



DIREITO DO TRABALHO: Os Reflexos com a Reforma Trabalhista

LAW OF WORK: The Reflections with Labor Reform

Roberto Pereira da Silva Junior¹

Graduando em Ciências Contábeis pela UniEvangélica – GO

Prof. Me Wander Lúcio Braga e Sousa²

Mestre em Ciências Ambientais pela UniEvangélica – GO

1 Roberto Pereira da Silva Junior - Bacharelando no curso de Ciências Contábeis pelo Centro Universitário de Anápolis (UniEvangélica) - Brasil – Email: juniorsilva254@gmail.com

2 Prof. Me. Wander Lúcio Braga e Sousa - Mestre em Ciências Ambientais, professor orientador do curso de Ciências Contábeis no Centro Universitário de Anápolis (UniEvangélica) - Brasil – Email: wanderbragaesousa@gmail.com.

Resumo

A CLT constitui instrumentos que estabelecem meios que regulam as relações entre empregado e empregador. Desde sua criação vem sofrendo constantes alterações, que visam criar uma legislação trabalhista que atenda todas as necessidades tanto do empregado quanto do empregador. Em agosto de 2017, o governo aprovou um novo texto para a CLT, que mudou mais de 100 quesitos do texto original. Justifica-se esta pesquisa pelo fato de o Direito do Trabalho prever medidas de proteção aos trabalhadores, assegurando todos os seus direitos previstos na Lei. Sendo assim o objetivo geral deste artigo é analisar os reflexos da reforma trabalhista no direito do trabalho. Considerando os efeitos da nova lei para os trabalhadores, para o prosseguimento do presente trabalho foi utilizado a pesquisa qualitativa do tipo bibliográfica.

Palavras-chave: Direito do Trabalho, flexibilização, reforma trabalhista.

Abstract

The CLT are instruments that establish means that regulate the relations between employee and employer. Since its inception it has undergone constant changes, which vision to create a labor legislation that meets all the needs of both the employee and the employer. In August 2017, the government approved a new text for the CLT, which changed more than 100 items from the original text. This research is justified by the fact that labor law provides for measures to protect workers, ensuring all their rights under the law. Therefore, the general objective of this article is to analyze the labor reform repercussions in labor law. Considering the effects of the new law for the workers, to the continuation of the present work was used to the qualitative research of the bibliographic type.

Key words: Labor Law, flexibilization, labor reform.

Introdução

O direito do trabalho é o conjunto de normas específicas que regulam a relação entre empregado e empregador. No Brasil estas normas jurídicas são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) Lei n. 5.172 de 1943 e a Constituição de 1988. As normas do Direito do trabalho pertencem ao direito privado quando se trata de contratos de trabalho, e ao direito público quando se refere a processos trabalhistas.

Segundo FELICIANO (2013, p. 96):

O Direito do Trabalho compõe-se por princípios, que são normas jurídicas de um tipo especial, i.e., mandados jurídicos de otimização (Optmierungsgebot — cfr. ALEXY, 1996: 75-77, 122-125), dotados de caráter de fundamentalidade no sistema, elevado grau de abstração, baixo grau de determinabilidade (em geral reclamam mediações concretizadoras) e proximidade semântica com a “ideia de justiça”. Alguns estão positivados, outros não. Exemplos são o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da continuidade, o princípio da norma mais favorável (art. 7º, caput, in fine, da CRFB) e o princípio da inalterabilidade contratual lesiva (art. 468 da CLT).

O direito do trabalho foi criado para impor disciplina no trabalho subordinado e para intermediar a relação entre o patrão e empregado. Nos últimos meses houve uma grande movimentação em relação a criação de novas regras trabalhistas, o que vem causando grande relutância entre os poderes que regem o país e a população, deste modo este artigo tem a finalidade de responder o seguinte questionamento: Quais são os reflexos no direito do trabalho com a reforma trabalhista com a lei 13.467 de 2017?

No dia 11 de agosto de 2017, o senado aprovou o texto da reforma trabalhista, que acarreta mudanças na lei e traz novas regras e definições sobre o direito do trabalhador brasileiro, sendo assim, o objetivo geral deste artigo é analisar os reflexos da reforma trabalhista no direito do trabalho. Após uma análise do objetivo geral, será feita uma abordagem dos objetivos específicos, que são identificar os efeitos da reforma trabalhista para o trabalhador; analisar as alterações da legislação trabalhista com a nova reforma, e comparar os direitos trabalhistas antes e pós reforma.

Considerando os efeitos da nova lei para os trabalhadores, para o prosseguimento do presente trabalho foi utilizado à pesquisa qualitativa do tipo bibliográfica.

No entendimento de Oliveira (2004, p. 117):

A abordagem qualitativa nos leva, entretanto, a uma série de leituras sobre o assunto da pesquisa para efeito da apresentação de resenhas, ou seja, descrever pormenorizada ou relatar minuciosamente o que os diferentes autores ou especialistas escrevem sobre o assunto e, a partir daí, estabelecer uma série de correlações para, ao final, darmos nosso ponto de vista conclusivo.

Para Cervo et. al (2007, p. 61) “A pesquisa bibliográfica é meio de formação por excelência e constitui o procedimento básico para os estudos monográficos, pelos quais se busca o domínio do *estado da arte* sobre determinado tema.”

Assim, faz-se necessário uma pesquisa sobre os reflexos das alterações da legislação trabalhista que impactará na vida do trabalhador e na relação de emprego entre empregador e empregado.

Desenvolvimento

Direito do Trabalho: Empregado e Empregador

A CLT, sigla de Consolidação das Leis do Trabalho é uma norma legislativa que regulam as leis do trabalho, que foi aprovada em 1ºmaio de1943, pelo decreto nº 5.542, e sancionada pelo presidente da época Getúlio Vargas.

De acordo com as leis de consolidação do trabalho Decreto-Lei Nº 5.542, de maio de 1943, a autora Angher (2007, p.19) cita que:

Esta consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Não haverá distinções relativas a espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Vê-se que a Consolidação das Leis do Trabalho foi criada com a intenção de regular a relação de emprego entre empregado e empregador.

(COSTA et.al 2013), existem dois tipos de contrato de trabalho e um acordo que corresponde a relação entre empregado e empregador, este contrato poderá ser feito por escrito ou verbalmente, em prazo determinado ou não. Sendo que o contrato por prazo determinado não poderá exceder dois anos, e o

indeterminado não tem um período pré-definido. Normalmente quando se encerra o período de experiência do empregado, se inicia esse tipo de contrato.

A duração da jornada de trabalho e horas extras para Martins (2014, p. 10) com base na CLT é:

A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excedera a 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

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.

Nota-se que a jornada de trabalho não poderá passar de oito horas diárias, a não ser quando o empregado estiver cumprindo horas extras, que são àquelas horas prestadas além do horário contratual.

O 13º salário segundo Oliveira (2015, p. 169) é “a gratificação de natal (13º salário), que deverá ser tributada no mês de sua quitação, separadamente dos demais rendimentos recebidos no mês pelo beneficiário.”

Assimila-se que o 13º salário é calculado sobre o tempo de trabalho, podendo este então ser inferior a um salário mínimo, ou se este trabalhou 12 meses poderá receber um salário extra no final do ano.

Segundo o autor Martins, (2014, p. 18) “todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. (*Redação Determinada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13-4-77.*)”

Nota-se que, todo funcionário tem direito a férias anuais remuneradas, e ainda um aumento de um terço a mais do valor do salário, para que este possa gozar de suas férias.

Para o autor (OLIVEIRA, 2015) o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), instituído pela Lei nº 5.107 de 1996, é composto por saldos em conta na Caixa Econômica Federal, vinculada ao empregado, onde o depósito deverá ser feito pelo empregador, em prazo determinado anteriormente, e esse montante é corrigido monetariamente com base na poupança e capitalização de juros de 3% ao ano.

Entende-se que, este fundo foi criado para proteger o trabalhador da demissão sem justa causa, onde mensalmente o empregador deposita o equivalente a 8% do valor do salário do empregado.

Segundo a CLT, por Angher (2007, p.12-13):

O salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Percebe-se que salário mínimo é o valor mínimo que o funcionário deve receber, por seu trabalho, e este serve para satisfazer as necessidades mínimas do empregado.

O Seguro Desemprego segundo Oliveira (2015, p.376) serve para:

Prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo; (Redação dada pela Lei nº 10.608, de 20-12-2002)
Auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional (Redação dada pela MP nº 2.164-41, de 24-8-2001).

Percebe-se que, o seguro desemprego, é pago de três a cinco parcelas, que varia de acordo com o tempo de trabalho.

Para Martins (2014, p. 13) o trabalho noturno “salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.”

Campanhole (2002, p. 687) relata que:

O salário família [...], tem por finalidade assegurar aos trabalhadores por ela abrangidos quotas pecuniárias destinadas a auxiliá-los no sustento e educação dos filhos, observadas as condições e limites na mesma lei estabelecidos e os termos do presente regulamento.

O salário família é dado a famílias de baixa renda para auxiliar, nas necessidades dos filhos, esse valor pode ser de R\$ 44,09 ou R\$ 31,07 reais por filho, para se ter o salário família, se faz necessário ter filhos com menos de 14 anos ou inválidos.

Caso haja despedida sem justa causa, o empregador deve ao empregado 40% do valor total do FGTS, atualizado e acrescido de juros. O Art. 477 da CLT, segundo Angher (2007, p. 62) diz que:

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 recebido na mesma empresa.

Nota-se que a partir da Consolidação Leis Trabalhistas que ocorreu no ano de 1943, a relação entre empregado e empregador, passa a fixar direitos aos

trabalhadores, visando atender a mudanças ocorridas na relação de trabalho entre os dois meios.

Flexibilização das Normas trabalhistas.

Segundo Martins (2010, p. 70, apud Amaral) “A Constituição Federal de 1988 permite expressamente as alterações contratuais *in pejus*. O princípio da proteção não é mais o mesmo, tem-se agora, o princípio da flexibilização, que mitiga o princípio da proteção, concatenando-se com outro contexto constitucional.”

Rocha (2017, p. 2- 3) diz que:

Embora a conceitualização de Direito do Trabalho seja relativamente nova, a noção de trabalho é antiga, sua origem remonta ao momento em que o homem se estabilizou em sociedade, ainda que a priori, rudimentar e apolitizada. A relação de trabalho, tal qual conhecemos hoje, decorre de uma constante transformação, uma história de evolução, nem sempre vantajosa ao trabalhador, sendo até mesmo, em um passado não muito distante, cruel e pavorosa.

Não há o que se falar em garantias trabalhista antes do surgimento da sociedade industrial, a partir do século XVIII. Anterior a isso, na Idade Média, havia o predomínio da escravidão e posteriormente a servidão, que embora diferentes em seu contexto etimológico e histórico, tratavam o trabalhador com “res”, desconsiderando sua natureza “persona”.

As primeiras noções de regimento legal do trabalho advêm do surgimento das Corporações de Ofício, que embora ainda não permitissem a existência de uma ordem jurídica, já garantiam ao trabalhador considerável liberdade, uma vez que cada corporação possuía seu estatuto, onde algumas normas disciplinavam as relações de trabalho.

Sabe-se que, os direitos trabalhistas são relativamente novos, surgiram com a revolução industrial, para assegurar aos trabalhadores seus direitos. “Frente a estas conjunturas, as primeiras medidas flexibilizadoras no Direito Trabalhista aparecem em meados do século XX, e desde então, continuam sendo incrementadas no ordenamento pátrio.” Rocha (2017, p. 7).

No entendimento de Martins (2010, p. 64):

Inúmeros autores defendem a flexibilização das relações do trabalho, através da criação de contratos de trabalho alternativos em relação a típica relação de emprego, além de defenderem a valorização da negociação coletiva com a previdência das normas negociadas sobre as regras da legislação, percebemos, porém, que nenhum deles nega a desigualdade existente no contrato de trabalho, mas apontam a necessidade de modernização do direito do trabalho brasileiro para ajusta-lo ao novo modo de produção, Mercadante toyotista.

A flexibilização é necessária, para adaptar a legislação trabalhista a evolução do mercado. (ROCHA, 2017) em meio a tanta especulação sobre a flexibilização das normas trabalhistas, há aqueles que são favoráveis a estas

mudanças que enxergam o direito do trabalho como um meio ultrapassado que visa somente a proteção do trabalhador, sem se ater a atual crise no mercado, e há aqueles contra essas mudanças que entendem essas flexibilizações como um atraso nas conquistas adquiridas pelos trabalhadores prejudicando seus direitos e garantias.

Segundo Jesús Huerta Soto (2012) citado por Rocha (2017, p. 9) afirma “que o custo da produção não está na origem do problema e nada autoriza a dizer que a redução possa ser determinante para que a crise possa ser suplantada.”

Em meio à crise financeira que o Brasil está passando, para que não houvesse demissões em massa, foi lançado pelo governo o Plano de Proteção ao Emprego (PPE) que permite que em momentos como este a jornada de trabalho e o salário tenham uma redução de até 30%, em conjuntura com o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que faz uma complementação de 50% da perda salarial. (ESTADÃO online, 2015).

Compreende-se que, enquanto alguns autores são avessos ao termo flexibilização, na prática ela pode trazer benefícios tanto para o empregado quanto para a empresa, como é o caso que ocorreu na montadora Caoa-Hyundai de Anápolis em março de 2016, onde foi aderido o PPE. Seus funcionários tiveram a jornada de trabalho reduzida em 30%, estes trabalharão somente três vezes por semana segundo o sindicato e seus salários serão mantidos, o que afastou temporariamente a demissão de 300 funcionários, e 40 que haviam sido dispensados foram readmitidos. (AUTOMOTIVEBUSINESS, 2016).

A Reforma Trabalhista – As Mudanças na Legislação Trabalhista

A reforma trabalhista ocorrida traz uma divergência de opiniões sobre o novo texto base que muda alguns pontos da CLT. O texto base, Lei nº 13.467/2017, foi publicado no Diário Oficial da União, no dia 14/07/2017, e muda mais de cem pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na data do dia 16/06/2017 o texto foi aprovado pelo senado e entrará em vigor a partir de 11/11/2017. Alguns pontos principais do novo texto é a relação empregado x empregador na legislação.

Nova regra para férias segundo a Lei 13.467/2017 (Brasil, 2017):

"Art. 134.

§ 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 (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado." (NR)

As férias anterior a nova lei podia ser dividida em dois períodos, sendo que um deles não poderia ser menor que 10 dias, e poderia ter um terço em forma de abono, a partir de agora ela poderá ser dividida em três períodos sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias.

Outro ponto que teve mudanças foi a extinção do contrato de trabalho, ficando determinado que:

Lei 13.467/2017 (Brasil, 2017):

"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."

Verifica-se que, anteriormente a reforma, o empregado que pedia demissão ou era dispensado por justa causa, para sacar o FGTS, este teria ainda que cumprir 30 dias de aviso prévio remunerado, com a nova regra o contrato de trabalho pode ser extinto por acordo entre ambas as partes, podendo este movimentar 80% do FGTS, mas não tendo direito ao seguro desemprego.

Alguns pontos que mudarão na jornada diária do trabalho segundo a Lei 13.467/2017 (Brasil, 2017):

§ 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.

§ 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.

§ 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.

[...]

§ 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.

[...]

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Assimila-se que um dos pontos que sofreram mais alterações na nova reforma trabalhista é em relação a jornada de trabalho, que muda pontos importantes como descanso, banco de horas, regime de tempo parcial, tempo gasto com transporte, alimentação, trocas de roupas...

Sobre o trabalho intermitente fica decretado pela, Lei 13.467/2017 (Brasil, 2017):

"Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador."

Nota-se que na nova resolução foi criada a lei que consolida o contrato de trabalho intermitente, que vai regular a prestação de trabalho subordinado que não é contínua, acontece somente em determinados períodos.

Ficou fixadas também novas regras no que diz respeito ao tele trabalho, conforme a Lei 13.467/2017 (Brasil, 2017):

'Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste capítulo.'

'Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.'

'Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Sobre o pagamento das remunerações fica disposto que Lei 13.467/2017 (Brasil, 2017):

"Art. 457.

§ 1o Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2o As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

.....
§ 4o Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades." (NR)

Percebe-se que, antes da promulgação da nova lei a remuneração não poderia ser inferior um salário mínimo; comissões, horas extras entre outros fazem parte do salário. Agora o salário mínimo não é mais obrigatório, além disso o trabalhador pode negociar várias formas de remuneração, que não tem necessidade de fazer parte do salário.

A partir da nova reforma trabalhista fica definido que a contribuição sindical deixa de ser obrigatória, e passa a ser opcional para o funcionário. (Lei 13.467/2017). Anteriormente a reforma, essa contribuição era obrigatória.

As novas regras para as gestantes ficam da seguinte maneira: Lei 13.467/2017 (Brasil, 2017):

"Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, está incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

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.

Verifica-se que anteriormente a nova regra era terminantemente proibido o trabalho de lactantes e gestantes em locais insalubres, agora fica definido que desde que a empresa apresente atestado que garanta que a mãe e o bebê não correram riscos, ela poderá trabalhar normalmente, esta somente será afastada em caso de atestado médico que recomende seu afastamento.

Segundo a Lei nº 13.467/2017, a aprovação da rescisão do contrato de trabalho pode ser feita na empresa, com a participação dos advogados do empregador e do funcionário, que podem ter assistência do sindicato. Verifica-se que, anteriormente a reforma só era permitido a homologação quando feito com assistência do sindicato ou presença de autoridade do ministério do trabalho.

Segundo a Lei nº 13.467/2017 (2017, p. 4) as convenções e acordos coletivos ficam da seguinte maneira:

"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 no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- 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;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Verifica-se que, antes da reforma trabalhista poderiam ser criados novos termos de trabalho somente se trouxesse mais benefícios do que o previsto em lei, agora esses acordos e convenções podem prevalecer sobre a lei podendo desta maneira as empresas e sindicatos estabelecerem novas condições de trabalho.

Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017) a multa para microempresas ou empresas de pequeno porte, passam de R\$3.000,00, para R\$ 800,00 por empregado que não tem registro na CTPS, sendo que posterior a reforma era cobrado o valor de um salário mínimo por empregado, com acréscimo do mesmo valor em cada reincidência.

A nova reforma trabalhista trouxe as seguintes definições sobre o trabalho terceirizado: agora qualquer atividade poderá ter a função terceirizada. A reforma garante que condições como alimentação, serviços de transporte, atendimento médico, treinamento, condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança deverão ser ofertados igualmente, tanto aos empregados da empresa quanto aos terceirizados. (JORNAL BRASIL ECONOMICO online)

Verifica-se que antes da nova lei poderia somente ser terceirizados atividades meio da empresa e não fim, ou seja, atividades de higiene e/ou vigilância.

A Relevância do Contador Para o Direito do Trabalho.

O autor Martins (2003, p. 239) ressalta que:

A relação do Direito do Trabalho com a Contabilidade diz respeito aos cálculos das verbas trabalhistas, à escrituração das contas das empresas, podendo ser verificados o pagamento dos salários e de outras verbas aos empregados. A Contabilidade aplica o Direito do Trabalho na elaboração de folha de pagamentos, na observância de pagamentos aos empregados e recolhimentos do FGT S nos prazos definidos na lei.

Percebe-se que é de responsabilidade do contador aplicar a elaboração de folhas de pagamento, efetuar os cálculos rescisórios contratuais, e de outros direitos dos empregados, dentro dos prazos definidos por lei.

Os autores Curti, Silva (2015, p.3) destacam a importância do contador, no Direito do Trabalho da seguinte maneira:

Todo processo trabalhista depois de finalizado, caso não seja feito acordo, é necessário cálculo das verbas e os direitos obtidos na sentença, esses cálculos são prerrogativa de um perito contador, qualificado para realizar as devidas apurações dos valores, o trabalho do contador na liquidação de sentença, basicamente consiste em recalculá-la, toda folha de pagamento, apurando valores que o juiz determinar na sentença, exemplo: se for hora extra deverá ser levantado todos os cartões de ponto, recalculado mês a mês, elaborado um laudo pericial dos valores apurados e entregue ao Juiz para que prossiga com o processo, observa-se que cabe ao contador a apuração dos valores.

Entende-se que o contador é a pessoa na qual o empregador busca tirar suas dúvidas, em relação a legislação trabalhista, fornecer informações corretas é umas das maiores responsabilidades do contador. O empregador busca ao contabilista para prepararem desde o contrato de trabalho, até a rescisão contratual. De certa maneira o contador assegura ao empregado que este irá receber todos os seus direitos garantidos por lei.

Conclusão

O presente estudo mostrou que é necessário que se faça uma adaptação às normas trabalhistas, e que isso é um processo normal que acontece com o tempo, pois o mercado muda, as empresas estão em constante movimento, e por mais que não sejam tão bem aceitas, fazem-se necessárias algumas mudanças na Lei, mas estas sempre devem proteger o trabalhador e manter todos os seus direitos assegurados como é previsto.

De modo geral, conseguiu-se alcançar todos os objetivos propostos. Em relação aos reflexos no direito do trabalho com a reforma trabalhista, existem opiniões controversas em como essas novas regras podem ou não prejudicar o trabalhador brasileiro. Alguns especialistas dizem que com a flexibilização o trabalhador acabou perdendo parte de seus direitos que levou tanto tempo para serem conquistados, e também há quem diga que essas novas normas são necessárias e é um acontecimento natural que faz parte da história, e que todos os direitos do trabalhador continuam assegurados e que apenas foram adaptados ao novo momento em que as empresas se encontram.

O presente artigo conseguiu mostrar como o direito do trabalho é importante, mostrando como a Consolidação das Leis Trabalhistas mudou a relação entre empregador e empregado, e com a nova reforma que ocorreu destacam-se alguns pontos positivos e negativos na relação entre patrão e funcionário dentre os positivos estão a segurança do representante da empresa com mais de duzentos funcionários, o fim da contribuição sindical obrigatória, reconhecimento da continuação de empresários, prazo dos processos contados em dias úteis; os negativos são exclusão do teletrabalho com relação a duração do trabalho do Art.

63, limitação de danos morais, a terceirização do trabalho, perda da isonomia do salário ou de direito.

Conclui-se que, o que ocorreu foi uma flexibilização e adaptação dessas normas, o que não pode acontecer é o empregado perder seus direitos, que são assegurados e previstos pela Constituição Federal. É preciso balancear até que ponto essas mudanças podem interferir na vida do empregado, para que este não saia prejudicado.

Referências Bibliográficas

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho**: material, processual e legislação especial. 6.ed. São Paulo: Rideel, 2009.

ANGHER, Anne Joyce. **Consolidação das Leis de Trabalho**. 13.ed. São Paulo: Rideel, 2007.

AUTOMOTIVEBUSINESS. **Caoa-Hyundai adere ao PPE em Anápolis (GO)**. 2016. Disponível em: <https://http://www.automotivebusiness.com.br/noticia/23602/caoa-hyundai-adere-ao-ppe-em-anapolis-go>. <Acesso em 20/10/2017>.

BRASIL 2017. **Diário Oficial da União**: República Federativa do Brasil- Imprensa Nacional. Disponível em: <https://http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=14/07/2017&jornal=1&pagina=1&totalArquivos=96>. <Acesso em 20/10/2017>.

GUIATRABALHISTA. Sinopse das principais alterações da reforma trabalhista. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>. <Acesso em: 01/11/2017>.

JORNAL BRASIL ECONOMICO. **Reforma Trabalhista: Home office, contrato intermitente e terceirização**. Disponível em: <http://economia.ig.com.br/2017-08-15/reforma-trabalhista-home-office.html>. <Acesso em: 15/11/2017.>

CAMPANHOLE, Hilton Lobo; CAMPANHOLE, Adriano. **Consolidação das leis do Trabalho e legislação Complementar**. 107.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

COSTA, Armando Casimiro; MARTINS, Melchíades Rodrigues; CLARO, Sonia Regina da S. **CLT-LTR ®: Consolidação das Leis do Trabalho**. 41.ed. São Paulo:

LTR®, 2013.

CURTI, Mario Sérgio; SILVA, Sandra Mara da. Contador: **Elemento essencial no Combate Passivo Trabalhista.** 2015. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_40_1454531310.pdf. <Acesso em 19/10/2017>.

ESTADÃO JORNAL DIGITAL. **Para evitar demissões, Governo lança plano que permite redução de jornada e salário.** 2015. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,novo-programa-de-protecao-ao-emprego-tera-impacto-de-r-94-8-mi-ao-fat-ate-2016,1720296>. < Acesso em 20/10/2017>.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de Direito do Trabalho:** teoria geral do direito. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Luiza Gomes. O Princípio da Proteção em face da Flexibilização dos direitos Trabalhistas. 2010. Disponível em: http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde.../LUIZA_GOMES_MARTINS.pdf. <Acesso em 20/10/2017>.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007

MARTINS, Sérgio Pinto. **Relações do Direito do Trabalho com outras Disciplinas.** 2003. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download>. <Acesso em 19/10/2017>.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de Prática Trabalhista.** 5^o.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica:** projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias e teses, 2.ed. São Paulo: pioneira Thomson learning, 2004.

LEI 13.467/2017. **Presidência da Casa Civil:** subchefia para assuntos jurídicos. 2017 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. <Acesso em: 01/11/2017>.

ROCHA, Thiago Antonio Nunes da. **Flexibilização trabalhista e as Garantias fundamentais do Empregado.** 2017. Disponível em: <https://revistas.brazcubas.br/index.php/revdubc/article/download/284/434/>. <Acesso em 20/10/2017>.