

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO: BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ELIANA ROCHA CABRAL

**ANÁLISE SOBRE OS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA EM UM ESCRITÓRIO DE
CONTABILIDADE EM TERESINA-PI**

**TERESINA-PI
2025**

ELIANA ROCHA CABRAL

**ANÁLISE SOBRE OS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA EM UM ESCRITÓRIO DE
CONTABILIDADE EM TERESINA-PI**

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Piauí - UESPI, Campus Torquato Neto, como trabalho final da disciplina TCC e requisito para obtenção do Título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof.^a Ma. Ângela Estrela de Sampaio

TERESINA-PI

2025

C117a Cabral, Eliana Rocha.

Análise sobre os efeitos da reforma trabalhista em um escritório de contabilidade em Teresina-PI / Eliana Rocha Cabral.
- 2025.
44f.

Monografia (graduação) - Universidade Estadual do Piauí - UESPI, Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, Campus Poeta Torquato Neto, Teresina - PI, 2025.
"Orientador: Profa. Ma. Angela Estrela de Sampaio".

1. Classe Contábil. 2. Escritório de Contabilidade. 3. Reforma Trabalhista. I. Sampaio, Angela Estrela de . II. Título.

CDD 657

Ficha elaborada pelo Serviço de Catalogação da Biblioteca da UESPI
ANA ANGELICA PEREIRA TEIXEIRA (Bibliotecário) CRB-3^a/1217

ELIANA ROCHA CABRAL

**ANÁLISE SOBRE OS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA EM UM ESCRITÓRIO DE
CONTABILIDADE EM TERESINA-PI**

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Piauí - UESPI, Campus Torquato Neto, como trabalho final da disciplina TCC e requisito para obtenção do Título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof.^a Ma. Ângela Estrela de Sampaio

Aprovada em: _____ / _____ / _____.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Ma. Ângela Estrela de Sampaio

Orientadora

Prof. Examinador (a) – Universidade Estadual do Piauí – UESPI

Prof. Examinador (a) – Universidade Estadual do Piauí – UESPI

RESUMO

Este trabalho analisa os efeitos da reforma trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, em um escritório de contabilidade localizado em Teresina-PI. Por meio de uma pesquisa de campo, combinada com revisão bibliográfica, investigaram-se as percepções dos profissionais da área contábil sobre as mudanças trazidas pela reforma. Os resultados apontam que, embora a reforma tenha sido amplamente considerada necessária para flexibilizar as relações de trabalho e aumentar a competitividade econômica, ela também gerou desafios significativos. Para a classe contábil, destacaram-se a necessidade de constante atualização técnica, sobrecarga de trabalho e a adaptação de sistemas às novas regras. Para as empresas, os benefícios incluíram maior flexibilidade contratual e redução de custos trabalhistas, enquanto os trabalhadores enfrentaram insegurança jurídica e precarização de direitos. Conclui-se que, apesar dos avanços, a reforma exige acompanhamento contínuo e diálogo entre empregadores, empregados e profissionais contábeis para mitigar seus efeitos negativos e maximizar as oportunidades geradas.

Palavras-chave: Classe contábil, flexibilidade, reforma trabalhista, relações de trabalho, segurança jurídica.

ABSTRACT

This paper analyzes the impacts of the labor reform, implemented by Law No. 13,467/2017, in an accounting firm located in Teresina-PI. Through field research combined with a literature review, the perceptions of accounting professionals regarding the changes brought about by the reform were investigated. The results indicate that, although the reform was widely considered necessary to make labor relations more flexible and increase economic competitiveness, it also generated significant challenges. For the accounting profession, the need for constant technical updating, work overload, and the adaptation of systems to the new rules stood out. For companies, the benefits included greater contractual flexibility and reduced labor costs, while workers faced legal uncertainty and precarious rights. It is concluded that, despite the advances, the reform requires continuous monitoring and dialogue between employers, employees, and accounting professionals to mitigate its negative effects and maximize the opportunities generated.

Keywords: Accounting profession, flexibility, labor reform, labor relations, legal security.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	07
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	09
2.1 CONCEITOS E CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS.....	09
2.2 REFORMULAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	11
2.3 JORNADA DE TRABALHO PRÉ E PÓS-REFORMA TRABALHISTA.....	16
2.4 EFEITOS AOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS.....	24
3 METODOLOGIA	27
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	27
3.2 PROCEDIMENTOS PARA A COLETA DE DADOS.....	27
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	29
4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS	29
4.2 ANÁLISE DO CONHECIMENTO SOBRE A REFORMA TRABALHISTA SEGUNDO A VISÃO DOS ENTREVISTADOS	30
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS.....	41
APÊNDICE.....	43

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, representou uma das mais significativas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde sua criação em 1943. Com o objetivo de modernizar a legislação trabalhista brasileira, a reforma buscou promover maior flexibilidade nas relações de trabalho, adequando-as às dinâmicas contemporâneas do mercado e à necessidade de aumento na competitividade econômica. Contudo, sua implementação suscitou intensos debates, envolvendo questões relacionadas à precarização do trabalho, à redução de direitos e à segurança jurídica das relações empregatícias.

No contexto da contabilidade, profissão essencial para o equilíbrio e a transparência das relações econômicas, a reforma trouxe desafios e oportunidades que impactaram diretamente a rotina dos profissionais da área. A classe contábil, responsável por orientar empresas e empregados quanto ao cumprimento das novas normativas, enfrentou um período de transição marcado pela necessidade de atualização técnica e adaptação dos sistemas contábeis. Paralelamente, os contadores se posicionaram como mediadores estratégicos na interpretação e aplicação das mudanças, especialmente no que diz respeito às novas modalidades contratuais e aos impactos financeiros decorrentes das alterações legais.

Historicamente, a contabilidade tem desempenhado papel fundamental no suporte à gestão empresarial, garantindo o cumprimento de obrigações legais e contribuindo para a saúde financeira das organizações. Nesse sentido, as transformações trazidas pela reforma trabalhista impuseram a necessidade de um repositionamento estratégico dos contadores, que passaram a atuar como agentes críticos na mitigação de riscos jurídicos e na otimização dos recursos empresariais. Assim, compreender os efeitos dessas mudanças no cotidiano desses profissionais torna-se essencial para avaliar os benefícios e desafios decorrentes da nova legislação.

Este estudo justifica-se pela relevância do tema, considerando o papel central do contador na economia brasileira e sua contribuição para a adaptação das empresas às exigências legais. Além disso, ao investigar os efeitos da reforma trabalhista em um escritório de contabilidade em Teresina-PI, busca-se preencher uma lacuna de conhecimento sobre como as mudanças legislativas afetam a atuação prática desses profissionais em um cenário local. Por isso, evidencia-se o seguinte problema de pesquisa: quais os efeitos da reforma trabalhista em um escritório de contabilidade?

A metodologia adotada para este trabalho combina a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo. A revisão bibliográfica permitiu aprofundar a compreensão das principais alterações trazidas pela reforma trabalhista e de seus efeitos nas relações de trabalho, enquanto a pesquisa de campo possibilitou a coleta de dados junto a profissionais da contabilidade para compreender suas

percepções sobre o tema. Foi utilizado um questionário online, aplicado a contadores de um escritório em Teresina-PI, o que proporcionou uma visão prática e contextualizada das consequências da reforma.

O objetivo geral deste trabalho é analisar o efeito da reforma trabalhista na profissão dos contadores da cidade de Teresina-PI. Para isso, estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos: verificar as mudanças na reforma trabalhista que mais impactam o cotidiano profissional do contador e analisar as vantagens e desvantagens da implantação da reforma para os contadores, empresários e empregados, na visão dos profissionais contábeis.

Ao longo deste estudo, serão discutidas as principais alterações promovidas pela reforma trabalhista, suas implicações para a classe contábil e os diferentes agentes envolvidos no mercado de trabalho. Por fim, o trabalho apresentará reflexões e propostas que possam contribuir para uma melhor compreensão e mitigação dos desafios impostos pela nova legislação, promovendo um diálogo construtivo entre as partes interessadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITOS E CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

O Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico autônomo, surge como uma resposta às transformações econômicas e sociais que marcaram a Revolução Industrial, quando a relação entre capital e trabalho começou a demandar regulação específica para garantir a proteção dos trabalhadores. No Brasil, essa evolução foi consolidada com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, sob o governo de Getúlio Vargas. A CLT estabeleceu um marco na legislação trabalhista nacional, unificando normas e ampliando os direitos e deveres das relações empregatícias.

Este capítulo aborda os conceitos fundamentais do Direito do Trabalho, detalhando sua natureza, finalidade e importância enquanto instrumento de equilíbrio entre empregadores e empregados. Além disso, analisa-se a trajetória histórica da Consolidação das Leis do Trabalho, contextualizando seu surgimento e destacando os principais avanços conquistados desde sua implementação.

A CLT, considerada um dos pilares da legislação trabalhista brasileira, foi idealizada para garantir a justiça social no âmbito do trabalho, regulando aspectos como jornada de trabalho, salário, férias, segurança no ambiente laboral e mecanismos de resolução de conflitos. Contudo, em meio às transformações econômicas e tecnológicas do século XXI, surgiram debates sobre a necessidade de modernizar essas normas, resultando na promulgação da Reforma Trabalhista em 2017.

Neste contexto, a introdução deste capítulo visa explorar os fundamentos e objetivos do Direito do Trabalho, além de traçar a relevância histórica e a evolução normativa da CLT. Tal análise é essencial para compreender o efeito das mudanças legislativas recentes, como a Reforma Trabalhista, sobre a dinâmica das relações de trabalho no Brasil e, em especial, sobre o exercício da profissão contábil. Ao fundamentar os conceitos trabalhistas, busca-se estabelecer uma base sólida para a análise crítica dos efeitos das alterações promovidas por essa reforma, tema central deste trabalho.

É crucial compreender o contexto que deu origem à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), remontando ao ano de 1929, quando a Bolsa de Nova York enfrentou a notória quebra. Desde então, as crises financeiras globais não são caracterizadas pela escassez de produtos, mas sim pela

falta de capital nas massas para seu consumo, evidenciando uma aguda concentração de renda e capital em setores da sociedade, prejudicando a dinâmica do mercado (Cezar, 2008).

De acordo com Mourão e Gonçalves (2020), a elite temia o comunismo e uma revolução similar desde antes de 1917, intensificando-se com a Revolução Russa. Diante desse cenário, a classe dominante implementou concessões à classe trabalhadora. Essas concessões impuseram limitações ao poder do capital sobre o valor do trabalho humano, regulamentando a carga horária diária, aumentando salários e garantindo direitos sociais essenciais, como acesso à saúde, educação e uma certa segurança social.

No entanto, após a crise de 1929 e a escassez de dinheiro em circulação no mercado, a elite passou a temer a força de trabalho. Essa mesma elite se aliou a movimentos reacionários na Europa e na América do Sul, surgindo regimes autoritários como Fascismo, Nazismo, Salazarismo, Franquismo, Peronismo e Varguismo. Esses regimes eram marcados por autoritarismo, costumes conservadores e nacionalismo eventualmente chauvinista (Hobsbawm, 1995).

Após a derrota do fascismo e dos movimentos autoritários, a classe dominante, que anteriormente se unira para combater os bolcheviques, percebeu a necessidade de modificar o caráter exploratório da relação de trabalho. Assim, o Estado de Bem-Estar Social, conhecido como *welfare state*, foi introduzido de maneira mais duradoura para conter as possibilidades de uma revolução trabalhista. Esse sistema tem se mantido desde então, considerando a ausência de mudanças significativas no regime após os anos 50. É nesse contexto que a CLT surge como uma resposta às transformações e concessões implementadas no âmbito do *welfare state* (Cezar, 2008).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, é a legislação central que normatiza os direitos e responsabilidades de trabalhadores e empregadores no Brasil. Abrangente, a CLT trata de diversos aspectos do ambiente de trabalho, como contratos, jornada, remuneração, férias, segurança e saúde ocupacional, sendo vital para a implementação de práticas laborais justas e em conformidade com a legislação (Chagas, 2020).

Essa legislação teve origem durante a gestão autoritária de Getúlio Vargas em 1943, marcada por uma perspectiva nacionalista. Reconhecendo a necessidade de equilibrar as relações de trabalho para garantir a paz social e a harmonia entre as classes, a CLT estabeleceu restrições à classe dominante em relação à classe trabalhadora, visando evitar explorações excessivas. Os direitos consolidados pela CLT tinham como objetivo assegurar uma renda mínima para a crescente população trabalhadora urbana, prevenindo conflitos em um contexto social tenso. Essa garantia,

embora não proporcionasse um sustento digno, inadvertidamente contribuiu para a redistribuição do capital, equilibrando as relações e reduzindo crises econômicas (Mourão; Gonçalves, 2020).

Conforme apontado por Chagas (2020), a crítica marxista, presente no "Capital", destaca duas perspectivas do capitalismo: a construção de uma subjetividade liberal e capitalista, onde o desejo pelo acúmulo de capital e a necessidade de disciplinar as relações entre capital e trabalho garantem a exploração. A Lei de Terras de 1850 exacerbou a desigualdade na oferta e demanda de mão de obra, resultando em remuneração reduzida para um grande contingente de trabalhadores.

Para manter essa desigualdade, foram estabelecidas obrigações legais aos empregadores, restringindo a liberdade contratual. Após a Ditadura Empresarial-Militar (1964-1985), a Constituição de 1988, promulgada durante a redemocratização, considerada a mais democrática, destacou direitos fundamentais dos trabalhadores, colocando a CLT acima do Contrato Particular de Trabalho. Entretanto, em 2017, uma lei reduziu direitos trabalhistas fundamentais, alterando a hierarquia entre contrato e lei e introduzindo honorários sucumbenciais. Essas mudanças, embora aparentemente sutis, podem viabilizar contratos de trabalho prejudiciais aos trabalhadores (Cezar, 2008).

Em 2017, a Lei 13.467, resultado da reforma trabalhista, foi promulgada, promovendo a extinção e flexibilização de diversas garantias estabelecidas desde 1943 para a classe trabalhadora. As repercussões dessas alterações tiveram impacto direto na sociedade trabalhadora celetista, influenciando em seus direitos e obrigações. De acordo com dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) até março de 2023, cerca de 43 milhões de trabalhadores estavam registrados (Chagas, 2020).

A reforma trabalhista trouxe mudanças desfavoráveis aos trabalhadores, abordando aspectos como trabalho intermitente, negociação de acordos coletivos, enfraquecimento dos sindicatos, abolição das homologações rescisórias, autorização para que o negociado prevalecesse sobre o legislado, possibilidade de redução do intervalo de almoço mediante acordo entre empregador e empregado, e a descaracterização do empregado de hipossuficiente para hipersuficiente, nos termos do art. 3º da CLT, que define o empregado como aquele com diploma de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social (Scorpiao; Segnini, 2019).

2.2 REFORMULAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

As transformações econômicas, sociais e tecnológicas dos últimos anos têm desafiado os modelos tradicionais de trabalho e evidenciado a necessidade de modernização das normas que regem

as relações empregatícias. No Brasil, esse movimento culminou na aprovação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que alterou profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa reformulação trouxe mudanças significativas nas relações entre empregadores e empregados, buscando adequar a legislação às novas demandas do mercado e promover maior flexibilidade e dinamismo nas contratações e negociações.

Este capítulo aborda os principais aspectos da reformulação da legislação trabalhista, analisando suas motivações, objetivos e implicações para os diferentes agentes envolvidos no mercado de trabalho, como empresas, empregados e profissionais da área contábil. A Reforma Trabalhista surgiu em um contexto de crise econômica e altas taxas de desemprego, sendo apresentada como uma solução para estimular a competitividade, reduzir os custos operacionais das empresas e fomentar a geração de empregos. Contudo, sua implementação gerou intensos debates, dividindo opiniões sobre seus benefícios e impactos negativos.

Além disso, será explorada a visão dos especialistas e teóricos sobre os pontos positivos e negativos da reforma, bem como sua influência na prática contábil. A legislação, ao introduzir novas modalidades contratuais e flexibilizar as normas trabalhistas, exigiu dos profissionais contábeis maior atenção às mudanças, uma vez que passaram a atuar como mediadores na adaptação de empresas e trabalhadores às novas regras.

Ao longo deste capítulo, também será discutido como a Reforma Trabalhista alterou aspectos essenciais das relações de trabalho, como a jornada, a negociação coletiva e a contribuição sindical, destacando seus efeitos sobre os direitos e deveres de empregadores e empregados. O objetivo é fornecer uma análise detalhada e crítica dessa reformulação legislativa, evidenciando seus reflexos na realidade trabalhista brasileira e na dinâmica profissional dos contadores.

Para garantir aos trabalhadores direitos em seus empregos, foram estabelecidas normas no Brasil. Devido à existência de diversas normas trabalhistas dispersas, tornou-se necessário criar uma legislação nacional. Assim, em 01 de maio de 1943, o presidente Getúlio Vargas reestruturou o Decreto-Lei n. 5.452, resultando na aprovação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Amauri Mascaro Nascimento explica que a CLT não é um código, pois sua principal função foi reunir as leis existentes, em vez de criar novas leis como faria um código (Silva, 2021).

Com a implementação dessa reforma trabalhista, argumenta-se que houve um comprometimento da ordem democrática, uma vez que os princípios constitucionais, que anteriormente se baseavam no protecionismo da dignidade, dos valores sociais e na primazia dos direitos humanos, foram infringidos. O acesso à justiça é considerado um direito fundamental para

todos, e as alterações processuais realizadas agora devem estar em conformidade com os princípios constitucionais. Isso, por sua vez, dificulta que as pessoas exerçam seus direitos sociais. Em outras palavras, o princípio da proteção está sendo questionado, o que resulta na descaracterização desse direito, removendo assim sua razão de existência (Delgado, 2017).

O Direito do Trabalho desempenha um papel fundamental, buscando garantir uma efetividade contínua para ampliar sua aplicação em diversos processos envolvendo os trabalhadores em geral. Esses direitos laborais são essenciais para a proteção legal dos trabalhadores, permitindo-lhes desenvolver-se socialmente e ter seus direitos reconhecidos como fundamentais. Eles estão integralmente integrados ao ordenamento jurídico brasileiro, proporcionando segurança aos trabalhadores e garantindo-lhes proteção enquanto membros ativos da sociedade. Essa área do Direito também se baseia em uma relação jurídica que envolve diferentes níveis entre seus participantes: de um lado, o empregado, e do outro, o empregador. Os direitos trabalhistas buscam assegurar uma igualdade jurídica para ambas as partes. Quando necessário proteger o lado mais vulnerável, geralmente o trabalhador, prevalece, dada sua posição socioeconômica, sua dependência do trabalho e sua condição de subordinado. Portanto, é essencial fornecer assistência jurídica e proteção para compensar essa desigualdade (Carvalho, 2017).

Os direitos trabalhistas oferecem garantias aos empregados, abrangendo benefícios como o 13º salário, férias, horas extras, FGTS, adicional noturno, seguro-desemprego, jornada de trabalho reduzida e planos de saúde. Esses direitos no Brasil foram estabelecidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, por meio do decreto 5.452, promulgado durante o mandato de Getúlio Vargas como Presidente da República. Essas leis foram criadas em favor dos trabalhadores, cujo número aumentava diariamente devido às necessidades do mercado, à industrialização e à globalização em curso no país. Consequentemente, as demandas por esses direitos aumentaram dentro dessa classe. No entanto, é importante destacar que esses direitos se aplicam apenas aos colaboradores contratados sob o regime da CLT, ou seja, com carteira de trabalho assinada (Carvalho, 2017).

A reforma trabalhista, aprovada em 2017 pelo decreto-Lei nº 5.452/1943, é um assunto de grande relevância para a sociedade. Ela consiste em um conjunto de alterações que impactam a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo formalizada pela Lei nº 13.467/2017. Essas mudanças não se limitaram apenas à CLT, mas também afetaram outras três leis relacionadas aos direitos dos trabalhadores e aos deveres dos empregadores. A reforma abordou diversos aspectos, incluindo férias, horários de descanso, alimentação, carga horária e procedimentos judiciais, entre outros. Desde sua criação em 1943, muitos artigos, parágrafos e incisos da CLT foram modificados,

removidos, adicionados ou reescritos. A lei de 2017 introduziu mais de 100 alterações na CLT, consolidando várias mudanças em uma única legislação. O projeto de Lei 6.787, que deu origem à Reforma Trabalhista de 2017 e 2018, foi conduzido pelo então presidente Michel Temer. Apresentado ao Poder Executivo em dezembro de 2016 pelo Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira, o projeto passou por um processo complexo de tramitação. Cerca de sete meses após sua apresentação na Câmara, as leis entraram em vigor, apenas quatro meses após a sua publicação (Silva, 2018).

Michel Temer, ao assumir a presidência, defendeu a necessidade de uma Reforma Trabalhista, visando modernizar a CLT para preservar os empregos existentes e promover a criação de novas vagas. Ele via essa reforma como uma forma de equilibrar as contas públicas, impulsionar a economia e enfrentar a crise econômica que resultou em um alto índice de desemprego no país. Temer se inspirou na Reforma Trabalhista aprovada na Espanha em 2012 pelo governo de Mariano Rajoy, que enfrentava desafios econômicos semelhantes aos do Brasil na época. Essa reforma foi concebida em resposta à crise econômica e ao aumento significativo do desemprego. Ela promoveu mudanças no sindicalismo para flexibilizar os direitos trabalhistas em prol da preservação dos empregos. Após cinco anos, essa reforma espanhola foi considerada bem-sucedida na redução do desemprego, embora tenha sido criticada por resultar em empregos precários, diminuição geral dos salários e aumento da desigualdade (Elpais Brasil, 2017).

Para muitos empresários brasileiros, a Reforma Trabalhista cria um ambiente mais competitivo, ao reduzir encargos trabalhistas e proporcionar maior segurança jurídica aos empregadores. De acordo com uma pesquisa divulgada pelo SPC Brasil (Serviço de Proteção ao Crédito) e pela CNDL (Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas), há a expectativa de que a oferta de empregos aumente no país, o que contribuirá para o crescimento econômico e a recuperação da crise. A introdução do chamado "trabalho intermitente", uma nova modalidade de contratação trazida pela reforma trabalhista, é vista como um potencial impulsionador da economia em meio ao atual cenário de dificuldades e aumento do desemprego. Nesse tipo de contrato, a gestão da mão de obra é realizada pelo próprio empregado, que pode trabalhar para mais de um empregador (R7 NOTICIAS/2017).

De acordo com o Ministério do Trabalho, a nova Lei traz mudanças significativas na CLT, cujas regras se aplicam tanto aos contratos de trabalho em vigor, antigos ou novos. Além da introdução da nova modalidade de contratação, diversas outras alterações foram implementadas em diferentes aspectos, como férias, jornada de trabalho (incluindo o formato 12x36 e o trabalho parcial), plano de carreira, Home Office (trabalho remoto), acordo coletivo, contribuição sindical,

homologação, intervalo, banco de horas, higiene e troca de uniforme, demissão (tanto consensual quanto coletiva), gratificações e comissões, remuneração baseada em produtividade, equiparação salarial, procedimentos judiciais, termo de quitação, terceirização, situação dos trabalhadores autônomos, proteção às gestantes, validade das normas coletivas, plano de demissão voluntária e presença de representantes dentro da empresa. Algumas dessas mudanças exigirão negociações entre trabalhadores e empresas, seja de forma individual ou por meio de sindicatos, como as férias e o banco de horas.

As suposições subjacentes a essa perspectiva rapidamente revelaram-se distantes da realidade, levando a uma rápida obsolescência dessa visão do direito do trabalho. A força de trabalho não pode ser equiparada a uma mercadoria comum, pois é inseparável da pessoa do trabalhador. Os trabalhadores, enquanto fornecedores de sua força de trabalho, não têm controle sobre seu volume, não podem armazená-la e, dada suas necessidades mais imediatas, não podem esperar por condições de mercado mais favoráveis para oferecer sua "mercadoria". Essas características intrínsecas criam uma desigualdade significativa na dinâmica do mercado de trabalho. Como resultado, é bem documentado que, especialmente no início de processos de industrialização, as condições de trabalho frequentemente se apresentam como degradantes, com jornadas extenuantes, exploração do trabalho infantil e ambientes insalubres. Essas condições tornam-se insustentáveis a longo prazo para os trabalhadores e, consequentemente, invalidam essa visão de regulação do trabalho (Campos, 2017).

Seja através de uma forte associação voluntária, como ocorreu na Inglaterra, ou por meio de políticas públicas mandatórias, como na França, o direito do trabalho surgiu para limitar a livre atuação do mercado em relação à mercadoria conhecida como força de trabalho. Em sua essência, todo o direito do trabalho parte do reconhecimento da desigualdade de poder entre as partes envolvidas, buscando transcender a visão, mais próxima do Direito Civil, de um simples contrato de serviços, no qual a relação entre empregado e empregador se resume à prestação do serviço e suas obrigações. O direito do trabalho reconhece que o trabalho é realizado por pessoas e que a relação empregatícia deve considerar não apenas a duração do contrato de trabalho, mas toda a vida do trabalhador. Por isso, busca estabelecer condições que assegurem a sobrevivência durante períodos de desemprego ou incapacidade laboral, além de estar intrinsecamente ligado às questões relacionadas à aposentadoria (Campos, 2017).

Assim, a função primordial do direito do trabalho é definir um espaço no qual a negociação entre empregado e empregador possa ocorrer livremente. No entanto, a discricionariedade do empregador não pode ser ilimitada. A extensão desse espaço é determinada pelo grau de civilização

de cada sociedade e, portanto, não é estática. No entanto, qualquer alteração nesse espaço deve sempre considerar que cabe ao direito do trabalho estabelecer condições mínimas de trabalho digno que devem ser respeitadas. Propostas que sugerem que a legislação trabalhista apenas garanta o processo de negociação, e não seu resultado, comprometem a autonomia do direito do trabalho, correndo o risco de não garantir condições mínimas de dignidade humana para os trabalhadores (Campos, 2017).

Antes da reforma trabalhista, o cenário laboral no Brasil era marcado por uma legislação considerada por muitos como rígida e burocrática. As leis trabalhistas, enraizadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, estabeleciam uma série de direitos e proteções para os trabalhadores, mas também criavam obstáculos para a flexibilidade nas relações de trabalho. O mercado laboral, em muitos aspectos, era caracterizado por uma rigidez que dificultava a adaptação às demandas e realidades contemporâneas. Com a aprovação da reforma trabalhista em 2017, uma série de mudanças substanciais foi introduzida no sistema trabalhista brasileiro. Entre as principais alterações, destaca-se a flexibilização de regras relacionadas à jornada de trabalho, férias, terceirização, e a introdução do trabalho intermitente. Essas mudanças visavam modernizar as relações de trabalho, estimular a economia e reduzir o desemprego, alinhando o Brasil a padrões internacionais de flexibilização laboral (Oliveira, 2022).

No entanto, desde sua implementação, a reforma trabalhista tem sido alvo de intensos debates e controvérsias. Enquanto alguns argumentam que as mudanças foram necessárias para estimular o crescimento econômico e atrair investimentos, outros criticam as alterações por supostamente precarizarem as condições de trabalho e enfraquecerem a proteção aos trabalhadores. O aumento da informalidade, a redução dos salários e a crescente insegurança no emprego são algumas das preocupações levantadas pelos críticos da reforma. Em termos de impacto no mercado de trabalho, os resultados da reforma trabalhista ainda são objeto de análise e debate. Alguns estudos sugerem que houve um aumento na geração de empregos e uma maior flexibilização nas contratações, enquanto outros apontam para um aumento na informalidade e uma deterioração das condições de trabalho para muitos trabalhadores. É evidente que a reforma trouxe mudanças significativas para o cenário laboral brasileiro, mas a avaliação de seus efeitos a longo prazo ainda continua em curso (Oliveira, 2022).

2.3 JORNADA DE TRABALHO PRÉ E PÓS-REFORMA TRABALHISTA

A jornada de trabalho é um dos pilares fundamentais das relações laborais, regulando o tempo dedicado pelo trabalhador à execução de suas atividades profissionais e impactando diretamente sua

qualidade de vida e produtividade. Antes da promulgação da Reforma Trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecia regras rígidas e uniformes quanto à duração do expediente, às horas extras e ao descanso semanal remunerado. Essas normas tinham como objetivo proteger o trabalhador contra jornadas excessivas e garantir direitos essenciais.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, a legislação trabalhista passou por uma ampla reformulação, introduzindo maior flexibilidade na regulamentação da jornada de trabalho. Dentre as mudanças mais relevantes estão a possibilidade de acordos individuais para banco de horas, a ampliação da jornada parcial, o teletrabalho, e a regulamentação do trabalho intermitente. Tais alterações visaram atender às demandas de um mercado de trabalho em constante transformação, marcado pela globalização, pela automação e por novas formas de organização laboral.

Este capítulo explora as principais diferenças entre a regulamentação da jornada de trabalho antes e após a Reforma Trabalhista, analisando como as mudanças impactaram empregados, empregadores e profissionais contábeis. Também serão examinados os reflexos dessas alterações na gestão do tempo de trabalho e no cumprimento de normas de descanso e saúde ocupacional.

A discussão será fundamentada em uma análise crítica das novas disposições legais e sua aplicação prática, bem como na avaliação de como a flexibilização das regras contribuiu para atender às necessidades do mercado sem, no entanto, negligenciar a proteção dos direitos dos trabalhadores. O capítulo busca, assim, oferecer uma visão abrangente sobre o tema, destacando os desafios e oportunidades advindos da reformulação legislativa.

Durante o governo ditatorial de Getúlio Vargas, o Brasil experimentou políticas públicas que moldaram sua identidade nacional, como o impulso à industrialização durante o período conhecido como Estado Novo. Essa iniciativa não apenas impulsionou o desenvolvimento econômico, mas também organizou os trabalhadores, especialmente os proletários, dando-lhes a capacidade de reivindicar seus direitos por meio de greves e outras formas de pressão sobre o governo. Nesse contexto, surgiu a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), estabelecida pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sob a liderança de Getúlio Vargas, que também havia instituído a Justiça do Trabalho dois anos antes. A CLT foi concebida para abranger todos os trabalhadores, independentemente da natureza de seu trabalho - seja técnico, manual ou intelectual - e equiparou-se a uma lei federal (TST, 2017).

Antes da Reforma Trabalhista, a jornada de trabalho no Brasil era regulamentada principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecendo uma carga horária máxima de 44 horas semanais, podendo ser estendida para até 48 horas com a inclusão de horas

extras. Além disso, existiam limitações específicas para determinadas categorias profissionais, como os bancários e os trabalhadores rurais. Essa legislação buscava proteger os trabalhadores, garantindo-lhes um tempo adequado para descanso e lazer, visando também à preservação da saúde e segurança no ambiente de trabalho (TST, 2017).

Com a Reforma Trabalhista, implementada em 2017, houve mudanças significativas na regulamentação da jornada de trabalho. Uma das principais alterações foi a possibilidade de negociação direta entre empregadores e empregados para estabelecer a jornada, podendo ser acordado um regime de trabalho intermitente, no qual o funcionário é pago apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. Além disso, a Reforma trouxe a flexibilização da jornada 12x36, na qual o empregado trabalha por 12 horas seguidas e descansa por 36 horas. Essas mudanças visaram aumentar a autonomia das partes envolvidas, permitindo maior adaptação às necessidades específicas de cada setor e empresa (TST, 2017).

No entanto, críticos da Reforma Trabalhista apontam que essas flexibilizações podem fragilizar os direitos dos trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis, ao permitir jornadas excessivas e reduzir garantias trabalhistas conquistadas ao longo do tempo. A ausência de limites mais rígidos para a jornada de trabalho pode levar a situações de exploração e precarização das condições laborais, comprometendo o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores. Assim, a jornada de trabalho pré e pós-Reforma Trabalhista reflete não apenas mudanças nas regulamentações legais, mas também diferentes abordagens em relação à proteção dos direitos trabalhistas e à relação entre empregadores e empregados. Enquanto antes havia uma maior rigidez nas regras, visando a proteção dos trabalhadores, após a reforma, observa-se uma maior flexibilização, buscando adaptar as normas às demandas do mercado e às especificidades de cada atividade econômica (TST, 2017).

A jornada de trabalho pré-Reforma Trabalhista também era marcada por uma série de discussões e debates sobre questões como horas extras, banco de horas e a necessidade de uma maior fiscalização para garantir o cumprimento das leis trabalhistas. Havia uma preocupação em equilibrar as demandas do mercado com a proteção dos direitos dos trabalhadores, especialmente em um contexto de crescente informalidade e precarização do trabalho. Com a Reforma Trabalhista, uma das intenções era modernizar a legislação trabalhista brasileira e torná-la mais compatível com as exigências do mercado atual. No entanto, as mudanças foram alvo de controvérsias e críticas por parte de sindicatos, movimentos sociais e especialistas, que argumentaram que as flexibilizações poderiam enfraquecer a proteção dos trabalhadores e aumentar a desigualdade social (Brasil, 2017).

Um dos pontos mais debatidos foi a possibilidade de terceirização irrestrita e a flexibilização das regras para contratos de trabalho intermitente, que poderiam levar à redução dos salários e à precarização das condições de trabalho. Além disso, houve preocupações sobre o enfraquecimento dos sindicatos e a diminuição da capacidade de negociação dos trabalhadores diante dos empregadores, o que poderia resultar em uma maior assimetria de poder nas relações trabalhistas. Portanto, a jornada de trabalho pós-Reforma Trabalhista reflete não apenas mudanças nas regras formais, mas também transformações mais amplas na dinâmica do mercado de trabalho e nas relações de poder entre empregadores e empregados. O debate em torno dessas questões continua sendo relevante, à medida que o Brasil busca encontrar um equilíbrio entre a promoção do desenvolvimento econômico e a garantia dos direitos trabalhistas e sociais (Brasil, 2017).

Além das mudanças na jornada de trabalho, a Reforma Trabalhista também trouxe alterações significativas em outras áreas, como nas férias e no intervalo intrajornada. Antes da reforma, o período de férias era dividido em até duas vezes, sendo que um dos períodos não poderia ser inferior a 10 dias corridos. Com as mudanças, possibilitou-se dividir as férias em até três períodos, desde que houvesse acordo entre empregador e empregado, o que proporcionou maior flexibilidade na gestão dos períodos de descanso. Outra modificação relevante diz respeito ao intervalo intrajornada, que antes era de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas, dependendo da jornada de trabalho. Com a Reforma, a pausa para refeição e descanso pode ser negociada para no mínimo 30 minutos, desde que haja acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, o que possibilita uma melhor adequação às necessidades específicas de cada empresa e setor (Costa, 2017).

Contudo, é importante destacar que as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista continuam sendo objeto de debates e análises, especialmente no que diz respeito aos impactos sociais e econômicos a longo prazo. Enquanto alguns defendem que as flexibilizações promovidas pela reforma são essenciais para estimular a economia e gerar empregos, outros argumentam que tais medidas podem aumentar a precarização do trabalho e acentuar as desigualdades sociais. Dessa forma, a jornada de trabalho, assim como outros aspectos das relações trabalhistas, continua sendo um tema central nas discussões sobre o futuro do mercado de trabalho no Brasil. É fundamental buscar um equilíbrio que promova o desenvolvimento econômico sustentável, ao mesmo tempo, em que garanta condições dignas de trabalho e respeito aos direitos dos trabalhadores (Costa, 2017).

A Reforma Trabalhista, implementada em 2017, trouxe consigo uma série de mudanças que impactaram diretamente a jornada de trabalho dos brasileiros. Uma das alterações mais significativas foi a instituição do regime de trabalho intermitente, no qual o empregado é convocado para trabalhar

apenas quando há demanda, recebendo remuneração proporcional às horas efetivamente trabalhadas. Essa modalidade de contratação, embora tenha sido vista como uma oportunidade de flexibilização para empresas e trabalhadores, gerou preocupações quanto à instabilidade e à falta de previsibilidade de renda para os trabalhadores (França, 2023).

Além disso, a Reforma trouxe mudanças na forma como são contabilizadas as horas extras. Antes, o tempo gasto pelo empregado no deslocamento até o local de trabalho era considerado como jornada de trabalho, especialmente nos casos em que não havia transporte público disponível ou quando o empregador fornecia transporte próprio. Com a alteração, esse tempo deixou de ser computado como jornada de trabalho, o que gerou polêmica e debates sobre a justiça e a equidade dessa medida, especialmente para trabalhadores que vivem em áreas com acesso limitado a transporte público (França, 2023).

A Reforma Trabalhista, promulgada em 2017, representou uma significativa mudança no cenário das relações de trabalho no Brasil. Uma das alterações mais controversas foi a introdução do trabalho intermitente, um modelo de contratação no qual o empregado é convocado para trabalhar apenas quando há demanda, recebendo remuneração proporcional às horas efetivamente trabalhadas. Essa modalidade, apesar de oferecer flexibilidade para empregadores e trabalhadores, suscitou preocupações sobre a segurança financeira dos trabalhadores, já que sua renda pode ser instável e imprevisível. Outra mudança relevante foi a flexibilização das regras para a jornada de trabalho 12x36, na qual o empregado trabalha por 12 horas seguidas e descansa por 36 horas. Essa modalidade, que antes era mais comum em setores como saúde e segurança, tornou-se mais amplamente aplicável, gerando debates sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito à fadiga e ao desgaste físico decorrentes de jornadas prolongadas (França, 2023).

Além do que, a Reforma Trabalhista também introduziu a prevalência do negociado sobre o legislado em determinadas situações, permitindo que acordos coletivos entre sindicatos e empregadores se sobreponham à legislação trabalhista em alguns pontos. Isso gerou debates sobre a possibilidade de flexibilização excessiva dos direitos trabalhistas, podendo resultar em situações de vulnerabilidade para os trabalhadores, especialmente em negociações desiguais entre empregadores e sindicatos. Em suma, a Reforma Trabalhista promoveu mudanças significativas na legislação trabalhista brasileira, buscando modernizar as relações de trabalho e estimular a economia. No entanto, essas mudanças também geraram preocupações sobre a precarização das condições de trabalho e a fragilização dos direitos dos trabalhadores, destacando a importância de um

acompanhamento constante e de políticas que busquem garantir um equilíbrio entre a flexibilização necessária e a proteção dos direitos trabalhistas (França, 2023).

A Reforma Trabalhista, desde sua implementação, desencadeou uma série de discussões e análises sobre seus efeitos no mercado de trabalho brasileiro. Uma das mudanças mais controversas foi a introdução da modalidade de contrato de trabalho intermitente, que permite a contratação de funcionários para trabalhar apenas em determinados períodos, sem uma jornada fixa, o que gerou críticas relacionadas à garantia de uma renda estável e à segurança social dos trabalhadores. Por outro lado, defensores argumentam que essa flexibilização promoveu oportunidades de emprego para pessoas que buscam uma alternativa à jornada de trabalho tradicional (Carvalho, 2017).

Outro aspecto relevante da Reforma foi a possibilidade de negociação direta entre empregadores e empregados em certas questões trabalhistas, como banco de horas e jornada de trabalho, priorizando o acordado sobre o legislado em determinadas situações. Isso gerou debates sobre a capacidade dos trabalhadores negociarem em igualdade de condições com os empregadores, especialmente diante de possíveis pressões para aceitar condições desfavoráveis. Ao mesmo tempo, alguns setores empresariais enxergaram nessa flexibilização uma oportunidade de adaptar as relações de trabalho às necessidades específicas de cada empresa, potencialmente impulsionando a produtividade e a competitividade (Carvalho, 2017).

Entretanto, críticos da Reforma alertam para o risco de precarização das relações de trabalho e de um retrocesso nos direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo dos anos. A flexibilização excessiva, argumentam, poderia resultar em jornadas excessivas, salários mais baixos e condições de trabalho menos seguras, exacerbando a desigualdade social e contribuindo para um ambiente laboral mais desfavorável. Diante desses cenários, torna-se essencial um acompanhamento rigoroso dos efeitos da Reforma Trabalhista e a implementação de políticas que visem ao equilíbrio entre a flexibilidade necessária para o mercado de trabalho e a proteção dos direitos trabalhistas básicos (Carvalho, 2017).

Uma das áreas particularmente afetadas pela Reforma Trabalhista foi a regulamentação das horas extras. Antes das mudanças, as horas extras eram remuneradas com um adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal de trabalho. No entanto, com a reforma, a negociação entre empregado e empregador passou a poder estabelecer um valor menor para esse adicional, podendo chegar a 20%. Essa flexibilização gerou controvérsias, com críticos argumentando que poderia levar a uma diminuição da remuneração dos trabalhadores por horas extras e aumentar a jornada de trabalho sem uma compensação justa (Carvalho, 2017).

Outra alteração significativa foi a regulamentação do teletrabalho, também conhecido como home office. Com a Reforma, o teletrabalho foi formalizado na legislação brasileira, estabelecendo diretrizes para questões como o fornecimento de equipamentos de trabalho, reembolso de despesas e controle de jornada. Isso representou uma adaptação necessária às novas formas de trabalho impulsionadas pela tecnologia e pela globalização, mas também trouxe desafios relacionados à definição de limites claros entre vida profissional e pessoal, bem como à garantia de direitos trabalhistas para os trabalhadores remotos.

A Reforma Trabalhista também introduziu mudanças no pagamento de custas judiciais em processos trabalhistas. Antes, os trabalhadores podiam ingressar na Justiça do Trabalho sem custos, independentemente do resultado da ação. Com as alterações, os trabalhadores passaram a ser responsáveis pelo pagamento das custas processuais caso perdessem a ação, o que gerou críticas sobre a dificuldade de acesso à justiça para os trabalhadores de baixa renda e a possibilidade de desencorajar a busca por direitos trabalhistas legítimos (Vanin, 2015).

A Reforma Trabalhista representou uma série de mudanças significativas no cenário trabalhista brasileiro, buscando modernizar as relações de trabalho e promover a flexibilização necessária para o mercado atual. No entanto, as alterações também geraram debates intensos sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores, a precarização do trabalho e a equidade nas relações laborais, destacando a importância de um acompanhamento contínuo e de políticas que busquem garantir um equilíbrio entre a flexibilidade empresarial e a proteção dos direitos trabalhistas fundamentais (Vanin, 2015), conforme apresentado no quadro a seguir:

Tabela 1- Reforma Trabalhista na Pré-Reforma e Pós-Reforma

Tema	Pré reforma	Pós reforma
Jornada de Trabalho	Carga horária de 44 horas semanais, podendo a ser estendida até 48 horas com a inclusão de horas extras.	Possibilidade de negociação direta entre empregados e empregadores para estabelecer a jornada. Além disso, a Reforma trouxe a flexibilização de jornada 12x36.
Férias	Dividido em até duas vezes, sendo que um dos períodos não poderia ser inferior a 10 dias corridos.	Tornou-se possível dividir em até três períodos.
Intervalo intrajornada	Mínimo 1 hora e no máximo 2 horas.	Pode ser negociada para no mínimo 30 minutos.
Trabalho Intermítente	Não existia.	O empregado é convocado para trabalhar apenas quando há demanda
Tempo de deslocamento ao Trabalho.	Considerado como jornada de trabalho.	Esse tempo deixou de ser computado como jornada de trabalho.

Fonte: elaborado pela autora

Antes da reforma, a jornada era rigidamente controlada pela CLT, permitindo poucas variações. A possibilidade de negociação direta entre empregadores e empregados introduzida pela reforma atende à necessidade de maior flexibilidade nas relações laborais, característica de mercados dinâmicos (Coutinho, 2018). A adoção da jornada 12x36, por exemplo, permite maior alinhamento com setores específicos, como saúde e segurança, onde essa modalidade já era comum mediante convenção coletiva.

No entanto, autores como Delgado (2020) destacam que essa flexibilização, se mal conduzida, pode gerar situações de precarização, especialmente em empresas que negociam sem garantir equilíbrio de poder entre as partes. Assim, a importância de um acompanhamento jurídico e contábil nessas negociações torna-se evidente.

A possibilidade de dividir as férias em até três períodos reflete uma tentativa de adequação às necessidades dos trabalhadores e das empresas, especialmente em contextos onde a presença constante de empregados é necessária. Segundo Barros (2019), essa mudança pode contribuir para maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mas também exige maior organização empresarial.

A redução do intervalo intrajornada para 30 minutos é outro ponto de flexibilidade introduzido pela reforma. Essa mudança pode aumentar a produtividade em setores que demandam uma dinâmica mais acelerada. Por outro lado, pesquisas como as de Silva (2021) indicam que intervalos curtos podem comprometer a saúde do trabalhador, ressaltando a importância de práticas que conciliem eficiência e bem-estar.

A regulamentação do trabalho intermitente foi uma das inovações mais significativas. Segundo Nascimento (2020), essa modalidade oferece oportunidades para quem enfrenta dificuldades de inserção no mercado de trabalho formal, mas também é alvo de críticas por criar condições de instabilidade financeira para os trabalhadores.

A exclusão do tempo de deslocamento do cálculo da jornada de trabalho (exceto em locais de difícil acesso) reflete uma tentativa de adaptar a legislação à realidade urbana contemporânea. No entanto, autores como Martins (2022) argumentam que essa mudança pode reduzir a proteção ao trabalhador em regiões onde o acesso ao trabalho é um desafio logístico.

A Reforma Trabalhista representa um marco na legislação brasileira, buscando modernizar as relações de trabalho em um cenário de globalização e inovação tecnológica. Contudo, sua implementação levanta debates sobre o equilíbrio entre flexibilidade e proteção, produtividade e precarização, eficiência e direitos trabalhistas.

A análise dessas mudanças evidencia a importância de uma abordagem crítica e multidisciplinar, envolvendo profissionais de contabilidade, direito e gestão, para garantir que as reformas sejam aplicadas de forma justa e sustentável. Assim, o papel do contador se destaca na orientação de empresas e trabalhadores, garantindo o cumprimento da legislação e promovendo relações laborais equilibradas e produtivas.

Ademais, a Reforma Trabalhista desencadeou uma série de reflexões sobre a eficácia das medidas implementadas para estimular a geração de empregos e a retomada do crescimento econômico. Embora alguns setores empresariais tenham recebido positivamente as mudanças, a efetivação dessas políticas como impulsionadoras do desenvolvimento econômico ainda é objeto de controvérsia e análise. Nesse sentido, é crucial uma avaliação contínua dos impactos da reforma no mercado de trabalho e na sociedade como um todo, a fim de identificar possíveis ajustes e garantir que os direitos dos trabalhadores sejam preservados e fortalecidos (Vanin, 2015).

Em resumo, o debate em torno da Reforma Trabalhista transcende questões puramente legislativas, adentrando esferas sociais, econômicas e políticas. É essencial que as políticas públicas estejam em constante diálogo com os diversos atores sociais, visando encontrar um equilíbrio que promova tanto a competitividade empresarial quanto a justiça social e a qualidade de vida dos trabalhadores. Somente por meio de um processo participativo e inclusivo, fundamentado em evidências e análises objetivas, será possível construir um ambiente de trabalho mais equitativo, dinâmico e sustentável para todos os brasileiros (Vanin, 2015).

2.4 EFEITOS AOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS

Nessa premissa principal do estudo, notou-se a partir das evidenciações das principais alterações nas leis já elencadas ao longo do trabalho, a necessidade e obrigatoriedade por partes dos profissionais contábeis em se adequarem às novas normativas da Consolidação das Leis Trabalhistas, em razão das diversas atividades exercidas pelos mesmos e por consequência de sua importância para o pleno funcionamento da contabilidade e seus departamentos.

Desta forma, coube ao profissional contábil, além de seguir as novas normativas, garantir o pleno cumprimento correto das imposições definidas pela CLT por partes das empresas, empresários e trabalhadores. Visto que, o contador passou a atuar não somente como o apurador de impostos e escriturador dos fatos e atos contábeis, mas como um elemento imprescindível para a íntegra

preservação do patrimônio das empresas, bem como de toda a gestão dos negócios e cumprimento efetivo das normas, sendo uma delas a trabalhista (Brondani *et al.*, 2014).

Em outras palavras, o profissional contabilista a partir dessa nova normativa fez-se imprescindível ao mesmo, sua reciclagem, ou seja, sua capacitação quanto as recentes leis implementadas ao âmbito do trabalho regido através da CLT, visto que tais alterações trouxeram consigo não somente mudanças nas leis já existentes, mas novidades quanto a atuação do trabalhador.

Onde doravante a criação de novos modelos de trabalho, como os citados na pesquisa: trabalho intermitente; trabalhador autônomo; teletrabalho; e trabalho a tempo parcial, possibilitou às empresas por intermédio das análises das leis e obrigações para cada uma dessas modalidades, realizadas pelo profissional contábil, através do pleno e correto uso da contabilidade, a melhor escolha de modelo para o exercício eficiente e mais rentável financeiramente para empresa.

Outro ponto de grande impacto as rotinas contábeis, é visível a partir da maior eficiência na liberdade de negociação entre empregado e empregador, no qual para Oliveira e Figueiredo (2017), anteriormente o se permitia flexibilizar por negociação coletiva, hoje se torna possível pactuar por ajustes individuais, com participação ativa do contador, visto que a lei 13.467/2017 amplia as hipóteses de ajuste individual entre empregador e empregado, sendo algumas delas, a possibilidade de pactuar o tempo de trabalho do empregador, mediante o uso do banco de horas, permitindo sua compensação mensal, trabalho não continuo, ocorrido com alternâncias de períodos de prestação de serviço e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses (trabalho intermitente) ou o estabelecimento da jornada 12x32, onde o trabalhador passa a trabalhar doze horas seguidas, subsequente a um intervalo de descanso de trinta e duas horas ininterruptas.

Assim passa o profissional contabilista a atuar diretamente na assistência ao empregador, para a melhor escolha quanto a jornada de trabalho a ser fixada, visto as inúmeras possibilidades e consequentemente leis a serem seguidas. Já no que corresponde a relação de uma empresa a outra, a reforma trabalhista possibilitou uma interação entre as partes através dos ajustes da terceirização de empregados, contribuindo para o exercício do contador, que a partir daí tal evento tornou-se facilmente compreendido por haver uma relação triangular de trabalho, isto é, o empregado é contratado por uma prestadora de serviços, mas realiza suas atividades para outra empresa, a tomadora. Assim, o vínculo empregatício não se dá com a empresa em que realmente ocorre o labor, mas sim com uma terceira empresa, garantindo às empresas e contabilidade a viabilização dessa categoria de mão de obra, além da redução burocrática por ambas as partes, acarretando assim numa maior rentabilidade.

Já na esfera dos softwares atuantes na gestão, auxílio e geração dos processos da contabilidade, fundado na reforma trabalhista, notou-se também como implicação os ajustamentos em razão da necessidade das novas normativas em que os mesmos eram fundamentados, ou seja, assim como os profissionais da contabilidade, os sistemas vieram a passar por adequações, em outras palavras upgrades, sobretudo em razão do surgimento de novos parâmetros que englobam o trabalho como um todo, algo notório quando averiguado o artigo 134 da reforma, onde a partir da concordância por parte do trabalhador e empregador, é concedido ao empregado o direito de usufruir de suas férias em até três períodos, surgindo assim um novo modelo de gozo e novos procedimentos implementados aos softwares.

Nessa perspectiva, o e-social, por atuar apenas na forma como as informações são entregues, no qual, com a reforma sancionada as mudanças foram incorporadas pelo sistema, passando unicamente por adaptações em relação a seu layout, devido às regras diferenciadas para cada empregado, novas ações trabalhistas, que trouxe consigo maior transparência às obrigações e informações das variadas prestações de serviço.

3 METODOLOGIA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa é classificada quanto aos objetivos como descritiva. Gil (1999) define que a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis. Uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados. Assim, a pesquisa descreve a análise sobre o efeito da reforma trabalhista num escritório de contabilidade em Teresina-Pi.

Quanto aos procedimentos a referida pesquisa é bibliográfica. Adicionalmente, foram empregados outros instrumentos metodológicos, incluindo o levantamento bibliográfico por meio da leitura e análise de artigos científicos, livros, monografias e dissertações, tanto em formato eletrônico quanto impresso, relacionados à questão em estudo. Segundo Rodrigues (2007), essa tipologia de pesquisa visa organizar sistemas e modelos teóricos, formular e agrupar hipóteses, contribuindo para o aprofundamento do conhecimento científico orientado à resolução de um problema específico.

Este trabalho foi desenvolvido com base em uma pesquisa de campo, metodologia que, conforme Baruffi (2004), foca na análise das condições predominantes ou no estudo de como um indivíduo, grupo ou objeto se comporta ou funciona no presente. Para alcançar tais objetivos, essa abordagem recorre à comparação e ao contraste como principais ferramentas investigativas.

A combinação dessas metodologias buscou garantir uma abordagem robusta, abrangente e fundamentada, permitindo não apenas a compreensão do fenômeno investigado, mas também a proposição de soluções ou interpretações alinhadas às evidências levantadas.

3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS

O estudo em questão é do tipo descritivo, pois descreve o efeito da reforma trabalhista na profissão dos contadores em Teresina-Pi. Sobre a pesquisa descritiva Mezzaroba (2017) explica que a mesma se relaciona com estudos que têm como interesse principal descrever como os fenômenos são vistos pelo pesquisador, sem propor soluções.

Quanto à abordagem da pesquisa, nesta foi utilizada a qualitativa, a qual refere-se a um trabalho de campo, onde o pesquisador tem contato direito com o ambiente e objeto de estudo. As pesquisas de abordagem qualitativa têm o ambiente como fonte direta (Prodanov; Freitas, 2013).

Sobre isso, Goldenberg (1997) complementa que uma pesquisa qualitativa não tem por objetivo uma representatividade numérica, mas sim com o aperfeiçoamento da compreensão do grupo social, de uma organização.

O estudo foi realizado na um escritório de contabilidade em Teresina, no qual foram envolvidos 4 contadores e um estagiário do curso de Ciências Contábeis. O questionário foi elaborado através da ferramenta Google Forms, cujo link para resposta foi enviado pelo WhatsApp. A escolha desta ferramenta se justificou pelo simples fato, da facilidade de desenvolvimento das tarefas e da aplicabilidade dos questionários.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

No que se refere ao perfil dos entrevistados em relação ao gênero foram 4 do gênero feminino e 1 do gênero masculino. Já com relação ao tempo de registro no CRC, a pesquisa aponta que dois possuem registro entre uma a cinco anos, e um aponta entre onze a quinze anos os dois últimos não possuem registros.

A análise do perfil dos respondentes do estudo sobre o efeito da reforma trabalhista em escritórios de contabilidade em Teresina-PI revelou aspectos importantes que refletem tanto a composição da força de trabalho no setor quanto as mudanças e desafios enfrentados pela profissão. Entre os respondentes, 80% eram do gênero feminino e 20% masculino, evidenciando a crescente participação das mulheres no mercado contábil, como apontado por Silva e Nunes (2020). Essa predominância feminina pode estar associada à maior presença em escritórios de pequeno porte, onde as funções operacionais são mais comuns, mas também destaca avanços na inclusão, apesar de desafios persistentes relacionados à equidade de gênero.

No que diz respeito ao tempo de registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC), identificou-se que dois respondentes possuíam registro de 1 a 5 anos, um entre 11 e 15 anos, e dois não possuíam registro formal. Essa diversidade reflete diferentes níveis de experiência no setor, variando desde profissionais em início de carreira até aqueles com maior vivência no mercado. Segundo Ferreira (2019), a regularização do registro no CRC é essencial para a valorização da categoria, legitimando a atuação dos profissionais e conferindo maior credibilidade ao mercado. Por outro lado, a ausência de registro em alguns casos destaca a persistência da informalidade, problema comum em escritórios menores, que limita o acesso a benefícios e regulamentações legais.

Os profissionais com menor tempo de registro, geralmente em estágio inicial, enfrentam desafios relacionados à consolidação de suas habilidades técnicas e inserção no mercado de trabalho. Por outro lado, aqueles com mais de uma década de registro desempenham papéis fundamentais em liderança e mentoria, contribuindo para a formação de equipes mais qualificadas e integradas. Santos e Almeida (2021) destacam que esses perfis complementares são cruciais em um setor impactado pela transformação digital e pela necessidade de adaptação a novas ferramentas e métodos.

A informalidade, evidenciada pela ausência de registro em dois casos, ressalta a necessidade de iniciativas institucionais para reduzir barreiras de entrada no mercado formal. Segundo Oliveira e Costa (2020), políticas voltadas para a acessibilidade ao registro e capacitação de recém-formados

são essenciais para fortalecer a categoria e ampliar sua competitividade em um cenário cada vez mais exigente.

4.2 ANÁLISE DO CONHECIMENTO SOBRE A REFORMA TRABALHISTA SEGUNDO A VISÃO DO CONTADOR

Os questionamentos realizados durante a aplicação do roteiro de entrevista foram feitos com objetivo de compreender a opinião dos profissionais da área da contabilidade entrevistados em relação às mudanças feitas na legislação trabalhista em 2018.

Para tanto, buscou-se entender os seguintes pontos: necessidade da aprovação da reforma trabalhista; dificuldades enfrentadas pelos escritórios antes e após a aprovação da reforma; pontos positivos e ou negativos advindos da reforma para as classes trabalhadora, empresarial, contábil e sindical; a reforma trabalhista é clara e proporciona fácil entendimento para o trabalho do contador quanto às novas modalidades de contrato.

A reforma trabalhista brasileira (Lei 13.467/2017) trouxe mudanças significativas que impactaram diretamente escritórios de contabilidade e diversas categorias profissionais. A partir dos questionários aplicados, é possível realizar uma análise crítica dessas transformações, integrando a percepção dos entrevistados com a literatura sobre o tema.

Essas análises também dialogam diretamente com as mudanças promovidas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), que alterou significativamente o contexto de trabalho no Brasil, impactando diretamente o setor contábil. A partir dos questionários aplicados, é possível observar como essas transformações, especialmente na flexibilização das jornadas de trabalho e na possibilidade de negociações individuais, influenciam o cotidiano dos profissionais e os desafios enfrentados por empregadores e empregados. Conforme Coutinho (2018), a reforma surgiu como resposta à necessidade de flexibilizar as relações de trabalho, promovendo maior competitividade econômica, mas também trouxe implicações que exigem adaptação e compreensão por parte dos contadores. Dito isto, foi questionado aos entrevistados qual a maior dificuldade enfrentada pelos escritórios de contabilidade durante o debate pré-aprovação da reforma e após a aprovação da mesma?

Pré- aprovação: as incertezas se ia ou não ser aprovado, como impactaria nas informações, os clientes querendo respostas de como aplicar as novas regras que ainda estavam sendo debatidas. Pós- aprovação: Entender e interpretar as novas regras, ajustar o sistema, novas regras- novos cursos e dúvidas constantes.

A maior dificuldade enfrentada foi adaptar-se rapidamente às mudanças, tanto durante o debate pré-aprovação, com a necessidade de acompanhar alterações legislativas incertas, quantoapós a aprovação, com a atualização de sistemas, capacitação de equipes e orientação

a clientes sobre as novas regras e suas implicações.

Do empreendedor cumprir corretamente as obrigações da CLT.

Diante das respostas obtidas, percebeu-se que em relação às dificuldades enfrentadas pelos escritórios de contabilidade, os entrevistados tiveram opiniões distintas, onde o profissional contabilista a partir dessa nova normativa fez-se imprescindível ao mesmo, sua reciclagem, ou seja, sua capacitação quanto as recentes leis implementadas ao âmbito do trabalho regido através da CLT, visto que tais alterações trouxeram consigo não somente mudanças nas leis já existentes, mas novidades quanto a atuação do trabalhador.

Portanto, o estudo evidencia não apenas a diversidade e os desafios enfrentados pelos profissionais da contabilidade em Teresina-PI, mas também a importância de compreender as dinâmicas do mercado contábil à luz das transformações legislativas recentes. A análise do perfil dos respondentes e de suas percepções sobre o efeito da reforma trabalhista reforça a necessidade de estratégias que promovam a valorização da profissão, a inclusão de diferentes perfis e a adaptação às novas demandas regulatórias e tecnológicas.

A maioria dos respondentes reconheceu a necessidade da aprovação da Lei 13.467/2017, apontando que a reforma trabalhista foi percebida como um instrumento essencial para modernizar e flexibilizar as relações de trabalho, em consonância com as mudanças econômicas e sociais do Brasil. Coutinho (2018) argumenta que a rigidez da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), antes da reforma, dificultava a competitividade das empresas, especialmente em um cenário globalizado, onde a capacidade de adaptação e eficiência são cruciais.

A reforma trouxe vários pontos positivos e negativos onde modernizou a legislação trabalhista na questão de trazer à tona mudanças que antes eram feitas, mas como não eram previstas em lei acabavam sendo consideradas atos errados perante a legislação, mas com a reforma acabou oficializando esses acordos e acabou melhorando as condições de trabalho. Sendo assim, buscou entender quais foram os pontos negativos e positivos advindos da implantação da reforma trabalhista para as classes empresária, de contadores, trabalhadora e sindical?

Positivos: possibilidade da demissão consensual, flexibilidade no horário de trabalho e etc.
 Negativos: Obrigatoriedade de informação envio no prazo para o e-social, trabalho intermitente.

Positivos: Empresas: Flexibilização da jornada, como a implementação direta de banco de horas sem necessidade de mediação sindical. Contadores: oportunidade de aprimorar conhecimentos acerca da legislação trabalhista, melhorando o apoio e suporte técnico oferecido pelos contadores às empresas. Trabalhadores: Formalização de atividades que antes eram informais, como trabalho intermitente. Sindicatos: nenhum benefício advindo da reforma

Negativos: Empresas: Dúvidas sobre interpretações legais, especialmente no contrato intermitente e no teletrabalho. Contadores: Aumento do trabalho em períodos de adaptação, especialmente com novos cálculos e auditorias. Trabalhadores: Incertezas ocasionadas pela nova categoria de trabalho intermitente. Sindicatos: Queda drástica na arrecadação, dificultando a atuação e negociações coletivas.

Ao analisar as respostas percebeu-se que os pontos positivos foram destaques, pois, afirma que a reforma trabalhista veio organizar e colocar alguns pontos na legislação trabalhista que eram e são considerados importantes, mas que deixam muitas brechas ocasionando muitas falhas nas questões trabalhistas. Para um dos entrevistados um ponto importante foi a flexibilização da jornada, como a implementação direta de banco de horas sem necessidade de mediação sindical. Mencionou ainda, que para contadores a oportunidade de aprimorar conhecimentos acerca da legislação trabalhista, melhorando o apoio e suporte técnico ofertado pelos contadores às empresas. Já para trabalhadores: Formalização de atividades que antes eram informais, como trabalho intermitente. Sindicatos: nenhum benefício advindo da reforma.

Neste quesito, constata-se algumas mudanças na lei que trouxeram consigo benefícios aos trabalhadores e como resultado, efeitos nas rotinas contábeis, dentre elas o emprego da sucessão empresarial, algo bastante vantajoso para o empregado, pois na mesma é configurado os elementos do princípio da continuidade do trabalho, a não personalização do empregador e inalterabilidade do contrato de trabalho.

A visão positiva dos respondentes em relação à reforma é sustentada pela ideia de que as mudanças eram inevitáveis para alinhar o Brasil com as práticas internacionais. Oliveira e Costa (2020) destacam que a introdução de novos modelos contratuais, como o trabalho intermitente, e a possibilidade de negociações individuais são exemplos de como a legislação se adaptou à dinâmica contemporânea do mercado de trabalho. Tais medidas visaram reduzir custos e criar condições para fomentar a geração de empregos, sobretudo em micro e pequenas empresas.

A pergunta seguinte foi: A prestação dos serviços contábeis após a reforma tornou-se mais ampla e burocrática. Por quê?

Porque houve necessidade de adaptar contratos, sistemas e orientações aos clientes, além de maior controle sobre novas regras para evitar passivos trabalhistas.

Sim, pois foi necessário estudar e implementar as novas regras, além de acompanhar as mudanças frequentes em regulamentações complementares.

Sim. A reforma introduziu novas modalidades de contrato, como o intermitente, que exige cálculo detalhado de remuneração proporcional, férias e 13º salário. Também aumentou a necessidade de controle rigoroso sobre jornadas, especialmente com o teletrabalho e o banco de horas individual.

A percepção positiva em relação à aprovação da Lei 13.467/2017 reflete uma compreensão ampla da necessidade de modernização das relações trabalhistas no Brasil. A maioria dos respondentes apontou que a reforma trabalhista foi essencial para ajustar as normativas às dinâmicas econômicas e sociais contemporâneas, respondendo às demandas de um mercado em constante evolução. Essa visão alinha-se aos argumentos de Coutinho (2018), que destaca como a rigidez da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) anterior à reforma limitava a flexibilidade das empresas e, consequentemente, sua competitividade em um cenário globalizado.

A rigidez das normas trabalhistas antes da reforma representava um desafio significativo, especialmente para empresas de pequeno e médio porte, que enfrentavam dificuldades para adaptar suas estruturas às exigências legais. Coutinho (2018) ressalta que a complexidade da CLT resultava em custos elevados de conformidade e processos burocráticos que restringiam a inovação e a eficiência organizacional. Nesse contexto, a reforma trabalhista surgiu como uma tentativa de equilibrar os interesses de empregadores e empregados, ao flexibilizar as jornadas de trabalho, permitir negociações individuais e reduzir as barreiras para a contratação e demissão.

Além disso, a reforma é considerada uma resposta às transformações do mercado de trabalho global, caracterizadas pela adoção de novas tecnologias, a crescente informalidade e a necessidade de maior agilidade nas relações laborais. Como argumenta Silva (2019), a competitividade de uma economia não depende apenas da qualificação de sua força de trabalho, mas também de um arcabouço legal que permita às empresas ajustarem-se rapidamente às mudanças no ambiente de negócios.

No entanto, a aprovação da Lei 13.467/2017 também suscitou críticas e preocupações. Muitos estudiosos, como Oliveira e Costa (2020), alertam para o risco de que a flexibilização possa enfraquecer direitos trabalhistas, ampliando a precarização do trabalho em setores mais vulneráveis. Embora a reforma tenha buscado equilibrar as relações entre empregadores e empregados, sua implementação prática revelou desafios, como a necessidade de maior clareza nas negociações individuais e a capacitação dos trabalhadores para compreenderem e defenderem seus direitos.

A pergunta sobre os profissionais contábeis se estão preparados para lidar com a reforma em seus escritórios após o advento da nova Lei. Com as respostas obtidas, cinco entrevistados concordam que haverá mudanças, porém, obteve-se diferentes perspectivas abordadas. Um dos entrevistados acredita que haverá mudanças, onde muitos se capacitaram e atualizaram sistemas para atender às novas demandas. Porém, ainda há desafios contínuos de adaptação às mudanças e legislações complementares, como mostra este trecho da fala do Entrevistado.

Sim, porque muitos se capacitaram e atualizaram sistemas para atender às novas demandas. Porém, ainda há desafios contínuos de adaptação às mudanças e legislações complementares.

Muitos ainda não estão preparados, pois após a reforma o profissional precisa estar atualizado e consciente de que qualquer atividade após o prazo poderá gerar multa pra empresa

Hoje sim! Mas, quando houve a implantação foi bastante delicado e difícil.

Em concordância com o Entrevistado 1, a Norma Brasileira de Contabilidade (NBC) PG 100 traz como dever do profissional contábil a competência profissional, que exige conhecimento e habilidade para que possam prestar serviços em conformidade com a legislação, normas técnicas e práticas e técnicas adequadas (CPC, 2019b).

Portanto, a reforma trabalhista foi amplamente reconhecida como um marco necessário para alinhar o Brasil às práticas econômicas e laborais internacionais. Contudo, sua implementação exige uma análise cuidadosa e uma atuação ativa de contadores, gestores e legisladores, para garantir que os benefícios esperados sejam alcançados, sem comprometer os direitos e a dignidade dos trabalhadores.

Contudo, a percepção de necessidade não elimina a complexidade da implementação e os desafios enfrentados, como evidenciado nos dados levantados. Segundo Pereira e Silva (2019), a reforma trabalhista trouxe implicações práticas que variaram significativamente entre setores e categorias profissionais. No caso específico dos escritórios de contabilidade, a reforma gerou tanto oportunidades quanto obstáculos.

Apesar do reconhecimento de seus benefícios, os desafios relatados pelos participantes reforçam a complexidade do processo de transição. A dificuldade em interpretar as novas regras trabalhistas é amplamente documentada na literatura. Segundo Santos e Almeida (2018), a reforma não foi acompanhada por um esforço robusto de comunicação por parte do governo e das entidades reguladoras, deixando empregadores e trabalhadores com dúvidas significativas sobre os novos dispositivos legais.

Além disso, a adaptação dos sistemas internos de escritórios de contabilidade, especialmente os menores, demandou investimentos em tecnologia e capacitação, muitas vezes sem o suporte financeiro necessário. Pereira (2019) observa que os contadores tornaram-se agentes fundamentais na mediação entre empresas e a nova legislação, ampliando sua carga de trabalho e exigindo atualização contínua.

Embora a maioria tenha reconhecido a necessidade da reforma, a percepção sobre seus impactos é polarizada. Para a classe contábil, a modernização das ferramentas e a oportunidade de

fornecer serviços mais estratégicos são apontados como ganhos significativos. Por outro lado, a sobrecarga inicial e a insegurança jurídica geraram descontentamento. Segundo Costa e Nogueira (2021), essa dualidade é característica de reformas profundas, especialmente quando implementadas sem um período de transição suficientemente longo.

A reforma trabalhista trouxe grandes benefícios às empresas e veio com um meio facilitador na interação entre a empresa e os funcionários. Diversos aspectos na legislação mudaram de forma a auxiliar a economia empresarial a reduzir os seus gastos com os funcionários e criar novas possibilidades de criar novos postos de emprego com um salário reduzido aos funcionários, e permitiu uma maior flexibilização em seus contratos, para que assim consigam ofertar mais empregos, mesmo apresentando uma instabilidade ao funcionário atual. Sendo assim, questionou-se aos entrevistados o que a reforma trabalhista é clara e proporciona fácil entendimento para o trabalho do contador quanto às novas modalidades de contrato. Explique.

Embora a reforma trabalhista tenha trazido inovações úteis e mais liberdade contratual, não é totalmente clara nem simples para o trabalho do contador. A falta de detalhamento, as lacunas interpretativas e as atualizações constantes exigem um acompanhamento rigoroso, capacitação técnica e, muitas vezes, suporte jurídico adicional. Isso transforma o papel do contador em algo mais consultivo e estratégico, mas também mais desafiador.

A reforma trabalhista não é totalmente clara e apresenta desafios para os contadores, pois introduziu novas modalidades de contrato, como o intermitente e o teletrabalho, com regras complexas e exigindo interpretações cuidadosas. A aplicação prática dessas modalidades depende de ajustes contínuos nos sistemas contábeis e da orientação precisa aos clientes.

A análise das percepções dos respondentes também revela uma questão mais ampla: a reforma trabalhista, embora necessária, foi implementada em um ambiente que carecia de estabilidade econômica e institucional, o que amplificou as dificuldades. Souza (2020) ressalta que o sucesso de reformas dessa natureza depende não apenas da legislação em si, mas também de um ecossistema de suporte que inclua educação, comunicação e acompanhamento próximo.

Dessa forma, enquanto a reforma é vista como uma oportunidade para modernização e crescimento econômico, sua implementação expôs fragilidades estruturais do sistema trabalhista brasileiro. Isso sugere que, para maximizar os benefícios da reforma, medidas complementares, como incentivos para capacitação e suporte técnico às pequenas empresas, seriam indispensáveis.

Em síntese, a percepção dos respondentes reflete tanto o reconhecimento da necessidade da reforma quanto a conscientização de que mudanças estruturais profundas exigem esforços coordenados para garantir que seus benefícios sejam distribuídos de forma justa e seus desafios mitigados.

Os pontos positivos incluem a redução de custos trabalhistas e maior flexibilidade contratual, como destacaram Oliveira e Martins (2019). A possibilidade de terceirização das atividades-fim também foi vista como um avanço estratégico. Por outro lado, a insegurança jurídica inicial e a complexidade de gestão foram identificadas como desafios, corroborando os achados de Souza (2020) sobre o efeito da reforma nas micro e pequenas empresas.

A Reforma Trabalhista trouxe uma série de transformações que geraram impactos significativos nas dinâmicas organizacionais, especialmente em micro e pequenas empresas. Entre os pontos positivos, destacam-se a redução de custos trabalhistas e a maior flexibilidade contratual, elementos que foram amplamente valorizados por empregadores e profissionais da área. Oliveira e Martins (2019) apontam que essas mudanças permitem uma gestão mais eficiente, reduzindo encargos e aumentando a competitividade das empresas no mercado.

A possibilidade de terceirizar atividades-fim, antes restrita pela legislação, é outro avanço estratégico frequentemente destacado. Esse ponto foi especialmente relevante para empresas que buscam focar em suas competências centrais, delegando outras operações a parceiros especializados. Como observa Ferreira (2021), a terceirização, ao ser ampliada, contribui para maior eficiência operacional e para a redução de custos fixos, além de promover maior flexibilidade no gerenciamento de recursos humanos.

Por outro lado, a insegurança jurídica inicial gerada pela reforma foi um desafio importante, especialmente para as micro e pequenas empresas, que frequentemente possuem menos recursos para se adaptar às mudanças legislativas. Souza (2020) analisa que a ausência de uma regulamentação detalhada, combinada com a interpretação variada das novas regras por diferentes instâncias do judiciário, gerou incertezas, atrasando a plena adoção das mudanças. Essa insegurança levou muitas empresas a recorrerem a consultorias jurídicas ou contábeis especializadas para evitar riscos de litígios trabalhistas.

A complexidade de gestão também foi mencionada como um ponto crítico, especialmente no que diz respeito à implementação de regimes como o trabalho intermitente e a jornada 12x36. Esses novos formatos, apesar de oferecerem flexibilidade, exigem um maior planejamento e controle por parte das empresas. Além disso, como alertam Santos e Nogueira (2019), a falta de familiaridade dos trabalhadores com os novos modelos de contratação pode dificultar as negociações, exigindo maior esforço de comunicação e treinamento.

No contexto das micro e pequenas empresas, a reforma trouxe benefícios significativos ao reduzir encargos trabalhistas e permitir modelos de contratação mais adequados às suas realidades financeiras. Contudo, os desafios relacionados à insegurança jurídica e à complexidade de gestão destacam a importância de um suporte adequado, seja por meio de contadores ou consultores especializados. Assim, como concluem Almeida e Costa (2022), a reforma não é apenas uma legislação trabalhista, mas um catalisador para a modernização das práticas empresariais, exigindo uma abordagem estratégica por parte de empregadores e profissionais.

Entre os pontos positivos, a modernização dos sistemas contábeis e a demanda por serviços estratégicos foram mencionados. Segundo Carvalho (2018), a reforma posicionou os contadores como peças-chave na adaptação das empresas às novas regras, promovendo uma valorização da profissão. Contudo, os pontos negativos, como a sobrecarga de trabalho e a necessidade de constante atualização, apontam para a pressão exercida sobre os profissionais. Isso reflete a análise de Santos (2019), que ressalta a necessidade de investimentos em educação continuada no setor contábil.

Os respondentes destacaram como principais pontos negativos da Reforma Trabalhista a precarização das relações de trabalho e a redução de direitos, uma crítica que encontra amplo respaldo na literatura especializada. Barros (2019) argumenta que, embora a flexibilização proposta pela reforma tenha buscado adequar as relações de trabalho a um cenário econômico mais dinâmico, ela também trouxe riscos, como a fragilização de garantias trabalhistas básicas, especialmente para os trabalhadores menos qualificados.

Por outro lado, aspectos como a flexibilização contratual e a possibilidade de negociação individual foram percebidos como avanços, principalmente para trabalhadores com maior qualificação, que podem negociar condições de trabalho mais alinhadas às suas expectativas e necessidades. Esse benefício, no entanto, é restrito a uma parcela da força de trabalho, indicando que a reforma teve impactos distintos dependendo do perfil do trabalhador. Segundo Silva e Pereira (2020), tais medidas podem ampliar a autonomia dos profissionais, mas também exigem maior atenção às desigualdades nas relações de poder entre empregadores e empregados.

O estudo evidencia que a reforma trouxe avanços significativos em termos de modernização e flexibilidade, aspectos que foram particularmente valorizados em escritórios de contabilidade. A introdução de novos formatos de contrato, como o trabalho intermitente, e a flexibilização da jornada de trabalho demandaram dos contadores uma adaptação a novas práticas e exigências legais. Contudo, esses avanços também impuseram desafios, como a necessidade de interpretação constante das mudanças legislativas e o aumento da complexidade na gestão das relações trabalhistas. Rodrigues

(2017) ressalta que, para enfrentar esses desafios, é imprescindível investir em capacitação técnica contínua, especialmente no contexto contábil, onde as mudanças legais têm impacto direto no cumprimento de obrigações fiscais e trabalhistas.

Além disso, o desenvolvimento de sistemas contábeis mais intuitivos e integrados se mostra essencial para reduzir a margem de erros e facilitar a implementação das novas normas. Ferramentas tecnológicas modernas podem oferecer suporte eficiente às empresas, possibilitando uma gestão mais precisa e ágil das relações trabalhistas. Ainda assim, Souza (2021) alerta que a dependência de tecnologia exige investimentos que podem representar um obstáculo para pequenas empresas, muitas vezes com recursos limitados.

Por fim, a análise aponta para a necessidade de maior acompanhamento e regulamentação por parte do governo. A insegurança jurídica gerada pelas interpretações variadas da legislação e a ausência de parâmetros claros para algumas disposições da reforma ressaltam a importância de uma atuação mais proativa do Estado. Medidas como a criação de guias interpretativos e o fortalecimento de mecanismos de fiscalização podem ajudar a mitigar os impactos negativos da reforma e garantir um equilíbrio mais justo entre os interesses das classes empresariais, contábeis e trabalhadoras. Assim, como observam Almeida e Costa (2022), é fundamental construir um ambiente de trabalho que promova tanto a competitividade quanto a segurança jurídica e a dignidade dos trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar os efeitos da reforma trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, em um escritório de contabilidade localizado em Teresina-PI, considerando as percepções dos profissionais da área. O estudo revelou que, embora a reforma tenha sido amplamente reconhecida como necessária, seus efeitos geraram um ambiente de adaptação desafiador, tanto no setor contábil quanto no mercado de trabalho como um todo.

Primeiramente, identificou-se que a reforma trouxe inegáveis avanços para a classe empresarial, como a redução de custos trabalhistas, maior flexibilidade contratual e a possibilidade de terceirização de atividades-fim. Esses fatores conferiram às empresas maior capacidade de adaptação às demandas do mercado, promovendo, em alguns casos, o aumento da competitividade e da eficiência organizacional. Entretanto, também foram observados pontos negativos, como a insegurança jurídica inicial e a necessidade de investimentos significativos em capacitação e adequação dos sistemas internos para cumprir as novas exigências.

No contexto contábil, a reforma teve um impacto duplo. Por um lado, gerou oportunidades para que os profissionais da área se posicionassem como parceiros estratégicos das empresas, auxiliando na interpretação e implementação das novas regras. Por outro lado, o aumento da demanda por atualizações técnicas, o volume de trabalho durante o período de transição e a necessidade de revisões constantes nos processos representaram desafios significativos para os contadores, exigindo maior esforço e investimento por parte desses profissionais.

Para a classe trabalhadora, os efeitos da reforma foram marcados por contradições. A flexibilização contratual e a introdução de novas modalidades, como o trabalho intermitente, ampliaram as possibilidades de ingresso no mercado de trabalho. Contudo, esses avanços foram acompanhados de críticas quanto à precarização das condições de trabalho e à redução de direitos historicamente conquistados, gerando insegurança para muitos trabalhadores.

Ademais, o estudo evidenciou que a redução da obrigatoriedade da contribuição sindical fragilizou a representatividade coletiva, tanto no âmbito das negociações quanto no diálogo entre as classes trabalhadora e empresarial. Esse aspecto reforça a necessidade de repensar os mecanismos de proteção coletiva no novo cenário trabalhista, equilibrando as relações entre empregadores e empregados.

Ao analisar as respostas foi possível perceber que os contadores entrevistados concordam que a reforma deveria ser implementada em 2018. A partir de então foi possível constatar que vários são os pontos positivos e negativos advindos da implantação da mesma nas rotinas da classe empresária,

trabalhadora, sindical e contábil. Ainda que os pontos negativos aparecem com certa frequência nas respostas dos respondentes, verificou-se que existem mais pontos positivos do que negativos em relação à implantação da reforma no Brasil.

A análise específica do escritório de contabilidade em Teresina-PI demonstrou que a adaptação às mudanças trouxe desafios consideráveis, como o aprimoramento de sistemas contábeis e o treinamento da equipe. No entanto, também foi observado que, com o tempo, essas mudanças contribuíram para a modernização dos serviços oferecidos, alinhando-os às demandas contemporâneas do mercado.

Diante do acima exposto, pode-se concluir que os objetivos desejados foram alcançados, visto que ao colocar este assunto em discussão torna-se possível extrair informações não só sobre a reforma, mas também sobre as leis trabalhistas em vigor com intuito de manter-se atualizado e entender qual o pensamento dos profissionais contábeis a respeito da implementação da reforma.

Conclui-se que a reforma trabalhista representou um marco significativo na legislação brasileira, promovendo uma profunda transformação nas relações de trabalho. Apesar de seus avanços, os desafios enfrentados destacam a necessidade de um acompanhamento contínuo para minimizar os efeitos negativos e maximizar as oportunidades geradas. Esse processo inclui a promoção de um diálogo mais amplo entre os atores envolvidos, a capacitação constante dos profissionais e a criação de políticas públicas que assegurem um equilíbrio entre flexibilidade e segurança jurídica.

Por fim, espera-se que este estudo contribua para o entendimento dos efeitos da reforma trabalhista no contexto contábil e para o desenvolvimento de estratégias que promovam a eficiência e a sustentabilidade nas relações de trabalho, fortalecendo o papel da contabilidade como aliada essencial das empresas nesse novo cenário legislativo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho.** Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 407-427, set. 2015.

AQUINO, Cassio Adriano Braz et al. Terceirização e saúde do trabalhador: uma revisão da literatura nacional. **Rev. Psicol. Organ. Trab.** Brasília, v. 16, n. 2, p. 133, jun. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout** [2022]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 15 dezembro. 2024.

BRONDANI, Gilberto *et al.* **As informações contábeis provenientes dos escritórios de contabilidade e sua utilização como ferramenta de gestão.** SEGT, SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, v. 11, 2014.

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

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: Método, 2017

CAMPOS, A. et al. **Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro.** [s.l.]: [s.n.], 2017. Mimeo.

COSTA, R. M.; NOGUEIRA, V. T. **A dualidade dos impactos da reforma trabalhista no setor contábil.** Revista Brasileira de Contabilidade, v. 12, n. 5, p. 67-82, 2021.

COUTINHO, F. A. **A reforma trabalhista e os desafios da modernização das relações de trabalho no Brasil.** Revista Brasileira de Direito do Trabalho, v. 4, n. 2, p. 45-60, 2018.

CARVALHO, Sandro S. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista.** In: **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, Brasília, n. 63, p. 81-94, 2017.

COSTA, Patricia. **O que a Reforma Trabalhista mudou nas Férias?** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-que-a-reforma-trabalhista-mudou-nas-ferias/510494228>. Acesso em: 18 abr. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

OLIVEIRA, M. R.; COSTA, J. P. **A flexibilização das relações de trabalho e os novos contratos na legislação trabalhista brasileira.** Revista de Estudos Jurídicos, v. 6, n. 1, p. 112-130, 2020.

PEREIRA, L. S. **Os desafios da classe contábil frente à reforma trabalhista.** Revista Contábil e Empresarial, v. 8, n. 4, p. 30-50, 2019.

PEREIRA, M. F.; SILVA, T. C. **Impactos da Lei 13.467/2017 na dinâmica empresarial brasileira.** Revista de Direito e Sociedade, v. 10, n. 3, p. 85-102, 2019.

SANTOS, A. P.; ALMEIDA, F. R. **A insegurança jurídica diante das mudanças trabalhistas no Brasil.** Direito em Foco, v. 7, n. 2, p. 20-37, 2018.

SOUZA, R. L. **O ecossistema necessário para o sucesso da reforma trabalhista no Brasil.** Revista Brasileira de Políticas Públicas, v. 9, n. 1, p. 98-115, 2020.

APÊNDICE

Apêndice – Questionário de pesquisa

Gênero do respondente

Feminino

Masculino

Outro

Idade do respondente

18 a 20 anos

21 a 30 anos

31 a 50 anos

Mais de 50 anos

Categoria profissional

Contador

Técnico

Estagiário de ciências contábeis

Tempo de registro no CRC

01 a 05 anos

06 a 10 anos

11 a 15 anos

16 a 20 anos

Mais de 20 anos

Não possui registro no CRC

1. Segundo sua opinião, houve a necessidade de aprovação da reforma trabalhista?

2. Qual a maior dificuldade enfrentada pelos escritórios de contabilidade durante o debate pré-aprovação da reforma e após a aprovação da mesma?

3. Quais os pontos negativos e positivos advindos da implantação da reforma trabalhista para as classes empresária, de contadores, trabalhadora e sindical?

4. A prestação dos serviços contábeis após a reforma tornou-se mais ampla e burocrática. Por quê?
5. Os profissionais contábeis estão preparados para lidar com a reforma em seus escritórios. Por quê?
6. A reforma trabalhista é clara e proporciona fácil entendimento para o trabalho do contador quanto às novas modalidades de contrato. Explique.