

## A REFORMA TRABALHISTA EM UMA PERSPECTIVA CONTÁBIL

### LABOR REFORM ON ACCOUNTING PERSPECTIVE

*Dienefer Buiarski<sup>1</sup>*  
*Isabelly Caroline Gask de Souza<sup>2</sup>*  
*Fernando Rocha Barreto<sup>3</sup>*  
*Matheus Antônio de Oliveira Zequi<sup>4</sup>*  
*Matheus Vieira de Lima<sup>5</sup>*  
*Michelle Ávilla<sup>6</sup>*  
*Camila Domingos<sup>7</sup>*

**Resumo:** Tendo em vista às várias alterações durante todo o tempo de criação da CLT, o objetivo deste estudo é apresentar as principais mudanças trabalhistas alteradas pela Lei nº 13.467 de 2017, promovendo assim, novas perspectivas introduzidas. Trata-se de um estudo descritivo e exploratório, verificando-se que as novas alterações de modo geral, foram positivas quanto a relação do empregado e empregador, apesar das dificuldades encontradas pelas empresas em utilizar as novas opções tragas pela reforma.

**Palavras-Chaves:** Alterações da CLT. Reforma Trabalhista. Relação de Trabalho.

**Abstratic:** In view of the various changes throughout the CLT's creation time, the purpose of this study is to present the main labor changes altered by Law No. 13.467 of 2017, thus promoting new perspectives introduced. This is a descriptive and exploratory study, verifying that the new changes in general were positive regarding the relationship of employee and employer, despite the difficulties encountered by companies in using the new options brought by retirement.

**Keywords:** CLT Changes. Labor reform. Work relationship.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Ciências Contábeis - Universidade Federal de Rondônia (UNIR) – Campus Vilhena.

E-mail: dienefer.buiarski@outlook.com.

<sup>2</sup> Graduanda em Ciências Contábeis Universidade Federal de Rondônia (UNIR) – Campus Vilhena. – E-mail: isabelly.gask.souza@hotmail.com.

<sup>3</sup> Graduando em Ciências Contábeis e Direito -Universidade Federal de Rondônia (UNIR) – Campus Vilhena. E-mail: fernandorochab123@gmail.com.

<sup>4</sup> Graduando em Ciências Contábeis e Direito - Universidade Federal de Rondônia (UNIR) – Campus Vilhena E-mail: antoniozequi@gmail.com.

<sup>5</sup> Graduando em Ciências Contábeis e Direito - Universidade Federal de Rondônia (UNIR) – Campus Vilhena E-mail: matheusvieira172@gmail.com.

<sup>6</sup> Graduanda em Ciências Contábeis e Direito - Universidade Federal de Rondônia (UNIR) – Campus Vilhena E-mail: michelle\_avila@hotmail.com.

<sup>7</sup> Coordenadora - Advogada e professora - Membro da ESA/RO - Membro da CEDP/RO

## INTRODUÇÃO

Houve a necessidade de ser criada a Consolidação das Leis Trabalhistas vinda para regular as relações de trabalho, sendo sancionada no ano de 1943 com o Presidente Getúlio Vargas, unificando as leis trabalhistas que vigoravam na época.

Ao longo dos anos, desde a criação da CLT houve inúmeras mudanças, transformando a consolidação e adequando as situações que vinham surgindo em meio ao ambiente de trabalho. Foram mais de 500 alterações em mais de 70 anos, desde pequenos ajustes de redações até mudanças estruturais nas leis trabalhistas (ZAVANELLA)

Desde o ano de 1943 até os dias atuais, a Consolidação das Leis Trabalhistas muda com certa frequência e à medida que é necessário frente a novos desafios, podendo ser citado como uma linha cronológica algumas das mudanças muito significativas, sendo no ano de 1943 a sua criação, caminhando para o ano de 1951 onde foi instituído o aviso prévio de 30 dias para contratos rescindidos sem justa causa, em 1962 foi criado o 13º salário, no ano de 1966 a criação do FGTS porém sem a obrigatoriedade de ser recolhido, 1969 a criação da carteira de trabalho e previdência Social, em 1977 as férias com o período de 30 dias foi instituída, e em 1988 com a criação da Constituição Federal veio a obrigatoriedade do recolhimento do FGTS e outros direitos.

Aqui alguns pontos foram destacados sobre as mudanças da CLT no decorrer dos anos, neste artigo será explanado algumas das alterações mais recentes ocorridas na Consolidação das Leis trabalhistas, sendo como objetivo verificar do ponto de vista de contadores, como estão enfrentando e se adequando a novas mudanças, quais os desafios encontrados e como isso os afeta.

O artigo está estruturado em 4 seções, na seção 1 explana sobre as mudanças ocorridas na CLT. Na seção 2 fala sobre o método utilizado e como os dados foram coletados. Na seção 3 é a análise dos dados, demonstrando quais os resultados encontrados na pesquisa de campo. E na seção 4 traz a conclusão do artigo mostrando os resultados encontrados ao fim da pesquisa.

## 1. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA CLT NOS ULTIMOS 5 ANOS

### 1.1 Reforma trabalhista

Com a necessidade de se criar formas de amparo aos trabalhadores brasileiro, em maio de 1943 foi criada a CLT– Consolidação das Leis do Trabalho, que teve como objetivo unificar todas as leis trabalhistas vigentes na época e garantir maiores direitos aos que eram contratados

no seu regime, regulamentando relações individuais e coletivas a partir do Decreto-Lei 5.452. Com a Lei Nº 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista, assinada em 13 de julho de 2017 e passando a vigorar a partir de 11 de novembro de 2017, inúmeras alterações e novos conceitos foram introduzidos na CLT, trazendo mudanças tanto para empregados quanto para empregadores, buscando melhorar a relação e entendimento entre ambas as partes, juntamente com a Medida Provisória 808 redigida no mesmo ano, com fins de complementar especificações já trazidas pela lei. É possível destacar vários pontos que vigoram com a nova CLT e que serão apresentados no presente artigo.

### 1.1.1 Funcionario intermitente

Com as alterações da CLT, trazidas pela Lei Nº 13.467 de 13 de julho de 2017, passou a vigorar, a partir de novembro do mesmo ano, uma nova forma de contratação conhecida como trabalho intermitente. Tendo sua definição trazida pela própria lei no Art. 443, § 3, como:

“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 própria.”

O contrato de trabalho intermitente possibilita maior versatilidade, uma vez que o colaborador somente exercerá a função quando solicitado pelo contratante, permitindo-o aderir a mais de um contrato nessa modalidade, no entanto, como ressalta Oliveira (2017, p. 37) “tal ação só seria possível se a intermitência fosse de dias ou meses, uma vez que a intermitência durante a jornada diária de trabalho poderia conflitar com outra prestação de serviço de outro empregador”.

Sua remuneração, em horas ou dia de trabalho, não poderá ser inferior a remuneração mínima estabelecida em lei, assegurado também ao trabalhador intermitente noturno a remuneração superior ao do diurno. O período de inatividade do contratado não é considerado à disposição do contratante, podendo então o empregado prestar serviços a outros contratantes, não podendo haver confronto de horários ou períodos.

A convocação, realizada pelo empregador, deve ser realizada com três dias de antecedência informando qual será a jornada de trabalho, e o empregado tem o prazo até um dia útil para responder à convocação, tomando-se como recusa o silêncio do mesmo. Tendo aceitado a oferta para comparecer ao trabalho/função, a parte que descumprir com o acordo,

sem motivo evidente, deverá ressarcir a outra parte no prazo de trinta dias o equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração estabelecida no acordo, devendo ser compensado em mesmo prazo.

Encerrando cada período de contratação, o empregado terá direito, proporcional ao período trabalhado, às seguintes parcelas:

- I. Remuneração;
- II. Férias com acréscimo de um terço;
- III. Décimo terceiro salário;
- IV. Repouso semanal remunerado; e
- V. Adicionais legais.

É obrigação do empregador o recolhimento e devido depósito dos valores relativos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Contribuição Previdenciária com base nos valores pagos nos meses de serviço, devendo fornecer ao contratado o recibo de comprovação das obrigações. O recibo do pagamento deverá discriminar todos os valores pagos em cada uma das respectivas parcelas.

Assim como nas demais modalidades contratuais, ao completar o período de 12 meses de serviço o empregado tem direito a gozar um mês de férias, não podendo, entretanto, prestar serviços para o mesmo empregador nesse respectivo mês.

### 1.1.2 Home Office

Uma das várias alterações de vínculos trabalhistas que foram explorados na lei 13.467/2017 foi o Home Office, uma modalidade que já era prevista no artigo 6º da CLT através da Lei 12.551/2011.

Para a melhor compreensão sobre o que é home office ou o teletrabalho, é necessário entender o que é trabalho externo e quais são as suas diferenças. O trabalho externo é aquele executado fora da empresa de maneira que, pelo horário ou tipo de serviço, seja incompatível com as dependências da empresa. Já o home office pode ser executado de dentro da casa do empregado ou em outro local fora das dependências da empresa, local esse que seria fornecido pelo empregador. A utilização de tecnologias de informação e de comunicação são requisitos tragos pela Lei para a utilização dessa modalidade de serviço.

Apesar de ser home office nada impede que o empregado possa comparecer, esporadicamente, às dependências da empresa, assim como exposto no parágrafo único do artigo 75-B

“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”.

O home office tem como sua maior proposta trazer flexibilidade para o trabalhador, de forma que o mesmo realize a sua demanda de serviços e traga outros benefícios para a empresa (como por exemplo a redução da conta de luz, despesas com cafés fornecidos pela empresa, tempo ocioso do funcionário, etc.).

O artigo 75-C da nova CLT traz que essa modalidade de serviço requer um contrato de trabalho assim como todas as outras e relata ainda que esse mesmo contrato pode ser alterado a qualquer momento se ambas as partes concordarem.

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.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

É necessário ainda que o empregador forneça ao trabalhador de home office estrutura e condições de trabalho, garantindo assim que o funcionário não adquira doenças ou deficiências por trabalhar de maneira errada ou por falta de um equipamento que evitaria tal situação.

Sendo assim, pode-se concluir que o teletrabalhador tem os mesmos direitos salariais, benefícios e obrigações previstas em lei assim como qualquer outro trabalhador.

### 1.1.3 Contribuição Sindical

Criada juntamente com a consolidação das leis trabalhistas de 1943, a Contribuição Sindical era chamada de imposto sindical, sendo má vista por alguns, defendida por outros e questionada quanto a sua constitucionalidade. Entretanto, de acordo com o artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal a Contribuição Sindical é constitucional:

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; (Constituição Federal, 1988, Art. 8º Inciso IV).

Anteriormente à Lei 13.467 de 2017 a contribuição sindical era contribuição obrigatória para todos os empregados sendo filiados ou não ao sindicato, descontado geralmente no mês de março o equivalente a um dia de trabalho. Entretanto, após essa lei a obrigatoriedade foi extinta e para que haja esse desconto é necessária uma autorização prévia do trabalhador, assim como exposto pelo artigo 579 da CLT:

“O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.”

Após o recolhimento, os valores arrecadados são destinados ao Ministério do Trabalho e divididos para os órgãos, tais como: federação, respectivo sindicato, confederação correspondente, assim como é especificado na portaria do ministério do trabalho em emprego, MTE N° 188 de 29/01/2014.

#### 1.1.4 Acordos sindicais

A constituição brasileira traz vários direitos aos trabalhadores brasileiros como décimo terceiro, férias, salário mínimo etc. e com a nova CLT esses direitos podem ser aumentados ou até serem mais flexíveis de maneira que favoreçam ambas as partes, todavia, é necessário ressaltar que é inconstitucional as convenções sindicais baixarem ou extinguirem os direitos previstos na constituição, assim como reduzirem alíquotas de recolhimento e retirarem ou estenderem direitos como seguro desemprego.

O que seria uma convenção coletiva? Seria uma assembleia geral de certa categoria de funcionários ou lojas, que filiadas a certo sindicato, marcam uma data base para a realização de uma assembleia onde são ouvidas as reivindicações da categoria e formalizados acordos entre os empregados, as empresas e o sindicato.

Empresas com um número igual o superior a 200 colaboradores precisa ter uma comissão de representação dos seus funcionais no qual, além de acompanharem as necessidades dos trabalhadores, precisam fiscalizar o cumprimento das convenções coletivas.

### 1.1.5 Demissão consensual

Conforme a Lei 13.467/2017, 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 primeiro 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 capital deste artigo permite que a movimentação da conta vinculado do trabalhador no fundo de garantia do tempo de serviço na forma de inciso I-A do art. 20 da lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no capital deste artigo não autoriza a ingresso no programa de seguro desemprego.

Anteriormente à reforma da CLT muitas empresas e funcionários faziam acordos de demissão que não eram previstos em lei. Esses acordos traziam consequências que somente beneficiavam os funcionários e não as empresas, assim como comenta Martins (2017, p. 595) “essa é a oportunidade que empregado e empregador pactuam, mediante um acordo, o término do contrato, estabelecendo, as próprias partes, as formas e consequências do rompimento do vínculo empregatício”. Por conseguinte, neste método, o funcionário junto com a empresa decide pela dispensa sem justa causa, para facilitar o saque do fundo de garantia e assim, ter direito do seguro desemprego, devendo, portanto, devolver a multa rescisória para a empresa.

O acordo consensual ou demissão por acordo, veio para diminuir esse tipo de procedimento que não se encaixava em nenhum módulo da lei trabalhista. Com a implantação do artigo 484-A facilitou tanto para a empresa quanto para os funcionários, pois, esse acordo traz benefícios para a empresa diminuindo a multa de 40% para 20%, e para os funcionários possibilitando o saque do fundo de garantia, sendo ele oitenta por cento e não os cem por cento como é previsto em lei para demissões sem justa causa. Entretanto, esse acordo não disponibiliza o direito de o funcionário ter acesso ao seguro desemprego. A lei veio para beneficiar as duas partes, sendo uma prática legal prevista em lei, conforme citado por Nahas, Pereira e Miziara (2017, p. 333) “veio em benefício das duas partes e permite que elas possam, de comum acordo, encerrar o vínculo contratual com ônus repartidos”.

Para findar o acordo, é necessário que as empresas tenham por escrito que o funcionário aceita ou solicitou esse método de demissão, assegurando assim que a empresa não tenha problemas futuros, como processos judiciais onde o funcionário alega ter sido coagido a aceitar esse tipo de contrato.

### 1.1.6 Férias

A Reforma Trabalhista promoveu algumas alterações na forma de concessão das férias aos trabalhadores. Antes da reforma da CLT, as férias eram usufruídas pelo trabalhador durante 30 dias consecutivos a cada 12 meses trabalhados e somente em situações excepcionais ou em períodos de férias coletivas a concessão dos 30 dias poderiam ocorrer em dois períodos.

Com a reforma trabalhista, as férias poderão serem divididas em até três períodos, tendo como requisito obrigatório o primeiro período de férias não inferior a 14 dias corridos e os outros dois períodos, se assim estipulados, com no mínimo 5 dias corridos. É necessário ainda que haja anuência do empregado.

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

A CLT dizia que menores de 18 anos e maiores de 50 anos eram obrigados a tirar os 30 dias corridos de férias de uma só vez. A nova lei não apresenta nenhum tipo de restrição de idade, permitindo que qualquer colaborador tenha a opção de dividir suas férias em até três períodos.

## 2. MÉTODOS

A pesquisa quanto aos objetivos se caracteriza como explicativa que, além de observar, analisar, registrar, interpretar os fatos, busca-se “o porquê, a razão, a explicação dos fatores determinantes do fato pesquisado” (CUSTÓDIO; SOUZA; PORTO; 2010).

A metodologia de raciocínio adotada foi o fenomenológico, pois consiste na interpretação do mundo através da consciência do sujeito formulada com base em suas experiências. A abordagem, quanto a sua forma, a pesquisa se classifica como qualitativa em relação ao conteúdo ministrado. (CUSTÓDIO; SOUZA; PORTO; 2010).

Como técnica de pesquisa utilizou-se o questionário para a coleta dos dados, sendo este, elaborado pelos autores e aplicados no mês de setembro de 2019. Para a tabulação dos dados coletados, foi utilizado o aplicativo Excel, através do qual, foi possível catalogar, analisar e organizar os dados. As informações obtidas foram resumidas em gráficos, permitindo a comparação e confrontação dos resultados da pesquisa.



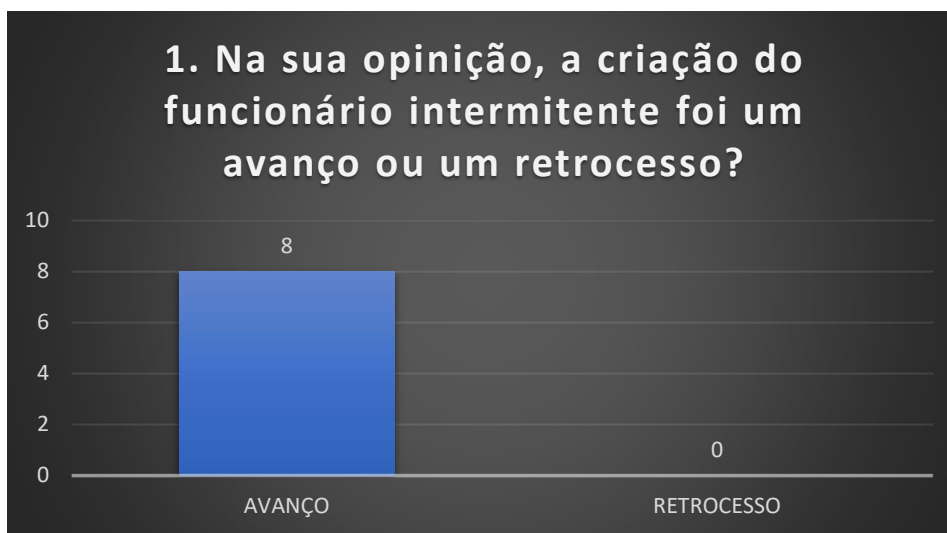
Quanto à população, essa amostra se resume nos 8 contadores que foram entrevistados na etapa dos levantamentos dos dados.

### 3. ANÁLISE DE DADOS

Durante o mês de setembro de 2019 foram entrevistados 8 contadores do município de Vilhena/Rondônia e foram apresentados a eles as seguintes perguntas:

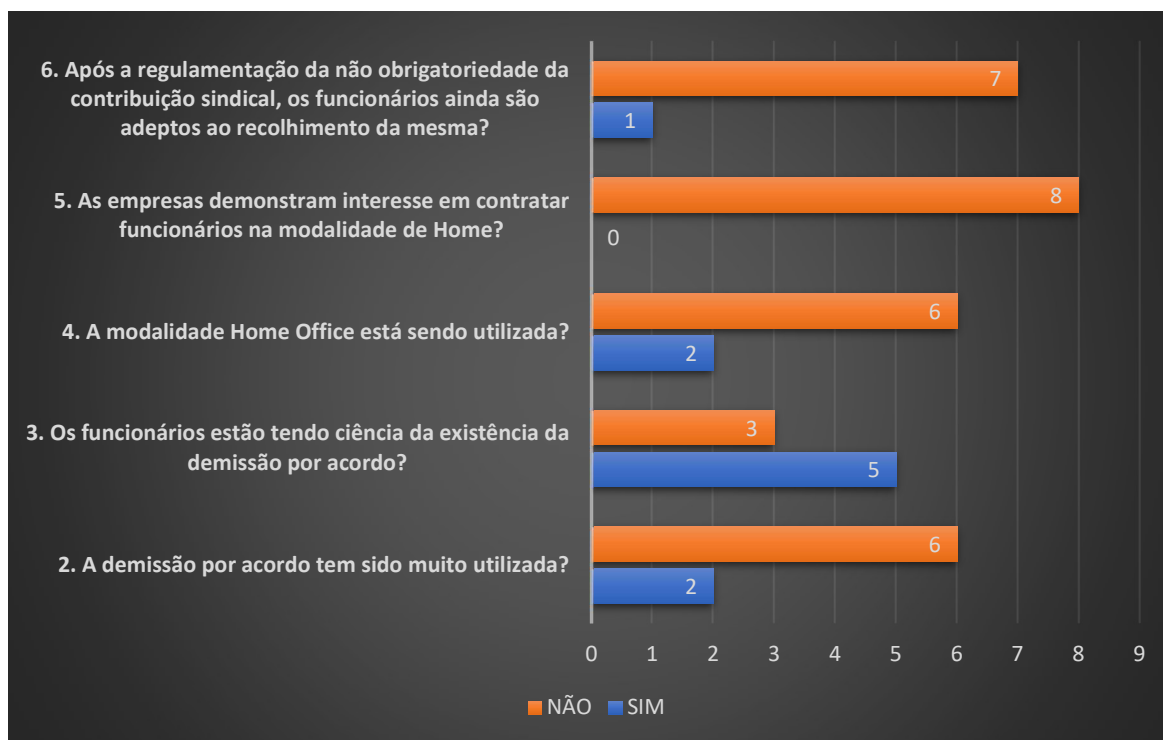
- Na sua opinião, a criação do funcionário intermitente é um avanço ou um retrocesso?
- A demissão por acordo tem sido muito utilizada?
- Os funcionários estão tendo ciência da existência da demissão por acordo?
- A modalidade Home Office está sendo utilizada?
- As empresas demonstram interesse em contratar funcionários na modalidade de Home Office?
- Após a regulamentação da não obrigatoriedade da contribuição sindical, os funcionários ainda são adeptos ao recolhimento da mesma?
- Quais foram os maiores desafios tragos após a reforma da CLT?
- Qual foi o impacto da alteração da alíquota de hora extra (de 20% para 50%) nas empresas?

Os resultados obtidos foram analisados e apresentados em gráficos.



Para 100% dos entrevistados a criação, ou chamada regulamentação para alguns, do funcionário intermitente foi um avanço. Dados esses podem ser entendidos pelo fato de que anteriormente a essa regulamentação muitos funcionários trabalhavam irregulares e dessa forma agora os mesmos podem exigir a formalização do contrato de trabalho e

consequentemente os seus direitos. Para os escritórios contábeis essa criação foi positiva no sentido de trazer mais segurança jurídica para as contratações realizadas.



Assim como exposto, a demissão por acordo ou demissão consensual foi criada para regulamentar e dar mais segurança jurídica às demissões que estavam sendo realizadas, entretanto, apesar de 62,5% dos entrevistados afirmarem que os funcionários regidos por eles possuem conhecimento sobre essa modalidade, apenas 25% dos escritórios entrevistados estão usufruindo dessa modalidade de demissão.

Através desses dados, pode-se concluir que a modalidade de Home Office vem sendo pouco utilizada e que o interesse das empresas de contratarem funcionários nessa modalidade é de 0%. Percebe-se que ainda há um receio por parte das empresas na contratação do teletrabalho.

Os resultados obtidos em relação à contribuição sindical demonstram que, atualmente, somente 12,5% dos funcionários são adeptos à essa contribuição e que após a extinção dessa obrigatoriedade os sindicatos sofreram grandes evasões por parte dos funcionários.

As duas últimas perguntas (quais foram os maiores desafios tragos após a reforma da CLT e qual foi o impacto da alteração da alíquota de hora extra nas empresas) foram as que possuíram opiniões mais divergentes. Alguns apontaram que os seus principais desafios eram se adaptar à nova legislação e se desvincular da antiga, mas que com o tempo isso se

concretizariam, tendo em vista que as alterações são de fácil adequação. Já outros trouxeram questionamentos quanto as dificuldades enfrentadas por eles em mediar os conflitos apresentados entre empregado e empregador quanto à divisão das férias e quanto aos acordos de demissão, pois muitos funcionários não aceitam o fato de não terem direito ao seguro desemprego com a modalidade da demissão consensual.

Além disso, 100% dos entrevistados afirmaram que com a alteração da alíquota de hora extra as jornadas de trabalho diminuiriam, pois as empresas passaram a exigir uma quantidade melhor de horas extras, entretanto, alguns afirmaram que essa medida foi um ponto negativo para o consumidor final, tendo em vista que, em alguns casos, o tempo de espera para os atendimentos aumentaram devido ao número menor de colaboradores.

#### 4. CONCLUSÃO

Esta pesquisa objetivou identificar e apresentar quais foram as principais alterações realizadas através da Lei 13.467 de 2017, apontando ainda se as alterações foram positivas ou negativas na perspectiva contábil. Diante do que se foi apresentado, fica claro que, apesar dos pontos positivos das alterações da Lei na reforma trabalhista, muitos escritórios contábeis e empresas apresentaram dificuldades de se adequarem ou utilizarem os novos meios trazidos pela reforma. Percebe-se que há uma dificuldade de diálogo entre empregador e empregado por falta de conhecimento por parte dos empregados.

Deixa-se como sugestão de pesquisa um aprofundamento na opinião dos colaboradores (empregados) em relação à reforma, tendo em vista que essa pesquisa abrangeu somente os contadores.

#### REFERENCIAS

DIAS, Elizangela. **Home Office**. Disponível em <https://www.dicionariofinanceiro.com/home-office/>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v8n1/a05v8n1>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

ROCHA, Willian Alessandro. **Home office à luz da Lei n. 13.467/2017**. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/72476/home-office-a-luz-da-lei-n-13-467-2017>>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

ALVAREZ, Milena. **O que mudou no trabalho externo com a reforma trabalhista**. Disponível em <<https://ahgora.com/blog/trabalho-externo-reforma-trabalhista/>>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Teletrabalho E A Possibilidade Legal De Reduzir Os Custos E Manter O Emprego**. Disponível em <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Teletrabalho-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. Disponível em: <[http://www.fd.unb.br/images/Graduacao/Livro\\_Digital/A\\_reforma\\_trabalhista\\_no\\_Brasil\\_R\\_eflexoes\\_de\\_estudantes\\_da\\_graduacao\\_do\\_curso\\_de\\_Direito\\_da\\_Universidade\\_de\\_Brasilia-min.pdf](http://www.fd.unb.br/images/Graduacao/Livro_Digital/A_reforma_trabalhista_no_Brasil_R_eflexoes_de_estudantes_da_graduacao_do_curso_de_Direito_da_Universidade_de_Brasilia-min.pdf)>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

D'AMORIM, Mariana Correia. **O Contrato de Trabalho Intermitente**. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D%27Amorim.pdf>>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

FREITAS. **Sinopse das Principais Alterações da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/noticias/40663/sinopse-das-principais-alteracoes-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

MARINHO, Lucas. **Reforma Trabalhista: comissão de representação dos empregados**. Disponível em <<https://lucasmarinho1991.jusbrasil.com.br/artigos/506297599/reforma-trabalhista-comissao-de-representacao-dos-empregados>>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

VANIN, Carlos Eduardo. **Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho**. Disponível em: <<https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho>>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 02 de outubro de 2019.

KOZYREFF, Alan Martinez. **A história da Contribuição Sindical Obrigatória no Brasil**. Disponível em <<https://alanmartinez.jusbrasil.com.br/artigos/573121043/a-historia-da-contribuicao-sindical-obrigatoria-no-brasil>>. Acesso em 02 de outubro de 2019.

DIAS, Manoel. **Portaria Do Ministério Do Trabalho E Emprego - MTE Nº 188 de 29.01.2014**. Disponível em <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mte-188-2014.htm>>. Acesso em 02 de outubro de 2019.