017 em 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista de 2017 (ANTUNES, 2018).

5 REDUÇÃO E ELIMINAÇÃO DE DIREITOS E PROTEÇÃO PARA OS TRABALHADORES

O princípio da proteção, conforme abordado por Rodriguez (1996), fundamenta-se na necessidade de equilibrar a relação naturalmente desigual entre as partes do contrato de trabalho. Reconhecendo a disparidade econômica entre empregador e trabalhador, o direito do trabalho busca compensar essa assimetria por meio da concessão de proteção jurídica favorável ao trabalhador. Desde os primórdios da Justiça do Trabalho, essa proteção foi sendo construída progressivamente, embora haja debates sobre a necessidade de adaptação das normas diante das transformações ocorridas nas organizações do trabalho nas últimas décadas.

Romita (2003, p. 41) argumenta a necessidade de inserir a ideia de democracia na regulação das relações de trabalho, destacando o papel do jurista na promoção da democratização das normas que regem as relações individuais e coletivas de trabalho. No entanto, ele não defende a imutabilidade jurídica das relações de trabalho, considerando o diploma legal como um vestígio do autoritarismo e corporativismo, resultado da intervenção estatal na legislação trabalhista brasileira.

Para Romita (2003, p. 44), a consolidação do Estado Democrático de Direito no Brasil requer a adoção do modelo de autonomia coletiva para regular as condições de trabalho. Nesse sentido, a Constituição de 1988 representa um avanço ao enfatizar a negociação coletiva, consagrar a autonomia sindical e garantir a regulação moderna e adequada ao direito de greve.

Na época em que Romita (2003) escreveu seus ensaios, ele já alertava para a necessidade de revisão do patrocínio protecionista do Estado nas relações de trabalho, prática que, segundo ele, era mantida pelas classes dominantes. Essas classes tinham interesse na manutenção do status quo, o que gerava resistência às propostas de mudança. O autor via a intervenção estatal como nociva ao desenvolvimento, pois contribuía para a exclusão na sociedade brasileira, beneficiando os detentores do poder estatal, econômico e sindical. Para Romita, o princípio mais efetivo no Direito do Trabalho deveria ser o da liberdade de trabalho.

Os ensaios de Romita (2003), produzidos há mais de 15 anos, parecem se encaixar perfeitamente na conjuntura em que a reforma trabalhista de 2017 ocorreu. Essa reforma, ao retalhar a CLT, reflete o projeto global do neoliberalismo, apresentando suas concepções como o único caminho para o desenvolvimento econômico, apesar das consequências sociais negativas.

A Reforma Trabalhista de 2017 apresentou-se como uma necessidade de atualização da legislação brasileira sobre o tema, mesmo que as bases para tal argumento tenha sido estabelecidas décadas antes da massificação tecnológica e das transformações resultantes. Sob alegações discutíveis de falta de competitividade, aumento do número de ações na Justiça do Trabalho e elevação de custos, a classe empresarial encontrou o ambiente propício para eliminar direitos protetivos dos trabalhadores, flexibilizando-os de forma que até mesmo a identidade do trabalhador enquanto proletariado passou a ser objeto de questionamento e debate (PEREIRA, 2018).

A motivação subjacente a todas as modificações na estrutura da legislação trabalhista é a manutenção do status quo da classe política e dos agentes do Estado. Essas mudanças não visam promover a democracia e a igualdade nas relações entre empregado e empregador, mas sim perpetuar o fascismo protetivo do estado brasileiro sobre o Direito do Trabalho. Como enfatiza Antunes (2018), para garantir altos retornos aos capitais, vale a pena sacrificar os direitos trabalhistas, a previdência, a saúde e a educação públicas de toda a população trabalhadora.

Os quase 100 artigos modificados sob o pretexto da modernização trabalhista, na prática, reduziram os direitos do trabalhador. Ao equiparar empregado e empregador em termos de garantias e proteções, essas mudanças desequilibraram as relações economicamente vinculadas. Não há precedente histórico nas sociedades capitalistas em que o trabalhador não tenha sido explorado. A hipossuficiência do

trabalhador, cuja atividade é impulsionada por sua própria força física e mental, é uma realidade inegável, não apenas no Brasil. Não pode haver equidade entre as partes se uma delas é infinitamente superior economicamente (DIEESE, 2017).

A introdução de elementos como livre negociação, limites à atuação da Justiça do Trabalho, acordos individuais de trabalho e alterações nas condições de trabalho para o home office, trabalhadores autônomos e trabalho intermitente, trazidos pela Reforma de 2017, apenas agravam a hipossuficiência do trabalhador brasileiro, princípio central de nossa Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943 (SALES et al., 2017).

A construção do arcabouço jurídico em torno da proteção do trabalhador atingiu seu ápice quando os constituintes de 1988 o vincularam à dignidade da pessoa humana na Constituição Cidadã, como destacado por Maurício Godinho Delgado:

"A valorização do trabalho está repetidamente enfatizada pela Carta Constitucional de 1988. Desde seu 'Preâmbulo' essa afirmação desponta. Demarca-se, de modo irreversível, no anúncio dos 'Princípios Fundamentais' da República Federativa do Brasil e da própria Constituição (Título I). Especifica-se, de maneira didática, ao tratar dos 'direitos sociais' (art. 6º e 7º) – quem sabe para repelir a tendência abstracionista e excludente da cultura jus política do País. Concretiza-se, por fim, no plano da Economia e da Sociedade, ao buscar reger a 'Ordem Econômica e Financeira' (Título VII), com seus 'Princípios Gerais da Atividade Econômica' (art. 170), ao lado da 'Ordem Social' (Título VIII) e sua 'Disposição Geral' (art. 193)." (DELGADO, 2007, p. 16).

No entanto, a dinâmica social das relações humanas implica na evolução da legislação positivada. Como observado por Godinho, "A Constituição não quer deixar dúvidas, pois conhece, há séculos, os olhos e ouvidos excludentes das elites políticas, econômicas e sociais brasileiras: o trabalho traduz-se em princípio, fundamento, valor e direito social." (DELGADO, 2007, p. 16). A positivação jurídica dos princípios de proteção do trabalhador, no entanto, foi gradualmente minada por alterações que simulavam atender à nova morfologia do trabalho e incluir medidas de flexibilização da produção e do trabalho.

O neoliberalismo ganhou força nos anos 1990, com os governos de Collor e FHC, promovendo medidas para reestruturar a produção e o trabalho, como observado por Antunes (2018). Políticas de flexibilização, como a instituição dos bancos de horas e de dias, a adoção de mecanismos voltados ao trabalho polivalente e multifuncional, a redução do piso de ingresso de categorias profissionais e a flexibilização da remuneração por meio da participação nos resultados, foram cada

vez mais defendidas e incorporadas aos acordos coletivos, muitas vezes firmados em sindicatos filiados à CUT.

Mesmo antes da regulamentação pela Lei 9.601/1998, o banco de horas já estava presente em acordos coletivos, como o firmado entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Volkswagen em 1996, como destaca Antunes (2018). Com o avanço do neoliberalismo, o PT, que antes era visto como um partido voltado para os interesses da classe trabalhadora, passou a oscilar entre a resistência ao neoliberalismo e uma postura mais policlassista. Isso pavimentou o caminho para que o empresariado encontrasse a oportunidade de dismantlar a CLT sob o pretexto da flexibilização, visando preservar o capital por meio da redução dos custos de produção, aumentando a informalidade e o desemprego funcional. Apesar de a Reforma Trabalhista de 2017 ter sido apresentada como uma medida necessária para regulamentar e controlar o trabalho em um contexto industrial, ela acabou por desfigurar definitivamente a CLT, como conclui Antunes (2018).

Ao instituir o preceito do negociado sobre o legislado, que elimina o patamar basal dos direitos, e ao introduzir o nefasto trabalho intermitente, a Reforma Trabalhista restringiu significativamente a abrangência da Justiça do Trabalho, cuja extinção é o objetivo verdadeiro do empresariado brasileiro, entre outros aspectos nefastos. É importante recordar que a Justiça do Trabalho nasceu no Brasil com a missão precípua de "conciliar o capital com o trabalho". No entanto, na era da devastação econômica, nem mesmo a conciliação está no universo imediato das "classes proprietárias". Talvez seja mais apropriado defini-las como "classes predadoras" (ANTUNES, 2018, p. 293).

De fato, a Reforma Trabalhista, conforme foi publicitada aos brasileiros, disfarçou sua verdadeira intenção. Mesmo durante o processo legislativo, vozes importantes se posicionaram contra, como a ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Em uma audiência pública na Câmara dos Deputados, ela refutou os argumentos neoliberais da proposta de reforma, esclarecendo que não havia comprovação de que alterações na legislação do trabalho tenham gerado mais empregos em nenhuma parte do mundo. Destacou que a legislação brasileira sobre o tema não era obsoleta, pois até 2017, 75% dos artigos da CLT já haviam sido alterados, sempre preservando os direitos básicos do trabalhador. A ministra também ressaltou que a prevalência da negociação coletiva

sobre a legislação já existia, mas para negociar vantagens para o trabalhador, não para restringir direitos ou empregos (MONTEIRO, 2017).

Diante de um cenário de hegemonia do capitalismo global e seus elementos impositivos, como a desregulamentação, a terceirização, a "flexibilização" (um eufemismo para supressão de direitos sociais), a subcontratação, a territorialização e a desterritorialização da produção, as políticas neoliberais prescritas pelo capital foram determinantes para a internacionalização do desemprego e a precarização do trabalho em diversos setores produtivos (SALES, 2017, p. 76).

Os veículos de comunicação de massa contribuíram para confundir a opinião pública ao apresentarem um suposto "novo" mercado de trabalho que exigia "novas" atitudes por parte dos trabalhadores para se manterem empregados. Monteiro (2017) destaca um exemplo significativo desse discurso:

"O mercado de trabalho mudou e ele se impõe ao exigir um novo perfil de profissional: aquele que está em constante mutação. A crise, a recessão, o fechamento de postos de trabalho, a queda de contratações via CLT, a globalização, o aumento do empreendedorismo (muitos por necessidade), tudo isso se apresenta em um momento de transição em que é fundamental para o trabalhador buscar um novo modelo de carreira que o prepare para o futuro, que já bate à porta" (MONTEIRO, 2017).

Essa ênfase em como o trabalhador deve aceitar as mudanças e se tornar dinâmico e globalizado, pois o "novo" mercado valoriza profissionais que se reinventam, tem suas raízes em um relatório publicado em 2016 pelo Fórum Econômico Mundial (FEM). Esta organização privada reúne líderes empresariais, políticos e intelectuais para discutir questões contemporâneas que afetam a sociedade de forma geral e produz relatórios considerados relevantes - especialmente para a classe empresarial - nos campos da competitividade, riscos globais e planejamento de cenários (RODRIGUEZ, 1996).

O relatório produzido pelo Fórum Econômico Mundial (FEM) em 2016 destacou as profundas transformações que a tecnologia vem causando no mercado de trabalho, sinalizando para uma quarta revolução industrial impulsionada pela computação em nuvem, internet das coisas, big data e robótica. Estas mudanças, prevê-se, poderiam resultar na extinção de mais de 5 milhões de empregos em todo o mundo (WEF, 2016).

Além de identificar as profissões do futuro, como cientista de dados ou coordenadores de robótica, o relatório apontou as habilidades e aptidões necessárias para que esses profissionais estejam preparados para o mercado de trabalho. Destacou ainda que o principal motor da quarta revolução industrial estaria na necessidade de adaptação das estruturas de trabalho e na adoção de arranjos flexíveis (PEREIRA, 2018).

Novas tecnologias estão possibilitando inovações no local de trabalho, como o trabalho à distância, espaços de trabalho compartilhados e teleconferência. Prevê-se que as organizações terão um número cada vez menor de empregados em tempo integral para atividades fixas, sendo apoiados por colegas de outros países e por consultores e contratados externos para projetos específicos (WEF, 2016).

Não é surpreendente, portanto, que a Lei nº 13.467/17 tenha introduzido novos modelos de contrato de trabalho, como o teletrabalho ou home office, o trabalho intermitente, o profissional autônomo exclusivo e o contrato de trabalho de 12 x 36 horas. As consequências dessa desregulação incluem o aumento da massa de excluídos e de trabalhadores desprotegidos, sujeitos a todo tipo de trabalho precarizado e degradante, exacerbando ainda mais as desigualdades socioeconômicas (ROMITA, 2003).

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A reforma trabalhista de 2017 representou uma significativa alteração no arcabouço jurídico que regulamenta as relações de trabalho no Brasil. Dentre as mudanças implementadas, destacam-se a flexibilização das negociações entre empregadores e empregados, a modernização de alguns dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a criação de novas modalidades de contratação. No entanto, é importante salientar que essas mudanças geraram diferentes impactos na profissão contábil.

Uma das principais alterações foi a introdução do contrato intermitente, que permite a prestação de serviços de forma não contínua, com alternância de períodos de trabalho e de inatividade. Isso demandou dos profissionais da contabilidade uma adaptação às novas formas de registro e controle desses contratos, considerando a variação nos rendimentos dos trabalhadores e os reflexos nas obrigações trabalhistas e previdenciárias (DIEESE, 2017).

A simplificação de alguns procedimentos, como a rescisão contratual por acordo entre empregado e empregador, trouxe uma redução na burocracia e nos custos operacionais das empresas, o que também impactou indiretamente os profissionais contábeis, que passaram a lidar com processos mais ágeis e menos complexos nesse aspecto.

A reforma trabalhista de 2017 trouxe mudanças significativas no ambiente laboral brasileiro, as quais repercutiram diretamente na atuação dos profissionais contábeis. Adaptar-se a essas transformações e garantir o cumprimento das obrigações legais tornou-se uma demanda essencial para os contadores, que desempenham um papel fundamental na assessoria e na gestão das empresas diante desse novo cenário regulatório (PEREIRA, 2018).

A análise das mudanças implementadas pela reforma trabalhista de 2017 revela um conjunto significativo de alterações nas relações laborais no Brasil. Essas reformas, propostas como uma maneira de modernizar a legislação trabalhista e estimular o crescimento econômico, tiveram impactos substanciais em várias áreas profissionais, incluindo a contabilidade.

No contexto da profissão contábil, a reforma trabalhista trouxe mudanças importantes, afetando tanto os profissionais autônomos quanto aqueles que trabalham em empresas de contabilidade. Uma das principais alterações foi a possibilidade de negociação direta entre empregadores e empregados em questões como jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, entre outros aspectos. Isso exigiu uma adaptação por parte dos contadores, que passaram a lidar com uma maior diversidade de acordos e contratos trabalhistas (MONTEIRO, 2017).

A reforma introduziu o teletrabalho, ou trabalho remoto, como uma modalidade de prestação de serviços. Isso implicou em ajustes nas rotinas contábeis, especialmente no que diz respeito ao controle de horas trabalhadas, produtividade e segurança da informação, uma vez que os profissionais contábeis muitas vezes lidam com dados sensíveis das empresas. Outro ponto de impacto foi a terceirização, que foi ampliada pela reforma trabalhista. Com a possibilidade de terceirizar atividades-fim das empresas, os escritórios de contabilidade passaram a ter mais oportunidades de expandir seus serviços, oferecendo soluções contábeis a um espectro mais amplo de empresas (DELGADO; DELGADO, 2017).

As mudanças na legislação trabalhista impactaram diretamente na forma como os contratos de trabalho são elaborados e gerenciados, demandando dos contadores

um conhecimento mais profundo das novas normas e uma capacidade maior de adaptação às necessidades e demandas de seus clientes. A reforma trabalhista de 2017 teve um impacto significativo na profissão contábil, exigindo dos profissionais uma atualização constante de seus conhecimentos e uma maior flexibilidade para lidar com as novas dinâmicas do mercado de trabalho. O cenário pós-reforma trouxe desafios, mas também oportunidades para os contadores se destacarem em um ambiente de constante transformação (SALES, et al. 2017).

Além das mudanças diretas nas relações trabalhistas e na prestação de serviços, a reforma também influenciou indiretamente o ambiente de trabalho para os contadores. Houve uma maior ênfase na necessidade de transparência e conformidade com as regulamentações contábeis e fiscais. Isso se deve ao fato de que as novas regras trabalhistas exigem uma documentação precisa e uma gestão cuidadosa dos registros financeiros das empresas, para evitar possíveis litígios e garantir o cumprimento das leis trabalhistas.

A reforma trabalhista também levou a uma maior demanda por serviços de auditoria e *due diligence*, à medida que as empresas procuravam garantir o cumprimento das novas leis e evitar possíveis penalidades e litígios trabalhistas. Isso exigiu dos contadores uma expertise mais ampla e especializada em questões trabalhistas, além de uma capacidade de adaptação rápida às mudanças no ambiente regulatório. Os contadores precisaram se adaptar às novas normas e regulamentações, enquanto continuavam a fornecer serviços de alta qualidade e valor agregado para seus clientes em um ambiente de negócios cada vez mais complexo e dinâmico.

7 CONCLUSÃO

A análise das mudanças implementadas pela reforma trabalhista de 2017 revela um impacto significativo na profissão contábil, que se encontra em constante adaptação às novas regulamentações e exigências legais. A reforma trouxe alterações substanciais nas relações de trabalho, flexibilizando alguns aspectos contratuais e introduzindo novos modelos de contratação, como o trabalho intermitente e a terceirização irrestrita. No contexto contábil, isso demandou uma revisão criteriosa dos procedimentos de registro e controle das informações

relacionadas aos vínculos empregatícios, exigindo maior precisão e atualização das práticas contábeis.

Uma das principais mudanças foi a prevalência do negociado sobre o legislado, conferindo maior autonomia às empresas e trabalhadores para estabelecerem acordos que melhor se adequem às suas necessidades. Isso impactou diretamente os profissionais contábeis, que passaram a lidar com uma diversidade maior de cláusulas contratuais e regimes de trabalho, exigindo uma análise mais detalhada e uma interpretação mais precisa da legislação trabalhista.

A reforma trabalhista também trouxe mudanças nas regras de cálculo de encargos trabalhistas e previdenciários, afetando diretamente os processos contábeis relacionados à folha de pagamento e à apuração de impostos. Os profissionais contábeis tiveram que se atualizar quanto aos novos procedimentos e alinhar suas práticas às novas exigências legais, garantindo o cumprimento das obrigações fiscais e trabalhistas das empresas.

A reforma trabalhista também gerou debates e críticas quanto à sua eficácia na promoção do emprego e na garantia dos direitos trabalhistas. Algumas questões, como a precarização das relações de trabalho e a fragilização da proteção ao trabalhador, ainda suscitam preocupações e demandam uma avaliação contínua dos impactos da reforma. Outro ponto relevante é a simplificação de alguns procedimentos burocráticos, como a dispensa da homologação de rescisão contratual pelo sindicato e a possibilidade de realização de acordo extrajudicial. Isso impactou positivamente a rotina dos profissionais contábeis, reduzindo o tempo e os custos envolvidos em processos trabalhistas e facilitando a gestão de recursos humanos das empresas.

Os profissionais contábeis desempenham um papel fundamental na orientação e no suporte às empresas na implementação das mudanças trazidas pela reforma trabalhista, contribuindo para a adequação às novas normas e para o cumprimento das obrigações legais. A análise constante das alterações legislativas e o aprimoramento das práticas contábeis são essenciais para garantir a conformidade e a competitividade das organizações no mercado de trabalho atual.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes. O Direito do Trabalho na Categoria de Direito Humano Fundamental. **Caderno de Relações Internacionais**, v. 5, n. 8, 1992.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: **Boitempo**. 2018.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. **Leis do Trabalho (CLT)**. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: **LTr**, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/17**. São Paulo: Ltda., 2017, p. 40.

DIEESE. A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Nota Técnica número 178. São Paulo: **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**. 2017.

LEITE, Bezerra, C. H. Curso de direito do trabalho. São Paulo; **Saraiva**, 2018. p.38.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual**. 5 ed., 2007.

MONTEIRO, Lilian. **Mercado de trabalho exige novo perfil de profissional, saiba como se atualizar**. Estado de Minas. 26 abr. 2017.

NETO, S., Francisco, J., Bertolin, (Coord.), P.T. M. **Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946**, (V.1). São Paulo; Atlas, 2015.

OLIVEIRA, de, A. **Reforma Trabalhista**, 3ª edição. São Paulo; Atlas, 2018.

PEREIRA, M. S. **Os Processos de Precarização do Trabalho e seus Reflexos no Adoecimento de Trabalhadores Brasileiros: Um Estudo de Caso**. GERAIS: REVISTA INTERINSTITUCIONAL DE PSICOLOGIA, v. 11, p. 208-220, 2018.

RIFKIN, Jeremy. O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo. São Paulo; M. **Books**, 2004.

RODRIGUEZ, Américo. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: **LTr**. 1996.

ROMITA, Arion sayão. O princípio da proteção. São Paulo: **LTr**, 2003. p.41

SABBAG, Eduardo. **Manual de direito tributário**. Saraiva Educação SA, 2020.

SALES, R. G. R. et al. Organização do Estado e do Trabalho na Pós-modernidade. 1a. ed. São Paulo: **LTr**, 2017.

SILVA, Diana Cezar. **Trabalho intermitente: violação aos princípios e garantias fundamentais**. Monografia, Unijuí, Santa Rosa, RS, 42p. 2018.

WEF (World Economic Forum). **The future of jobs employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution**. jan. 2016.