

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS  
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS – UACC

**ALEX EHRICH DE MOURA**

**A IMPORTÂNCIA DA ORIENTAÇÃO CONTÁBIL DIANTE DAS ALTERAÇÕES  
ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA**

SOUSA - PB

2018

**ALEX EHRICH DE MOURA**

**A IMPORTÂNCIA DA ORIENTAÇÃO CONTÁBIL DIANTE DAS ALTERAÇÕES  
ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho monográfico apresentado ao Curso de Ciências Contábeis do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial à conclusão do Curso.

Orientador: Prof. Francisco Dinarte de Sousa  
Fernandes

SOUSA – PB

2018

## DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Por este termo, eu, abaixo assinado, assumo a responsabilidade de autoria do conteúdo do referido Trabalho de Conclusão de Curso, Intitulado: “**A IMPORTÂNCIA DA ORIENTAÇÃO CONTÁBIL DIANTE DAS ALTERAÇÕES ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA**”, estando ciente das sanções legais previstas referentes ao plágio. Portanto, ficam, a instituição, o orientador e os demais membros da banca examinadora isentos de qualquer ação negligente da minha parte, pela veracidade e originalidade desta obra.

Sousa/PB, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

---

**Alex Ehrich de Moura**

**ALEX EHRICH DE MOURA**

**A IMPORTÂNCIA DA ORIENTAÇÃO CONTÁBIL DIANTE DAS ALTERAÇÕES  
ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho monográfico apresentado ao Curso de Ciências Contábeis do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial à conclusão do Curso.

Orientador: Prof. Francisco Dinarte de Sousa Fernandes

Data de aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_

Banca Examinadora:

---

Orientador: Professor Francisco Dinarte de Sousa Fernandes

---

Examinador

---

Examinador

Dedico este trabalho aos amigos,  
minha mãe, meus irmãos e minha  
esposa, que muito colaboraram para  
minha realização.

## **AGRADECIMENTOS**

À minha mãe, irmão e minha esposa Thaisi de Caldas Costa que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa da minha vida. Aos meus amigos, pelo incentivo e pelo apoio constante.

Agradeço a meu orientador, professor Dinarte, que teve paciência e me ajudou muito, dispensando parte de seu exíguo tempo contribuindo na realização deste trabalho.

Também sou grato aos demais professores que durante tanto tempo me ensinaram e me mostraram o quanto é importante se dedicar aos estudos.

E aos demais funcionários do CCJS.

“Não é o mais forte que sobrevive, nem o mais inteligente, mas o que melhor se adapta às mudanças”.

Leon C. Megginson

## RESUMO

Diante de muitas alterações no tocante a legislação trabalhista em que nos encontramos, também são muitas as cobranças, decorrentes dessas alterações, aos profissionais da área contábil. Diante disso, este trabalho objetivará um estudo que visa observar a efetiva importância aplicada à orientação contábil diante das diversas mudanças trazidas pela Lei 13.467 de 2017, a chamada Lei da Reforma Trabalhista. Levando em consideração que as relações entre patrão e funcionário na moderna organização trabalhista em que estamos inseridos atualmente, estão norteadas através da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Recentemente o governo brasileiro proporcionou uma grande atualização dentro da CLT batizada de “Reforma Trabalhista”. Inserido nesse contexto contemporâneo apresenta-se aqui um trabalho cujo intuito principal é evidenciar o papel do profissional contábil como também a importância de sua orientação diante dessas modificações. Para realização do trabalho utilizou-se do método de pesquisa qualitativo bibliográfico e comparativo, por meio de pesquisas em livros, periódicos, leis, reportagens e comentários a respeito do tema. O estudo verificou os principais pontos atualizados pela Lei 13.467, onde nesse cenário de intensas mudanças proporcionadas pela lei da Reforma Trabalhista, surge o profissional contábil que, ao contrário do que muitos pensam, não é só responsável pelo controle da movimentação financeira de empresas, mas também, conforme foi destacado no estudo, realiza tarefas minuciosas de análise na área trabalhista e auxilia na tomada de decisão das empresas. Ficando claro que a contabilidade se encontra diretamente ligado ao direito trabalhista. Chegando a evidenciar o importante papel que a orientação contábil possui, e que a Reforma Trabalhista acabou exaltando todo o poder consultivo do profissional da área contábil, haja vista a quantidade de novidades tão imprescindíveis ao empregador.

**Palavras-chave:** Trabalho. Reforma trabalhista. Consolidação das Leis do Trabalho. Constituição Federal. Direitos trabalhistas. Profissional contábil. Contador. Orientação contábil.

## ABSTRACT

In the face of many changes in the labor legislation in which we find ourselves, there are also many charges, as a result of these changes, for professionals in the accounting area. In view of this, this study will aim at a study that aims to observe the effective importance applied to accounting orientation in the face of the various changes brought by Law 1346 of 2017, the so-called Labor Reform Law. Taking into consideration that the relations between employer and employee in the modern labor organization in which we are currently inserted, are guided through the Consolidation of Labor Laws (CLT). Recently the Brazilian government provided a major update within the CLT called "Labor Reform". Inserted in this contemporary context is presented here a work whose main purpose is to highlight the role of the accounting professional as well as the importance of his orientation towards these modifications. For the accomplishment of the work the method of qualitative bibliographical and comparative research was used, through researches in books, periodicals, laws, reports and commentaries on the subject. The study verified the main points updated by Law 13467, where in this scenario of intense changes provided by the Labor Reform Law, the accounting professional arises who, contrary to what many think, is not only responsible for controlling the financial movement of companies, but also, as highlighted in the study, performs detailed analysis tasks in the labor area and assists in the decision-making of companies. It is clear that accounting is directly linked to labor law. As evidence of the important role that the accounting orientation has, and that the Labor Reform ended up exalting all the advisory power of the professional in the accounting area, given the amount of news so essential to the employer.

**Keywords:** Work. Labor reform. Consolidation of labor laws. Federal Constitution. Labor rights. Professional accountant. Counter. Accounting guidance.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1-Resumo das alternativas do contador.....	24
Quadro 2-Comparativo das principais mudanças trazidas pela Lei 13.567 de 2017 dentro da CLT....	31

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

Art. – Artigo

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

CFC – Conselho Federal de Contabilidade

SPED – Sistema Público de Escrituração Digital

CPC – Comitê de Pronunciamentos Contábeis

IFRS – International Financial Reporting Standard

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
1.1.	Introdução e problematização da pesquisa .....	12
1.2.	Objetivos .....	13
1.2.1.	Objetivo geral .....	13
1.2.2.	Objetivos específicos.....	14
1.3.	Justificativa.....	14
<b>2.</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>17</b>
2.1.	Evolução do trabalho e dos direitos do trabalhador .....	17
2.2.	Fatos relevantes na história das leis trabalhistas no Brasil.....	19
2.3.	O profissional contábil e os direitos trabalhistas .....	22
<b>3.</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>27</b>
3.1.	Tipologia e delimitação da pesquisa .....	27
3.1.1.	Quanto aos objetivos .....	27
3.1.2.	Quanto à abordagem.....	27
3.1.3.	Quanto aos procedimentos técnicos .....	28
3.1.4.	Quanto aos fins .....	28
3.1.5.	Quanto à descrição da pesquisa.....	28
<b>4.</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>30</b>
4.1.	Estudo comparativo sobre a Lei 13.467/17 .....	30
4.2.	A importância do contabilista diante das alterações trabalhistas .....	39
4.3.	O profissional contábil frente à reforma trabalhista .....	40
<b>5.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>42</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>45</b>

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1. Introdução e problematização da pesquisa

O trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e, certamente, continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo (Carlo Henrique Bezerra Leite, 2017).

É bem verdade que de início o trabalho humano só servia como meio de sustento e defesa pessoal, mas ao passar do tempo o trabalho foi se tornando uma forma de negócio, primeiramente através do modelo de troca e o regime de utilização em proveito próprio do trabalho alheio, onde o trabalho escravo se faz presente como principal representação do trabalhador na antiguidade (EDUCACIONAIS 2017).

E assim, com o decorrer do tempo a importância do trabalho e o reconhecimento do trabalhador passaram a demonstrar mais evidência, chegando até mesmo ao conhecimento popular a afirmação de que o trabalho dignifica o homem. Surgindo inclusive leis que garantissem seus direitos

Pode parecer que não, mas assim como o próprio trabalho a contabilidade também se mostra bem antiga, haja vista que os primeiros sinais da contabilidade descobertos por historiadores datam de aproximadamente 4.000 a.C.

Com o passar do tempo a contabilidade foi ganhando forma e se configurando como profissão, onde teve sua fundamentação teórica principalmente baseada no método das partidas dobradas publicado na obra de Frei Luca Pacioli e disseminado e melhorado a partir do surgimento das escolas de pensamento contábil. De início com a Escola Contista e em seguida, com o passar dos anos, outras como, a Escola Administrativa, Reditualista, Norte-Americana, Alemã, Patrimonialista, Neopatrimonialista, Personalista, Veneziana, Matemática, Francesa e Italiana (SCHMIDT; SANTOS, 2008).

O marco da contabilidade no Brasil foi a criação do Conselho Federal de Contabilidade que alguns anos após sua fundação, visando criar padrões contábeis que se alinhassem as normas internacionais que se destacavam através do conhecido IFRS (International Financial Reporting Standard), em 2005 consegue criar o Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC). Responsável justamente por orientar e emitir

pronunciamentos técnicos que visavam promover a nível internacional as normas contábeis aplicadas no Brasil.

Já o direito do trabalho surge de fato em meio a revolução industrial de 1912, no Brasil, seguindo a linha temporal de evolução, surge em 1943 a Consolidação das Leis Trabalhista – CLT, trazendo como foco a regulação das interações individuais e coletivas dentro do trabalho, sendo assegurados diversos direitos e obrigações aos trabalhadores.

Dessa forma, com a chegada da CLT, o trabalho e a relação entre empregador e empregado no Brasil tornou-se fundamentalmente regulado.

Enfim, em Outubro de 1988 é promulgada a Constituição Federal – CF, após mais de quarenta anos da criação da CLT, e com ela nasce também direitos envolvendo a jornada de trabalho, licença maternidade e licença paternidade.

Recentemente, outra grande mudança ocorreu no tocante aos direitos dos trabalhadores brasileiros. A chamada “Reforma Trabalhista” veio por meio da Lei 13.467/2017 e alterou boa parte da CLT.

Em meio a todas essas recentes mudanças estão os profissionais da área contábil, como responsáveis pelo intermédio entre o empresário e os direitos e deveres trabalhistas, cabendo a ele orientar seu cliente a respeito dos compromissos com alguns processos e procedimentos a serem seguidos pela empresa.

Conforme MARCONI, LAKATOS (2010, p. 143) o problema é uma dificuldade, teórica ou prática, no conhecimento de alguma coisa de real importância, para a qual se deve encontrar uma solução.

Nesse sentido, o presente estudo encontra a seguinte problematização: **Qual a importância da orientação contábil em manter empregado e empregador esclarecidos quanto às alterações ligadas a Reforma Trabalhista?**

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo geral**

O objetivo geral do estudo é apresentar a importância da orientação contábil diante das principais mudanças proporcionadas pela Lei 13.467/2017.

### 1.2.2. Objetivos específicos

Como objetivos específicos, o trabalho buscou:

- Descrever a relação dos profissionais da área contábil frente ao direito trabalhista, o relacionando principalmente às alterações e novas aplicações legais que surgiram com a Reforma Trabalhista;
- Comparar como eram os principais pontos da CLT antes das alterações em consequência da Lei 13.467 de 2017, e como ficaram após a Reforma trabalhista;
- Apresentar o papel da orientação contábil e a necessidade dos profissionais contábeis de se manterem sempre atualizados diante da legislação trabalhista.

### 1.3. Justificativa

O trabalho encontra sua justificativa diante da atual conjuntura nacional, permeada por crise em várias áreas, como a econômica, política e até mesmo a ética, além de se apresentar repleta de intensas modificações no que diz respeito às leis atuais. Dentro dessas intensas modificações nos deparamos com a Reforma Trabalhista, que, através da Lei 13.467/17, veio atualizar diversas normas referentes as relações trabalhistas no Brasil. Nesse contexto a presença do profissional contábil como intermediador da aplicação de tais leis se faz de grande importância para o assunto, haja vista que, apesar de não caber aos contadores interpretar a legislação, a ele compete levantar os custos ou impactos resultantes das futuras mudanças, além de assumir a responsabilidade na aplicabilidade das alterações legais advindas da Reforma Trabalhista.

Onde a necessidade de orientação contábil se confirma, pois, segundo Santos (2008, p. 10):

“[...] o contador não deve perder da mente que a contabilidade não é para ele, é para o usuário. A contabilidade é a linguagem dos negócios e essa linguagem conta a história de cada empresa. Aperfeiçoar essa linguagem buscando aumentar seu poder de predição e de utilidade para o usuário é talvez a principal missão do contador.[...]”

Apesar de considerar que o presente trabalho tem caráter inédito, por se tratar de um tema ainda muito recente e pouco abordado em estudos científicos, de modo que existe uma

complexidade em comparar com outras obras, existem pesquisas semelhantes, onde autores como: Fonseca *et al.* (2014) no sentido da importância do contador nas organizações, diz que para alcançarem o sucesso, as empresas necessitam de um profissional contábil capacitado, de ampla visão, flexível, ágil, comprometido, organizado, produtivo, que tenha conhecimento de tecnologia sofisticada e esteja sempre preparado para enfrentar desafios em um cenário altamente competitivo; Segundo Cotrin, Santos e Zotte Jr (2012) em sua pesquisa determinaram que há de se ressaltar a importância da contabilidade como ciência humana, e da necessidade de sua evolução perante uma sociedade moderna e competitiva, onde a cada nova geração de contadores, novos desafios surgem e o comprometimento do profissional da área contábil na gestão dos negócios, torna-se cada vez mais necessário.

A importância em se defender o tema proposto aumenta, pois o presente estudo tem como finalidade fomentar discussões a respeito do assunto, justamente por se tratar de um tema ainda pouco explorado, buscando evidenciar resultados expressivos para o ambiente acadêmico, existindo a possibilidade de se tornar primordial para que ocorram mais pesquisas, originando a ampliação da temática com elementos expressivos.

Cinco capítulos distribuem o estudo. Onde no primeiro temos a introdução, que trata da contextualização do tema abordado na pesquisa, como também a problemática, seus objetivos e sua justificativa.

Para tanto, em seguida, trata a respeito da sua fundamentação teórica que sustenta o pilar da matéria estudada. Apresentando algumas noções básicas referentes ao trabalho humano e toda legislação que se veio a seguir para amparar as relações trabalhistas tanto no Brasil, como também no resto do mundo, abordando sobre a evolução do direito trabalhista no constitucionalismo brasileiro e de certa forma em todo âmbito legal. Sendo feita uma breve análise histórica até chegarmos a atual constituição de 1988. Em seguida, analisamos os aspectos gerais da CLT e a Lei 13467/2017, responsável pela alteração de boa parte da mesma, visando assim uma melhor compreensão a respeito do que se trata a Consolidação das Leis do Trabalho, verificando os pontos fundamentais tratados nela desde a sua concepção até as grandes alterações ocorridas devido a Reforma Trabalhista. Avante, também foram discutidos fatos históricos a respeito da contabilidade e um abreviado arcabouço de acontecimentos que fizeram parte da evolução da área contábil como ciência e como profissão, finalizando com sua ligação ao estudo do direito, citando algumas dificuldades encontradas pelos contabilistas no decorrer da sua formação.

O terceiro capítulo discorre a respeito dos procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa, bem como sua tipologia e delimitação. Onde, para fins de elaboração desse trabalho,

utilizar-se-á do método qualitativo e bibliográfico de pesquisa, além de fazer uso também do método comparativo. Para tanto, se subsidiará em pesquisas por meio de livros, periódicos, leis, reportagens e comentários a respeito do tema. E discorrerá com relação aos objetivos, abordagem, procedimentos técnicos, descrição e aos fins da pesquisa.

No capítulo seguinte, dentro dos resultados e discussão, primeiro é discutido sobre as principais alterações sofridas pela CLT em decorrência da aplicação da Lei 13.467. Onde cita que dos 922 artigos que faziam parte da CLT, foram alterados 55, além de serem acrescentados 43 novos e revogados 7 dos existentes. Logo depois se apresenta o valor manifestado pelos contabilistas diante das interpretações e as aplicações da legislação trabalhista, dando ênfase no contexto de intensas modificações e modernizações no âmbito do direito trabalhista brasileiro, buscando apresentar de fato qual sua função e representatividade frente à atualização sofrida pela Consolidação das Leis do Trabalho em decorrência da Reforma Trabalhista.

Por fim, o presente trabalho expõe suas considerações finais inseridas no capítulo cinco, que destaca suas conclusões, após análise, das principais alterações advindas da Reforma Trabalhista e o impacto que representa a presença do profissional contábil inserido na intermediação em meio a renovada legislação trabalhista e o empregador.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Nesse capítulo, a fim de uma melhor compreensão do desenvolvimento dos direitos do trabalhador, serão ponderadas, embora que substancialmente, alguns pontos históricos fundamentais ao trabalho humano, como também aos direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo do tempo, tanto em esfera mundial, quanto em âmbito nacional. Onde, no que compete ao nosso país, serão estudados, em um abreviado esboço, os rumos do direito do trabalho no Brasil, desde o surgimento em Constituições anteriores, passando pela criação e pontos fundamentais tratados na Consolidação das Leis Trabalhistas, até chegarmos a Lei 13.467/2017.

Concomitante a isso, estudaremos a respeito da contabilidade como ciência e como instrumento de trabalho. Visando expor seus principais fundamentos, além de descrever a trajetória do contabilista e sua relação com a legislação, em especial a trabalhista. Buscando elucidar a importância da ligação entre as duas áreas de conhecimento, e as principais dificuldades encontradas pelos contadores e estudantes de contabilidade em terem acesso a essas informações e se manter atualizados quanto às leis trabalhistas.

### **2.1. Evolução do trabalho e dos direitos do trabalhador**

O trabalho humano constitui categoria de estudo de diversas áreas das ciências, como Antropologia, História, Economia, Sociologia, Psicologia e Filosofia, e confunde-se com a história da humanidade (BENDASSOLLI, 2007).

Para estudar a respeito das principais alterações na área trabalhista, ocorridas com a reforma, faz-se necessário tecer alguns breves comentários acerca da evolução do trabalho humano, levando em consideração o fato da história dos direitos e deveres do trabalhador ser tida como tão antiga quanto o próprio trabalho humano.

Desde o surgimento do planeta Terra e suas mais diversas formas de vida, eis que também nasce o homem primitivo, que, com o passar do tempo sente a necessidade de saciar sua fome e seus desejos pessoais, conquistando através da caça, pesca e a luta constante contra as adversidades naturais.

“O trabalho – que é a ação transformadora do homem sobre a natureza – modifica também a maneira de pensar, agir e sentir, de modo que nunca permanecemos os mesmos ao fim de uma atividade, qualquer que ela seja. É nesse sentido que

dizemos que, pelo trabalho, o homem se autoproduz, ao mesmo tempo em que produz sua própria cultura”. (ARANHA, 1996)

Logo com o surgimento das primeiras configurações de trabalho, também tivemos a chegada do trabalho escravo, sobretudo entre gregos e romanos, sendo a mais significativa caracterização do operário na antiguidade. Onde o trabalhador além de não possuir direitos, também é considerado propriedade de seu patrão.

No Brasil, o modelo de trabalho escravista também se mostrou muito presente, desde o descobrimento, com a colonização portuguesa e as várias tentativas de escravização dos índios nativos da região, e em seguida com o tráfico de homens e mulheres africanas vindos nos chamados navios negreiros. Onde a mão de obra escrava serviu basicamente nas lavouras de café, minas de ouro, engenhos de açúcar e nas cozinhas das grandes fazendas

Em 1850 aprovou-se a Lei Eusébio de Queiróz, proibindo o tráfico de escravos, inviabilizando a chegada de novos escravos ao Brasil. Anos mais tarde, em 1888 a Princesa Isabel sancionou a Lei Aurea que abolia de forma definitiva a escravidão no Brasil.

Durante a idade média existiam basicamente três tipos de trabalhadores, sendo eles: Os vassalos, que eram subjugados por contrato aos senhores feudais; Os servos, que eram dados como escravos, inclusive sendo comercializados como moeda de troca por outros servos e por mercadoria; Os artesãos, que trabalhavam de forma autônoma, desenvolvendo, produzindo e vendendo suas mercadorias.

O trabalhador medieval, na verdade, está no primeiro degrau de uma longa escada, que ele subiria lentamente, com sofrimentos leves e recuos: a escada de sua libertação. (Russomano, 2002).

Com o passar do tempo o trabalhador passou a ser reconhecido, surgindo leis e entidades representativas que garantem os seus direitos. O nascimento do direito trabalhista sobreveio, principalmente, da ampliação e desenvolvimento das relações em comunidade, também, muito pela revolução industrial no século XVIII na Inglaterra. Onde surgiu o reconhecimento do trabalho como venda do serviço ou da força braçal.

Nesse sentido, para Marx (1983):

O trabalho no modo de produção capitalista deixa de hominizar e passa a alienar, pois o produto e o próprio processo de produção se tornam estranhos ao trabalhador. O capitalismo modifica a visão de liberdade do homem à medida que precisa vender sua força de trabalho para sua sobrevivência, dissociando o trabalho do homem que o realiza. O trabalhador subordinado ao capital não tem mais controle do produto nem do processo de seu trabalho, pois estes estão centralizados nas mãos do capitalista.

Inicialmente, no século XIX, as leis trabalhistas visavam basicamente diminuir a violência contra as mulheres e crianças no espaço de trabalho, onde ocorriam exigências intoleráveis. Pouco depois na França ocorre o movimento para instauração da liberdade de associação, dando início aos primeiros sindicatos. Posteriormente veio o primeiro ministério do Trabalho. No início do século XX ocorreu a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

No Brasil, as mudanças nos direitos trabalhistas aconteceram, tanto através de influências externas, quanto internas. Como influências externas têm como exemplo: A extinção da exploração de força de trabalho gratuita; O avanço na legislação trabalhista em diversos países; Brasil assumindo compromisso de participar da Organização Internacional do Trabalho. Como influências internas são possíveis citar: Os movimentos operários; Surto industrial, em decorrência a primeira guerra mundial; A política voltada às normatizações trabalhistas presentes no governo de Getúlio Vargas.

Como forma de contextualização dos fatos relevantes para aprimoramento das leis trabalhistas no Brasil, é possível citar que em 1912 foi criada a CBT (Confederação Brasileira do Trabalho), em 1930 foi instituído o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1943 foi aprovada a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), em 1966 criada Fundação Centro Nacional de Segurança Higiene e Medicina do Trabalho, em 1978 publicada a portaria 3.214 que estabelece a criação das normas regulamentadoras, de 1984 a 1988 a constitucionalização dos direitos trabalhistas, e pouco tempo atrás, em 2017, ocorreu a aprovação o projeto de lei que acendeu a reforma trabalhista, alterando alguns pontos presentes na CLT.

## **2.2. Fatos relevantes na história das leis trabalhistas no Brasil**

Hoje, podemos constatar que os direitos trabalhistas no Brasil estão sim presentes em nossa constituição vigente, além da CLT também, porém nem sempre foi assim. De início, as primeiras constituições brasileiras não mencionavam nem mesmo preceitos ligados aos direitos trabalhistas.

Em seguida será discorrido sobre a evolução histórica da legislação trabalhista no Brasil, iniciando pelo progresso constitucional dos direitos dos trabalhadores no Brasil, que contemplou todas as Constituições nacionais, desde a primeira, até, por fim, chegarmos a CF de 1988. E logo depois, discutir outra grande conquista na área do direito trabalhista no

Brasil, a criação da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT). Que veio para, de certa forma, unir em um único dispositivo legal, todo ordenamento jurídico necessário para administrar as relações trabalhistas. E por fim um breve explicativo a respeito do que se trata a Lei nº 13.467, de 2017, que veio para atualizar alguns assuntos já abordados pela CLT e também adicionar pontos novos a legislação.

A primeira constituição a ser elaborada no Brasil deu-se na época do império, e foi concedida pelo Imperador D. Pedro I, em 25 de Março de 1824, onde a mesma dispunha de 179 artigos. Sendo dessa forma nosso primeiro Código Político Máximo. Porém, a mesma não tratou de fato de direito relacionados aos trabalhadores, fez somente uma simples referência ao trabalho, justamente em seu último artigo (art. 179, caput).

Sendo assim, somente na nossa terceira constituição, promulgada em 16 de Julho de 1934, que desta feita, trouxe garantias aos trabalhadores da época, haja vista que a segunda, criada em 1891, não mencionou em nenhuma parte esse tipo de direito.

Elaborada em pleno governo de Getúlio Vargas, nossa terceira constituição abordou temas como:

- Garantia a inviolabilidade de direitos (art. 113 CF 1934);
- Reconhecimento de sindicatos (art. 120 CF 1934);
- A isonomia salarial, jornada de oito horas diárias, repouso e férias anuais remuneradas, etc. (art. 121 CF 1934).

Assinala SILVA NETO (2006, p. 55) que a Constituição de 1934 é um marco na evolução histórica de nosso direito constitucional, garantindo e inscrevendo os direitos sociais, incorporando o sentido social do direito e ampliando os horizontes do direito social à família, à educação e à saúde.

Entretanto, a Constituição de implantada em 1934 teve sua existência muito breve. Tendo em vista que em Novembro de 1937, conhecida como Polaca, tivemos uma nova Constituição outorgada, apontando uma fase intervencionista do Governo, devido ao golpe de Getúlio Vargas (MARTINS, 2008). Onde esteve em vigência por aproximadamente cinco anos apesar de restringir bastante a liberdade dos cidadãos brasileiros.

Com a segunda guerra mundial chegando ao seu fim, e o surgimento de uma redemocratização no Brasil, foi aprovada no dia 18 de setembro de 1946 a mais nova Constituição brasileira. Trazendo com ela diversos direitos trabalhistas descritos em seu artigo 157. Com a Justiça do trabalho agora passando a vigorar no Poder Judiciário (art. 94, V CF 1946). Porém, mantendo a similaridade da Carta de 1937 no que diz respeito a

reconhecimento de direito do trabalhador à greve e a liberdade de se associar aos sindicatos e associações profissionais (artigos 158 e 159 CF 1946).

Enfim, em Janeiro de 1967, mais uma constituição entrava em vigor no Brasil, desta feita, após três anos de regime militar no poder, sendo editada em 17 de Outubro de 1969 por Emenda Constitucional imposta pelos membros da Junta Militar.

Para STÜRMER (2014, p.16):

O texto constitucional de 1967, manteve a liberdade de associação profissional ou sindical, estabelecendo porém expressamente que nas funções delegadas estavam a arrecadação de contribuições para a manutenção e custeio das atividades dos sindicatos e associações profissionais, afim de atender as categorias por estes representados. E tornou obrigatório o voto nas eleições sindicais.

Contudo, a mais eminente inovação trazida com a nova Constituição nacional foi a criação do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), que de certa forma substituiu a indenização por antiguidade. Os demais direitos trabalhistas eram praticamente iguais aos da Constituição de 1946, surgindo pouquíssimas mudanças. Não havendo nenhuma transformação expressiva quanto à legislação da atividade sindical (artigos 159 e 166 da Constituição de 1967).

Por fim, uma nova Assembleia Constituinte em 1988, após diversas e alongadas discussões, tomou um texto excessivamente analítico com mais de 300 artigos, e que conservou vários direitos trabalhistas, expandiu outros e instituiu diversos.

Outra grande conquista ligada ao direitos e deveres do trabalho está na criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) . Aprovada no dia 1º de Maio de 1943, através do Decreto-Lei nº 5.452. Que veio para, de certa forma, unir em um único dispositivo legal, todo ordenamento jurídico necessário para administrar as relações trabalhistas.

Sendo assim, é possível perceber que a CLT não se trata de apenas um código, mas um Decreto-lei de caráter geral, que envolve todos os empregados e empregadores sem diferenças envolvendo a classe de trabalho praticado. Dessa forma a CLT se equipara a lei federal.

Portanto, a CLT se torna de imensa importância para regulação das interações trabalhistas entre ‘patrões’ e funcionários. Regulando as interações em âmbito trabalhistas, englobando tanto do trabalho rural quanto urbano.

Porém, mesmo com toda sua abrangência e detalhadas normas relativas aos direitos trabalhistas brasileiros, com o passar do tempo, a CLT acabou sendo alvo de inúmeras críticas, principalmente, pelos seus aspectos burocráticos e de excessiva regulação, carecendo

para muitos de modificações, principalmente no sentido de simplificar algumas normas. Para tanto, a Lei nº 13.467, de 2017, veio para atualizar alguns assuntos já abordados pela CLT e também adicionar pontos novos a legislação. Assim surge um novo olhar sobre o regime da relação de trabalho, denominado reforma trabalhista, que chega para alterar vários pontos determinantes do regime anterior, exigindo dos patrões e funcionários uma grande atualização e adequação as novas normas, para que assim sejam usufruídos os seu devidos direitos, e respeitadas as suas respectivas obrigações.

A Lei em questão se trata da maior e mais emblemática alteração feita na CLT desde sua concepção em 1943. Onde dos 922 artigos que compõem a CLT, a nova lei alterou 55 artigos, acrescentou novos 43 e revogou 7 dos que existiam.

### **2.3. O profissional contábil e os direitos trabalhistas**

“O mercado atual requer modernidade, criatividade, novas tecnologias, novos conhecimentos e mudanças urgentes na visão através dos paradigmas, impondo, com isso, um desafio: o de continuar competindo” (SILVA, 2000, pág. 26).

Tomando em consideração o constante avanço das tecnologias e a sempre presente modificação nas legislações trabalhista, fiscal e previdenciária, o profissional da área contábil vem se tornando cada vez mais necessário, não só como aquele ‘contador tradicional’, mas também atuando internamente dentro das organizações, passando a absorver muito mais do que funções meramente escriturais e de registro fiscal, vindo a se apresentar como peça fundamental para o auxílio no controle de informações e na tomada de decisões.

[...] o profissional preparado para escrituração da contabilidade está com seus dias contados. Os estudantes que agora estão ingressando em uma faculdade de Ciências Contábeis devem ser preparados para interpretar, entender, analisar os Relatórios Contábeis, tirar conclusões úteis para assessorar as tomadas de decisão. (MARION 2009, p. 18)

E para que o profissional contábil possa chegar ao mercado de trabalho com o ‘know how’ necessário para ser competitivo aos demais, se torna imprescindível uma boa formação acadêmica como base, além é claro da constante busca em se especializar em áreas que possam contribuir com sua carreira.

O atual perfil do contador não é mais de um simples profissional que será incumbido somente de tarefas operacionais para registro das transações econômicas e fiscais de uma

entidade. O contador que quer se manter competitivo em relação aos outros reúne conhecimentos técnicos, sociais e legais em função do mercado que se mostra a sua disposição.

Segundo afirma Carvalho apud Feital (2012):

O fim do curso de graduação, por si só, não garante o sucesso profissional. Muito pelo contrário, é o início de uma longa caminhada, que tem como pressuposto básico a educação continuada. Afinal as empresas estão procurando profissionais cada vez mais especializados, que possuam uma visão generalista e sejam capazes de conectar fatos, acontecimentos em várias áreas e ajudar as empresas na consecução dos seus objetivos.

Franco (1993, p. 477) destaca que

o profissional de contabilidades, no mundo moderno, deve ser, portanto, um eterno estudante, pois assim dele exige a profissão. Simples diploma escolar não é comprovação suficiente de que possui conhecimentos para exercer com eficiência sua profissão.

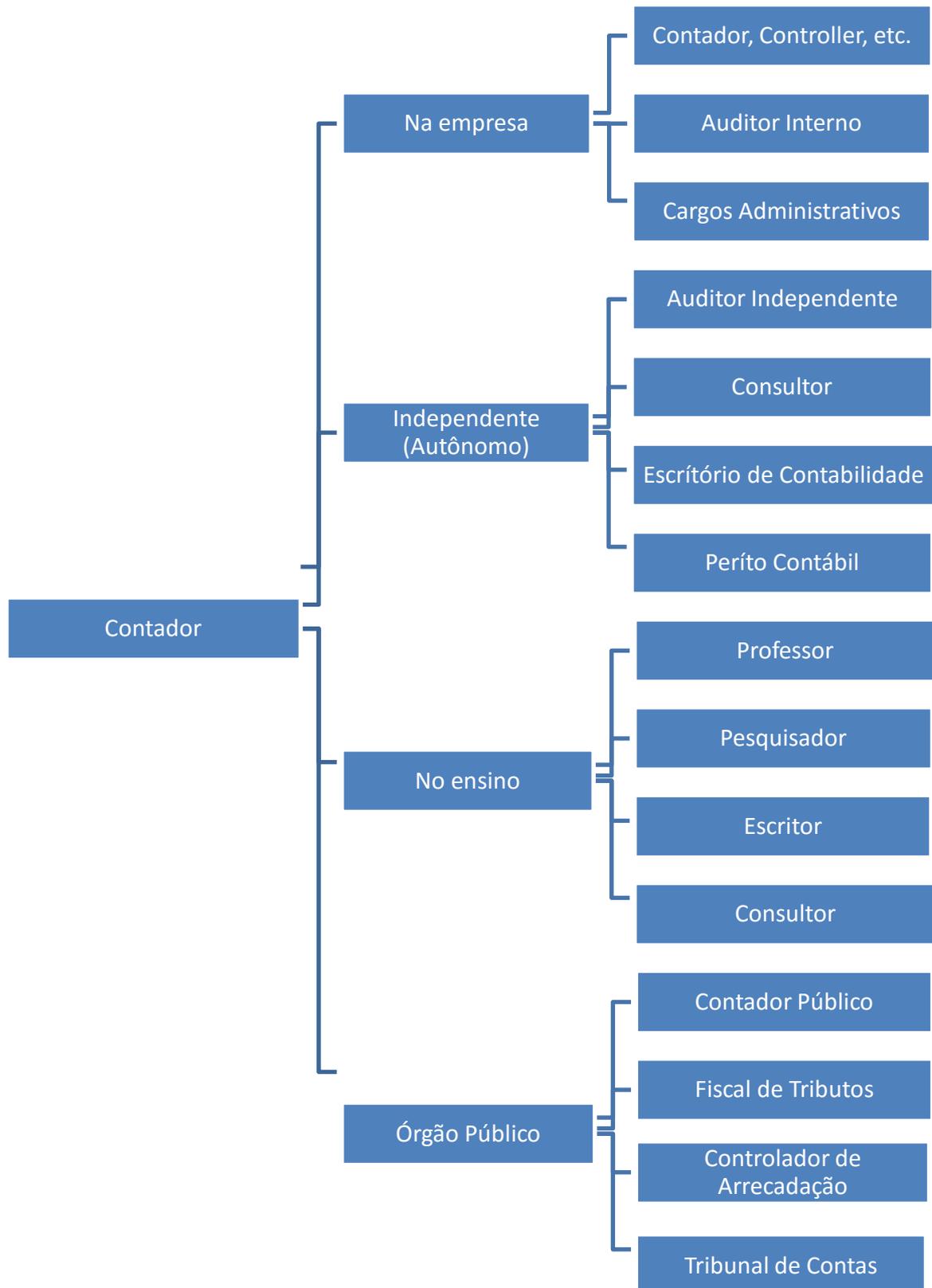
Apesar de ser uma profissão que exige bastante comprometimento por parte dos interessados em exercê-las, o profissional da área contábil tem o privilégio de dispor de várias alternativas no momento de colocar em prática todo seu conhecimento.

Para Marion (2009, p.29): “A Contabilidade é uma das áreas que mais proporcionam oportunidades para o profissional.” Assim, o contador pode optar se especializar em vários ramos, como mostra a Resolução CFC n.º 560, de 28 de outubro de 1983:

“Art. 2º - O contabilista pode exercer as suas atividades na condição de profissional liberal ou autônomo, de empregado regido pela CLT, de servidor público, de militar, de sócio de qualquer tipo de sociedade, de diretor ou de Conselheiro de quaisquer entidades, ou, em qualquer outra situação jurídica definida pela legislação, exercendo qualquer tipo de função (CFC, 1983).”

Para que possamos ter uma ideia da abrangência relacionada às oportunidades que podem surgir após a pessoa conquistar a graduação em Ciências Contábeis, segue o quadro 1 que retrata algumas possíveis atividades e funções que o profissional da área contábil pode exercer após sua graduação ou até mesmo durante ela:

Quadro 1: Resumo das alternativas do contador



Fonte: Adaptado de Marion (2009, p.31).

É evidente que atualmente os contadores assumem uma função mais gerencial, atuando dentro da empresa como um consultor interno ou como analista de negócios. Contribuindo diretamente na tomada de decisões das empresas.

Onde, conforme Crepaldi (2008, p. 5):

“Contabilidade gerencial é o ramo da Contabilidade que tem por objetivo fornecer instrumentos aos administradores de empresas que os auxiliem em suas funções gerenciais”.

É óbvio que o profissional contábil deve continuar se preocupando em fornecer demonstrativos que transpareçam a real situação da empresa, e inclusive o ajude no momento de planejar possíveis tomadas de decisão para a mesma. Mas também, segundo Oliveira (2014a, p.26) afirma que “cabe ao profissional da Contabilidade conduzir o empresário nessa transição, para esse novo entendimento da Contabilidade”.

Segundo Santos (2008, p. 9), o mundo do contador:

“[...] nos últimos anos, principalmente depois do fim da era de alta inflação, a partir da metade dos anos 1990, passou por um período de grandes mudanças e adaptações. As empresas que foram mais ágeis em ajustar seu foco para o seu negócio principal, seu core business, e não mais gerenciar os ganhos e as receitas inflacionárias, obtiveram maior índice de sucesso. E, nesse momento, o profissional contábil tem participação primordial ao prestar orientações tributária, societária e financeira. [...] O contador, cada vez mais, é a bússola da empresa.”

Com as modificações no perfil do profissional contábil, o tornando cada vez mais importante nos procedimentos de gerenciamento das empresas, a contabilidade gerencial se faz presente para auxiliá-lo nesse processo. Já que tem como característica obter conhecimento a respeito de todas as áreas em que a contabilidade tenha influência e participação direta dentro da entidade buscando sempre conseguir o melhor resultado possível.

Para Padoveze (2000 p.23):

Apesar de a contabilidade gerencial utilizar-se de temas de outras disciplinas, ela se caracteriza por ser uma área contábil autônoma, pelo tratamento dado à informação contábil, enfocando planejamento, controle e tomada de decisão, e por seu caráter integrativo dentro de um sistema de informação contábil.

Formação adequada também é fundamental para que os profissionais de contabilidade possam identificar os pontos fortes e fracos em suas habilidades e assim encontrem mais

oportunidades no mercado de trabalho. A formação adequada permitirá que os futuros e atuais contadores estejam preparados e atentos para enfrentar os desafios a eles apresentados, e para isso é importante que a formação se aproxime da prática profissional (IFAC, 2009).

Se pararmos pra analisar a respeito da maioria das estruturas curriculares dos Cursos de graduação em Ciência Contábeis, veremos que majoritariamente é focado unicamente na contabilidade propriamente dita, o que não deixa de estar correto, haja vista se tratar do objetivo principal daquela graduação, que é formar profissionais da área contábil com diploma de bacharel em ciências contábeis, porém ao direcionar a atenção quase que total a respeito só de contabilidade, alguns fluxogramas acadêmicos deixam a desejar no que diz respeito às áreas afins que poderiam ser mais bem exploradas dentro da graduação e que se fazem muitas vezes presentes na vida de um futuro contador.

Uma demonstração de que de fato é necessária atenção especial a algumas áreas fora da esfera contábil, foram as alterações realizadas pelo governo dentro da CLT através da Reforma Trabalhista. Que afetou diretamente o profissional contábil que presta serviço à determinada empresa e auxilia na tomada de decisão.

A implementação da Lei 13.467 de 2017 que alterou diversos pontos da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, visa, entre outros pontos, diminuir o desemprego no país e atualizar a legislação trabalhista moldando seu conteúdo para os dias atuais.

Diante desse cenário de mudanças nas relações trabalhistas, o profissional de contabilidade é um dos profissionais qualificados para prestar esclarecimentos e auxiliar as empresas brasileiras nas alterações dos mais de 100 pontos da CLT compreendidos na nova legislação, uma vez que o mesmo pode auxiliar na tomada de decisão e interpretar os impactos nos mais diferentes setores, buscando reduzir o risco operacional do seu negócio (Coelho, 2017).

Apesar das alterações ocorrerem no âmbito do Direito do Trabalho, os contadores também são atingidos, pois no exercício de sua profissão os mesmos se deparam diariamente com questões ligadas à essa área do Direito. Como por exemplo, na elaboração de demonstrativos de pagamento (contracheques) dos empregados, registro de férias, negociação de acordos coletivos, análise de jornadas de trabalho, etc.

O contador geralmente tem à sua espera um mercado de trabalho bem receptivo, porém é de responsabilidade dele procurar manter-se em constante atualização, sem deixar de dar a devida importância à necessidade de incorporar áreas que caminham junto com a contabilidade em seu currículo, como é o caso do direito trabalhista.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Dentro desse capítulo discorreremos detalhadamente a respeito dos procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa, bem como sua tipologia e delimitação. Onde se traz uma explicação detalhada de todas as ações desenvolvidas ao longo desse estudo, evidenciando os meios utilizados para a pesquisa, organização e análise dos dados.

#### **3.1. Tipologia e delimitação da pesquisa**

##### **3.1.1. Quanto aos objetivos**

O estudo se configura em uma pesquisa exploratória, haja vista ter envolvido uma temática ainda pouco abordada, devido pertencer a um assunto ainda muito recente em nosso meio, a reforma trabalhista promulgada pela Lei 13.467 de 2017.

Segundo Gil (1991) a pesquisa exploratória tem a busca em proporcionar maior familiaridade com o problema como objetivo. Sendo assim, auxilia o desenvolvimento de hipóteses, como também no aperfeiçoamento de opiniões.

Gil (2008) também destaca como característica de uma pesquisa exploratória o fato de que ela tende a procurar familiaridade com problemas pouco conhecidos. Contrastando exatamente com o objetivo do estudo aqui presente.

##### **3.1.2. Quanto à abordagem**

No tocante a abordagem ao problema e natureza da pesquisa pode-se considerá-la qualitativa, levando em consideração, conforme afirma Aaker, Kumar & Day (2004), a pesquisa quando exploratória geralmente envolve caracteristicamente uma abordagem qualitativa.

“Na Contabilidade, é bastante comum o uso da abordagem qualitativa como tipologia de pesquisa. Cabe lembrar que, apesar de a Contabilidade lidar intensamente com números, ela é uma ciência social, e não uma ciência exata como alguns poderiam pensar, o que justifica a relevância do uso da abordagem qualitativa.” (Beuren et al, 2008, p. 92)

### **3.1.3. Quanto aos procedimentos técnicos**

Independente do tema ou até mesmo o tipo de pesquisa escolhido, sempre se requer uma pesquisa bibliográfica antes de qualquer coisa, a qual auxiliará na estruturação de uma fundamentação teórica.

Pode-se considerar o presente estudo como uma pesquisa tanto bibliográfica quanto documental por ter sido realizada por meio de subsídios como livros, periódicos, leis como a Lei 13.467 de 2017, reportagens e comentários a respeito do tema.

### **3.1.4. Quanto aos fins**

O desenvolvimento desta pesquisa se deu através de um trabalho com métodos comparativo, descritivo e explicativo. Onde esses métodos, proporcionaram ao pesquisador chegar a uma conclusão, através, inicialmente, de um comparativo entre as normas presentes na CLT antes e depois da Reforma Trabalhista, e, por fim, o estudo buscou como objetivo descrever de forma explicativa a importância do profissional contábil frente a essas atualizações, demonstrando suas atribuições no âmbito da interpretação e aplicabilidade das referidas alterações.

O método comparativo consiste em, como o próprio nome diz, realizar uma comparação entre fatos do passado e do presente, e através da comparação realizada conseguir chegar aos resultados, ou seja, as diferenças ou semelhanças. Gil (2018) afirma que, o método comparativo é uma investigação que atua no meio dos indivíduos, classes, fenômenos ou fatos, como forma de evidenciar as diferenças e as similaridades entre eles.

A pesquisa explicativa tem como seu foco principal tornar algo inteligível, justificar e os objetivos. Visa, então, esclarecer os fatores que contribuem de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno. Como por exemplo: as razões do sucesso de determinado empreendimento. Entende-se pesquisa descritiva como base para suas explicações. (VERGARA, 2007, p. 47).

### **3.1.5. Quanto à descrição da pesquisa**

Como delimitação para o tema do estudo temos a “Reforma Trabalhista” sendo estudada buscando a evidenciação dos principais pontos alterados no cotidiano do meio trabalhista, como também a proposta de enfatizar a importância das orientações repassadas pelos profissionais da área de contabilidade diante de universo proposto.

Para colocar em ação os objetivos específicos propostos, foi feita inicialmente uma pesquisa bibliográfica e exploratória buscando entender melhor os principais fundamentos que permeiam a história do trabalho e dos direitos trabalhistas no Brasil e no mundo.

Com o intuito de obter maior embasamento teórico a respeito do assunto, o que é fundamental para uma análise bem sucedida, foi indispensável de início, realizar um apanhado histórico da participação dos direitos e deveres trabalhistas presentes no constitucionalismo brasileiro até os dias atuais, como também abordar os aspectos fundamentais referentes à Consolidação dos Direitos Trabalhistas antes e após as alterações sofridas em decorrência da Reforma Trabalhista.

Assim como, para chegarmos de encontro ao objetivo e demonstrar a real importância das orientações contábeis diante das principais novidades proporcionadas pela Lei 13.467/2017, foi necessário anteriormente realizar um breve levantamento respeito da ligação entre o profissional contábil e a legislação trabalhista, os desafios encontrados durante sua trajetória acadêmica e profissional, e a necessidade de se manter em constante atualização.

Este estudo procurou não analisar tais mudanças em sua totalidade, mas sim apenas as questões mais contrastantes. Onde se buscou estratificar somente os temas que se fazem mais presentes nas relações entre empregadores e empregados. E após isso, verificar e constatar a devida importância das orientações dadas pelos profissionais da área contábil no tocante às mudanças trabalhistas ponderadas no estudo.

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Nesse capítulo iremos apresentar resultados, metodologicamente organizados, do estudo e também analisar o assunto, buscando soluções à problemática. Primeiramente, averiguando as principais alterações sofridas pela CLT em decorrência da aplicação da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada, Lei da Reforma Trabalhista. A Lei em questão se trata da maior e mais emblemática alteração feita na CLT desde sua concepção em 1943. Onde dos 922 artigos que compõem a CLT, a nova lei alterou 55 artigos, acrescentou novos 43 novos e revogou 7 dos existentes.

E em seguida, tendo em vista o cenário de intensas alterações ocasionadas pela lei da Reforma Trabalhista, procurou-se averiguar a real importância das orientações contábeis inseridas nesse contexto, procurando apresentar de fato sua relação com o Direito do Trabalho e em especial com a Consolidação das Leis Trabalhistas e as alterações sofridas em decorrência da aplicação da Lei da Reforma Trabalhista, dando ênfase também na necessidade de atualização dos profissionais da área contábil, em consequência das constantes alterações legais sofridas em seu cotidiano, com enfoque principal nas novidades advindas com a Lei 13.467 de 2017, focando especialmente em sua aplicabilidade.

##### **4.1. Estudo comparativo sobre a Lei 13.467/17**

As mudanças decorrentes da Lei 13.467 de 2017 chegam para atualizar drasticamente a CLT, trazendo vários questionamentos para as pessoas que trabalham de alguma forma, ligadas a área trabalhista, ou até mesmo, para os próprios trabalhadores em si, haja vista que são seus direitos presentes no texto da Reforma que foram alterados. Os principais conflitos iniciais mostram-se em identificar quais as principais alterações que afetam no geral as relações entre empregador e empregado, e sua interpretação.

A análise que virá a seguir procura exatamente deixar em evidência, através de um quadro comparativo, algumas das principais mudanças ligadas as questões mais cotidianas no meio trabalhista advindas em decorrência da implantação da Lei 13.467, tais como: Registro do Trabalhador/Contrato de Trabalho; Jornada de Trabalho; Horas Extras; Período de Descanso; Férias; Proteção do Trabalho da Mulher; Organização Sindical e Convenções Coletivas. Levando também em consideração que não é do interesse desse estudo abranger todas as alterações decorridas da Reforma Trabalhistas, nem tão pouco, como já citado

anteriormente, analisar todos os pontos presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas, não irão demonstrar tais alterações em sua totalidade – haja vista até mesmo por problemas de interpretação da legislação contida e seu excessivo conteúdo da área do direito.

Como forma de simplificar a análise comparativa, os artigos, parágrafos, alíneas e incisos que não foram modificados com a fixação da Lei 13.467 da Reforma Trabalhista não serão inseridos no quadro. Estarão então presentes somente os pontos que foram alterados.

**Quadro 2- Comparativo das principais mudanças trazidas pela Lei 13.567 dentro da CLT.**

<b>Descrição</b>	<b>CLT (Antes da Reforma Trabalhista)</b>	<b>CLT (Após a Reforma Trabalhista)</b>
Conceito de Empregador	Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.	Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.
	§ 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.	§ 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.
		§ 3º. Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração de interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrante.
Infrações referentes ao registro de empregados	Art. 47. A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.	Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.
	Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência.	§ 1º. Especificamente quanto à infração a que se refere o caput, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.
		§ 2º. A infração de que trata o caput constitui exceção ao critério da dupla visita. (NR)
		47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.
Jornada de Trabalho	Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.	Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

	<p>§ 2º. O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.</p>	<p>§ 2º. O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.</p>
	<p>§ 3º. Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.</p>	<p>§ 3º. Revogado</p>
	<p>Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.</p>	<p>Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.</p>
		<p>§ 3º. As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.</p>
		<p>§ 4º. Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.</p>
		<p>§ 5º. As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subseqüente, caso não sejam compensadas.</p>
		<p>§ 6º. É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. § 7º. As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130. (NR)</p>
Horas Extras / Banco de horas	<p>Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.</p>	<p>Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p>
	<p>§ 1º. Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.</p>	<p>§ 1º. A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (Adaptação ao art. 7º, inciso XVI, da CF).</p>

	§ 3º. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas,	§ 3º. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.
		§ 4º. Revogado.
		§ 5º. O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (NR).
		§ 6º é lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.
Jornada 12/36	Art. 59-A. (Sem previsão).	Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.
		Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.
	Art. 59-B. (Sem previsão).	Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.
		Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.
Férias Anuais	Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.	Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.
	§ 1º. Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.	§ 1º. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.
	§ 2º. Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.	§ 2º. Revogado.
		§ 3º. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. NR

Proteção do Trabalho da Mulher	Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.	<p>Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, neste incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:</p> <p>I. Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;</p> <p>II. Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomenda o afastamento durante a gestação;</p> <p>III. atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação;</p> <p>§ 1º (excluída previsão)</p> <p>§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.</p> <p>§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período do afastamento. NR</p>
Contrato Individual	Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.	<p>Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.</p> <p>§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação específica. (NR)</p>
Rescisão Contratual	Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.	Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

	<p>§ 1º. O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.</p>	<p>§ 1º Revogado</p>
	<p>§ 3º. Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.</p>	<p>§ 3º Revogado</p>
	<p>§ 4º. O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.</p>	<p>§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: I – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.</p>
	<p>§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. § 7º. O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. § 8º. A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.</p>	<p>§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados dez dias contados a partir do termino do contrato.</p>
		<p>§ 10º. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada. (NR)</p>
<p>Art. 477-A Sem previsão.</p>		<p>Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.</p>

	Art. 477-B Sem previsão.	Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.
Rescisão por Acordo	Art. 484-A Sem previsão.	Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:
		I – por metade:
		a) o aviso prévio, se indenizado; e
		b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1o do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;
		II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.
		§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.
		§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro desemprego.
Contribuição Sindical	Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.	Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.
	Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.	Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria profissional ou inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. NR
Convenções Coletivas de Trabalho	Art. 611-A – Sem previsão	Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
		I- pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
		II- banco de horas anual;
		III- intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
		IV- adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei 13.189, de 19 de novembro de 2015;

	<p>V- plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;</p>
	<p>VI- regulamento empresarial;</p>
	<p>VII- representante dos trabalhadores no local de trabalho;</p>
	<p>VIII- teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;</p>
	<p>IX- remuneração por produtividade, incluídas gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;</p>
	<p>X- modalidade de registro de jornada de trabalho;</p>
	<p>XI- troca do dia de feriado;</p>
	<p>XII- enquadramento do grau de insalubridade;</p>
	<p>XIII- prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;</p>
	<p>XIV- prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;</p>
	<p>XV- participação nos lucros ou resultados da empresa.</p>
	<p>§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8 desta Consolidação.</p>
	<p>§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.</p>
	<p>§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.</p>
	<p>§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.</p>
	<p>§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objetivo a anulação de cláusulas desses instrumentos.</p>

Fonte: Lei 5.452/43 e Lei 13.467/2017.

No que diz respeito ao quadro comparativo acima, citando os principais artigos, logo de início foi possível observar que o conceito de empregador foi um pouco alterado em comparação do que era antes da Reforma, tendo incluído o parágrafo 3º e alterado parte do

parágrafo 2º. Esclarecendo pontos importantes a respeito da caracterização de grupos econômicos, que antes não era abordado pela CLT.

Em seguida foi comparado em que ponto as infrações referentes ao registro de empregados foram alteradas, tendo como principais mudanças, os valores pecuniários e alguns critérios.

Os direitos trabalhistas da mulher também estiveram no foco da reforma, através do Art. 394-A que foi alterado com a chegada da Lei 13.467, enfatizando o exercício em atividades insalubres empregadas a gestante.

Quanto ao contrato individual de trabalho, foi destacada a criação do § 3º do Art. 443, que propôs a conceituação do contrato de trabalho intermitente.

Em seguida observamos as mudanças com relação à rescisão do contrato de trabalho, que por sua vez foi bastante modificado em relação ao que era antes da reforma trabalhista. Tendo alguns artigos e parágrafos modificados, outros vetados, e alguns criados, como é o caso dos Artigos 477-A e 477-B, que explanaram sobre as dispensas imotivadas, e planos de demissão voluntária ou Incentivada.

Ainda tratando do assunto de rescisão contratual surge uma das principais novidades trazidas pela Lei 13.467, a chamada rescisão por acordo entre as parte. Sendo agora possível que empregado e empregador entrem em acordo quanto ao encerramento do contrato de trabalho. Surgindo a possibilidade de o empregado retirar parte da verba vinculada ao seu Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), porém sem o dar direito de solicitar o Seguro-Desemprego.

Outra grande mudança ocasionada pela reforma trabalhista trata-se do que diz respeito aos descontos ligados as contribuições sindicais que após a reforma se tornaram todos optativos, até mesmo a contribuição sindical anual que antes da reforma era obrigatória, e agora devendo ser cobrada somente ao empregado que autorize seu desconto em sua folha salarial.

Logo após foi apresentado uma das mudanças mais polêmicas levando em consideração a importância da legislação trabalhista. Haja vista que foi dito através do artigo 611-A, que por sinal foi criado exclusivamente para tratar de assuntos ligados a convenções coletivas de trabalho, que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”. Atribuindo total poder aos acordos coletivos e as convenções sindicais para que o que estiver determinado em seu conteúdo seja tido como regra absoluta dentro das relações trabalhistas regidas pelo mesmo.

## 4.2. A importância do contabilista diante das alterações trabalhistas

Conforme Iudícibus, Marstins e Gelbcke (2006, p. 48):

“A Contabilidade é, objetivamente, um sistema de informação e avaliação destinado a prover seus usuários com demonstrações e análises de natureza econômica, financeira, física e de produtividade, com relação à entidade objeto de contabilização.”

O profissional da área de Contabilidade é responsável, não só pelo controle da movimentação financeira de empresas e à apuração de tributos ligados à prestação de serviços e produtos, como também realiza tarefas minuciosas de análise de áreas ligadas ao exercício de sua profissão, como por exemplo, a área trabalhista, seja de uma empresa, instituição ou entidade governamental ou não governamental. Portanto, a visão antiquada do Contador como sendo simplesmente o responsável pela emissão dos impostos das empresas não condiz em nada com sua real tarefa. Pelo contrário, o mesmo tem sido hoje em dia um dos principais parceiros dos sócios e acionistas na gestão de pessoas dentro das empresas.

Conforme Marion (2006, p. 23):

“A Contabilidade o grande instrumento que auxilia a administração a tomar decisões. Na verdade, ela coleta todos os dados econômicos, mensurando-os monetária mente, registrando-os e sumarizando-os em forma de relatórios ou de comunicados, que contribuem sobremaneira para a tomada de decisões.”

Exige-se atualmente do profissional contábil um perfil mais analítico e participativo dentro das instituições onde presta seus serviços. O ‘novo’ contador não pode se manter na mesmice de antigamente, ele deve procurar integrar outras habilidades fora da esfera contábil propriamente dita. Como habilidade básica fundamental requerida pelo profissional de contabilidade, necessária para prestação de informações tem o aperfeiçoamento em conformidade às legislações vigentes. Como por exemplo, aperfeiçoamentos visando às exigências legais das obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas. Onde essa última mostra-se muito presente atualmente devido as fortes alterações sofridas pela CLT como efeito da implementação da Reforma Trabalhista no final de 2017.

Como pudemos observar anteriormente, a contabilidade se encontra diretamente relacionada ao o direito do trabalho. Haja vista não só pela parte prática, onde em muitos casos, cria-se por parte do contabilista uma parceria entre as duas vertentes para uma melhor e necessária capacitação do mesmo, mas também por se mostrar uma área do Direito que

acompanha o contador desde sua formação acadêmica, mesmo que de forma substancial e sem muito aprofundamento no assunto no decorrer da graduação.

Os profissionais que atuam na área contábil necessitam dessa legislação que vale tanto para o empregador quanto para o empregado, garantindo dessa forma um bom gerenciamento das questões trabalhistas e, principalmente, as consequências que podem cair sobre seu cliente e assim afetar a saúde financeira da empresa.

Uma das ferramentas governamentais implantadas recentemente que também fez aumentar ainda mais a preocupação dos contadores em se manter cada vez mais atualizados quanto às questões trabalhistas foi o eSocial. O eSocial trata-se de um segmento vindo do Sistema Público de Escrituração Digital – SPED onde regue como deve ser prestadas as informações pertinentes às áreas trabalhista, previdenciária, tributária e fiscal relativas à contratação e utilização de mão-de-obra, com ou sem vínculo empregatício, e de produção rural. Seu principal objetivo é trazer de forma organizada e com segurança os dados para os órgãos competentes de controle como o fisco, evitando redundância no envio das informações prestadas, assim como descreve o Manual de Orientação do eSocial (2016).

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

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

O contador trabalha como intermediador para o empresário e os direitos e deveres trabalhistas, cabendo a ele, orientar seu cliente a respeito dos compromissos com alguns processos e procedimentos a serem seguidos pela empresa. Por essas e outras questões, é imprescindível que o profissional contábil deva dominar a legislação trabalhista para assim aplicar corretamente as devidas exigências pedidas.

#### **4.3. O profissional contábil frente à reforma trabalhista**

Dentro da área do direito do trabalho, foi promulgada no dia 13 de julho de 2017 a Lei nº 13.467 que atualiza de forma significativa boa parte da Consolidação das Leis Trabalhistas, trazendo uma modernização nas relações trabalhistas no Brasil.

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

E é nesse novo cenário que os Profissionais da Contabilidade entram como personagens importantes, pois é quem melhor pode "traduzir" a Reforma Trabalhista tendo em vista que os mesmos serão os responsáveis de colocar em prática todas essas alterações, além de exercerem a importante tarefa de nortear os empregadores com relação à adequada execução da nova legislação, evitando assim problemas futuros.

Apesar de não ter o destaque potencialmente merecido durante a formação acadêmica do contador, após sua formação, a busca por conteúdo e a atualização constante na área do Direito Trabalhista tem sido essencial para os profissionais contábeis, se mostrando atualmente uma grande ferramenta de trabalho para eles. Ainda mais em meio às inúmeras atualizações implantadas na CLT atualmente.

Tem sido um diferencial de mercado o grau de conhecimento e cursos de especialização no tocante a questões trabalhistas em meio aos contadores. Hoje o profissional contábil necessita ser mais dinâmico e altamente antenado a qualquer alteração na legislação que venha surgir. Sendo assim, é possível observar que a Reforma Trabalhista exalta o poder consultivo que o profissional contábil possui dentro do direito do trabalho, levando em consideração que diversos pontos são de total interesse do empregador, mas sozinho o mesmo não conseguirá interpretar tais mudanças.

O vice-presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Estado de Goiás, José Gilmar Carvalho de Brito (2017), comenta: “Quem vai executar e produzir este arcabouço de informações da nova lei trabalhista? A resposta é simples. É o profissional da contabilidade”.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como eixo central a discussão a respeito das principais mudanças decorrentes da implantação da Lei 13.467 de 2017 que envolve as regras de relacionamento entre empregado e empregador, trazendo uma análise comparativa de como era antes desta lei entrar em vigência, e como ficou o cenário atual após a Lei da Reforma Trabalhista ser implantada, e o posicionamento do profissional contábil frente às alterações na legislação trabalhista decorridas dessa reformulação na CLT, buscando evidenciar a importância da orientação contábil e a participação do profissional da área de contabilidade no bom emprego das leis que foram alteradas e criadas pela Reforma Trabalhista.

Para atender ao objetivo proposto o estudo baseou-se em uma pesquisa bibliográfica, exploratória de natureza qualitativa através de uma análise comparativa dos principais pontos que norteiam a relação entre empregador e empregado, buscando também evidenciar o papel do profissional da área contábil dentro desse contexto. Bem como observar a evolução da legislação trabalhista, e da contabilidade e o profissional da área ao longo da história. Visando o consenso de que contabilidade e outras áreas da ciência, como o Direito do Trabalho, caminham lado a lado e muitas vezes se complementam.

Onde, desde que o ser humano passou a adquirir seu sustento através da negociação de sua disposição para trabalhar para um terceiro, que se faz necessário uma legislação que o ampare e determine seus direitos e deveres como trabalhador. Dentro dessa premissa, surge em 2017 a Lei 13.467, que veio para modernizar a Consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil, procurando diminuir a taxa de desemprego no país e aumentar a flexibilidade das questões que regem as discussões entre empregados e empregadores, e com ela também nasceram dúvidas, questionamentos e diversas opiniões quanto à sua aplicabilidade, ficando a cargo dos profissionais contábeis, dentre outros profissionais de classe, e juristas.

Verificaram-se diante das análises realizadas que foram muitas as mudanças decorrentes da Lei nº 13.467/2017 em relação à CLT, que resultaram de uma profunda atualização trabalhista no país. Alterando, revogando e criando artigos presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas brasileiras que rege o trabalhador sob a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CLT de 1943).

Podemos perceber conforme o quadro 2 mostrado anteriormente, trazendo um comparativo das principais mudanças ocasionadas pela Lei 13.567 dentro da CLT, que em suma as principais alterações encontradas estão diretamente vinculadas ao exercício da profissão do contador. Haja vista se tratar de questões como o próprio conceito de

empregador, infrações referentes ao registro de empregados, jornada de trabalho, horas extras, banco de horas, jornada 12/36, férias anuais, proteção do trabalho da mulher, e questões ligadas ao contrato de trabalho e formas de rescisão contratual.

Os resultados sinalizam que algumas práticas que antes não eram permitidas pela lei, hoje passaram a estarem presentes. Sendo de responsabilidade de o contabilista alertar seu cliente a respeito de tais alterações. E como já descrito no estudo, o profissional da área contábil abrange além de suas competências puramente de registros fiscais e contábeis, também analisa e auxilia os sócios e acionistas de empresas em assuntos como:

- Infrações referentes ao registro de empregados, pois qualquer infração no que diz respeito ao registro incorreto de funcionários recairá também sobre o contador responsável pela entidade;
- Ajuste de jornada de trabalho e horas extras/banco de horas, como também espécies de jornadas de trabalho com horários diferenciados e férias anuais, assuntos importantíssimos para que a empresa não se exponha em práticas irregulares nesse tipo de questão, evitando assim ações trabalhistas movidas por ex-funcionários contra a mesma.
- Contrato de trabalho individual e rescisão contratual que tiveram pontos alterados na legislação, sendo permitido agora, através de acordo entre as partes, o empregado sacar parte do FGTS mesmo pedindo a saída do emprego.
- Contribuição sindical que deixou de figurar a sua obrigatoriedade e o peso que ganhou as convenções coletivas de trabalho sobre a legislação.

Constatou-se que entre os principais pontos abordados no estudo comparativo realizado sobre a CLT, a presença da orientação contábil como meio de intermediar a aplicação de tais normas se faz de grande importância nesse assunto. Haja vista ter sido observado que se tratando de temas como: Registro do Trabalhador/Contrato de Trabalho; Jornada de Trabalho; Período de Descanso; Férias; Categorias Especiais de Trabalhadores; Proteção do Trabalho da Mulher; Organização Sindical e Convenções Coletivas, o profissional da área contábil tem implicitamente o dever de orientar seu cliente quanto ao uso correto da nova legislação promulgada.

Como limitação deste estudo é possível colocarmos as constantes modificações normativas que ainda pleiteiam a respeito do assunto o que demanda sempre atualizações. Além de o tema ser recente e não dispor de muitos estudos à respeito do assunto, que também

se mostrou vasto e de complicada análise, devido a leitura do texto direto da lei, antes de ter havido tempo para que criem entendimentos e jurisprudências suficientes.

Finalmente, como sugestão para pesquisas futuras, pode-se colocar em pauta estudos que busquem averiguar se de fato as mudanças realizadas na legislação trabalhista estão sendo colocadas em prática pelos escritórios de contabilidade de determinadas regiões.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALFONSIN. **Contabilidade e o direito**. Disponível em: <<https://alfonsin.com.br/a-contabilidade-e-o-direito/>>. Acesso em: 23 jun. 2018.

CAPITAL SOCIAL - CONTABILIDADE E GESTÃO. **Escritório de contabilidade**. Disponível em: <<https://capitalsocial.cnt.br/escritorio-de-contabilidade/>>. Acesso em: 08 jul. 2018.

COAD. **Notícias**. Disponível em: <<http://www.coad.com.br/home/noticias-detalle/82222/profissional-de-contabilidade-e-quem-melhor-pode-traduzir-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 08 jul. 2018.

CONTABILIDADE NA TV. **O profissional contábil e a sua importância nas reformas tributária e previdenciária**. Disponível em: <<http://www.contabilidadedenatv.com.br/2017/05/o-profissional-contabil-e-sua/>>. Acesso em: 23 jun. 2018.

COTRIN, Anderson Meira; SANTOS, Aroldo Luiz Dos; JUNIOR, Laerte Zotte. A evolução da contabilidade e o mercado de trabalho para o contabilista. **Revista Conteúdo**, Capivari, v. 2, n. 1, p. 44-63, jan./jun. 2012.

CRC PR. **Papel do contador nas relações trabalhistas**. Disponível em: <<http://www.crcpr.org.br/new/content/diadia/anterior.php?id=2134>>. Acesso em: 23 jun. 2018.

GONÇALVES, Miguel. Em busca das origens e evoluções da Contabilidade. **REVISTA MINEIRA de CONTABILIDADE**, Minas Gerais, v. 3, n. 39, p. 23-30, jul./set. 2010.

GUIA TRABALHISTA. **Clt**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>>. Acesso em: 05 jul. 2018.

INVESTIDURA PORTAL JURIDICO. **Perguntas**. Disponível em: <<http://pergunte.investidura.com.br/2010/08/15/qual-a-primeira-constituicao-brasileira-a-tratar-especificamente-sobre-o-direito-do-trabalho/>>. Acesso em: 08 jul. 2018.

JUSBRASIL. **Reforma trabalhista: anotações à lei 13.467/2017**. Disponível em: <<https://aluisiopires9.jusbrasil.com.br/artigos/494657125/reforma-trabalhista-anotacoes-a-lei-13467-2017>>. Acesso em: 03 jul. 2018.

LEXMAGISTER. **Direitos trabalhistas constitucionalizados: de 1824 a 1988 e 25 anos depois**. Disponível em: <[http://www.lex.com.br/doutrina\\_25388279\\_direitos\\_trabalhistas\\_constitucionalizados\\_de\\_1824\\_a\\_1988\\_e\\_25\\_anos\\_depois.aspx](http://www.lex.com.br/doutrina_25388279_direitos_trabalhistas_constitucionalizados_de_1824_a_1988_e_25_anos_depois.aspx)>. Acesso em: 24 jun. 2018.

MARTINS, Caroline Miria Fontes; BERNARDO, Denise Carneiro Dos Reis; MADEIRA, Geová José. Origem e evolução do Balanço Social no Brasil. **Revista Mineira de Contabilidade**, Minas Gerais, v. 1, n. 9, p. 6-12, abr./jun. 2003.

MASTERMAQ. **Conheça o perfil do contador moderno.** Disponível em: <<https://blog.mastermaq.com.br/conheca-o-perfil-do-contador-moderno/>>. Acesso em: 07 jul. 2018.

PIRES, Marco Antônio Amaral; MARQUES, Wagner Antônio. Elementos estruturais da teoria das funções sistemáticas e sua contribuição ao desenvolvimento social. **Pensar Contábil**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 23, fev./abr. 2004.

PSICOLOGANDO. **Método de pesquisa qualitativa: usos e possibilidades.** Disponível em: <<https://psicologado.com.br/psicologia-geral/introducao/metodo-de-pesquisa-qualitativa-usos-e-possibilidades>>. Acesso em: 23 jun. 2018.

SANTOS, Maria Lúcia Dos; SOUZA, Marta Alves De. A IMPORTÂNCIA DO PROFISSIONAL CONTÁBIL NA CONTABILIDADE. **Revista Científica do Departamento de Ciências Jurídicas, Políticas e Gerenciais do UNI-BH**, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, jul. 2010.

SILVA, Elizabet Leal Da; STÜRMER, Gilberto. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO ÂMBITO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO NO PERÍODO COMPREENDIDO DE 1824 A 1969. **Arquivo Jurídico**, Terezina, v. 2, n. 2, p. 66-84, jul./dez. 2015.

SINDCONT-SP. **Mensário do contabilista.** Disponível em: <[http://www.sindcontsp.org.br/leitura/mensario\\_contabilista/614/f733904e632fcc30483c629c6ff9b969.pdf](http://www.sindcontsp.org.br/leitura/mensario_contabilista/614/f733904e632fcc30483c629c6ff9b969.pdf)>. Acesso em: 08 jul. 2018.