



As alterações geradas pela Reforma Trabalhista na relação empregado/empregador

Arthur Jose Carvalho Fernandes¹

Universidade José do Rosário Vellano - UNIFENAS

Resumo

A preocupação básica deste estudo é abordar as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista, especialmente com enfoque nas mudanças que esta reforma traz ao relacionamento entre empregado e empregador. Este artigo tem como objetivo clarificar as modificações que ocorrerão no relacionamento entre trabalhador e contratante, geradas pelas alterações em inúmeros pontos do texto original da CLT, denominadas de Reforma Trabalhista. Realizou uma pesquisa bibliográfica, buscando demonstrar as modificações geradas pela Lei nº 13.467/2017 na normalização dos direitos de trabalhadores e contratantes, e nas implicações desta no setor produtivo. Concluiu-se que esta reforma trará consequências e alterações no cotidiano e relacionamentos de trabalho e emprego dos setores produtivos do país, podendo, em alguns casos, ser prejudicial aos direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: Lei nº 13.467/2017; Consolidação das Leis do Trabalho; Relação empregado/empregador.

Introdução

Promulgada no governo Vargas, no ano de 1943, a legislação trabalhista existente na CLT, possuía como propósito assegurar os direitos dos trabalhadores nos relacionamentos de trabalho e emprego. Seguindo esta legislação, as relações impróprias entre funcionário e patrão foram vedadas e pontos como horas extras, férias, 13º salário, terceirização, segurança, saúde entre outros foram claramente contemplados.

Contudo, em 2017 durante o governo do Presidente Michel Temer, foi sugerida a alteração de diversos pontos da legislação presente na CLT, com o intuito de modernizar as relações de trabalho, que se modificaram no decorrer da história.

Assim, o presente trabalho possui por temática as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista, especialmente com enfoque nas mudanças que esta reforma traz ao relacionamento entre empregado e empregador.

Nesse sentido, foram formuladas questões que nortearam este trabalho: Quais são as normas alteradas pela Reforma Trabalhista? Como essas alterações influenciam a

¹ Bacharel em Direito pela Universidade José do Rosário Vellano – UNIFENAS. E-mail: ajcfernandes46@gmail.com



relação entre trabalhador e empregado?

Esta reforma gerou inúmeros debates em todos os setores da sociedade, principalmente pelo fato de ser considerada polêmica. Por isso, se faz necessário elucidar os pontos modificados por esta e mensurar suas consequências para trabalhadores e patrões.

Nesse contexto, o objetivo deste estudo é clarificar as modificações que ocorrerão no relacionamento entre trabalhador e contratante, geradas pelas alterações em inúmeros pontos do texto original da CLT, denominadas de Reforma Trabalhista.

Metodologia

Esta pesquisa terá natureza qualitativa se tratando de uma investigação acerca da temática abordada. Existem inúmeros métodos de pesquisa que têm uma abordagem com características qualitativas, de forma a referenciar seus fundamentos epistemológicos (SEVERINO, 2012, p. 24)

Por consequência, será empregada a pesquisa bibliográfica, que com auxílio desta será agrupada a maior diversidade de dados exequível acerca da temática abordada, para que seja possível elucidá-lo. Assim, serão realizadas consultas em livros acerca do tema, e ainda em documentos digitais, hospedados na internet.

Pesquisa bibliográfica é a realizada segundo dados que estão acessíveis e que são consequência de pesquisas já realizadas em livros, artigos, e outros meios. Desta forma, empregam-se os dados ou ainda os tipos já abordados e discutidos por outros pesquisadores para assim, deduzir o que é pretendido partindo o estabelecimento dos objetivos (SEVERINO, 2012, p. 38)

A pesquisa que se pretende realizar ainda tem característica exploratória buscando principalmente o aprimoramento do entendimento acerca do tema citado, dando ênfase aos mais distintos tópicos.

As pesquisas de natureza exploratória buscam a análise de dados acerca de temáticas determinadas, estabelecendo deste modo as discussões vinculadas a essas esferas (SEVERINO, 2012, p. 56).

As pesquisas bibliográficas contribuem energicamente para as pesquisas, posto que, classificam-se por analisar a produção bibliográfica em certa esfera temática, possibilitando uma perspectiva generalizada sobre um tema em particular, dando ênfase



a novos dados que vem sendo mais ou menos importante entre o material analisado (NORONHA E FERREIRA, 2012, p.4).

Há a perspectiva que os propósitos possam ser alcançados e que haja o progresso o pessoal e profissional não somente do pesquisador, mas de todos os que tenham conhecimento deste trabalho.

Resultados e Discussão

Segundo o artigo 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943, p. 11937). O funcionário de acordo com a definição da CLT deve ser pessoa física, o que ainda é compreendido como indivíduo natural, com ampla habilidade para exercer seus direitos e obrigações, o que no direito civil é denominado capacidade de fato ou de exercício (VIANA, 2011, p.1).

A pessoa física que efetua o trabalho não deve ser deslocada no decorrer de contrato de trabalho nas ações habituais, visto que no relacionamento trabalhista há nesta mesma questão a pessoalidade, isto é, se faz necessário que seja a pessoa física admitida realizando suas tarefas em uma organização. Obviamente que existem circunstâncias que esse indivíduo poderá ser substituído, seja por férias, alguma modalidade de licença, como em circunstância de se tratar de doença (VIANA, 2011, p.1).

Quando conceitua-se que a atividade laboral do funcionário possui sua natureza não eventual, cita-se a “habitualidade”, visto que a atividade não deve ser casual, ocasional, se fazendo necessário, assim, a ocorrência de uma relação de continuidade. Mesmo em situações em que se firma um contrato com pessoa física para realizar alguma tarefa em uma organização, também é caracterizada uma relação de continuidade, visto que não é fato esporádico, ocasional, pontual (VIANA, 2011, p.1).

Acerca da dependência, uma grande parcela dos doutrinadores designa-a de subordinação jurídica. Num relacionamento trabalhista, o funcionário tem o dever de prestar seu trabalho para o patrão, que necessita ser normalizado por um contrato, onde as solicitações feitas, que cabem no que foi combinado, sejam efetuadas de modo adequado, para que exista um relacionamento mútuo do pagamento à tarefa realizada (VIANA, 2011, p.1).



Estas normas, produzidas pela subordinação, podem ser de natureza comum, como as estabelecidas por meio do conjunto de regras das empresas, como por solicitações particulares, cabíveis nas delimitações contratuais. Quando o funcionário não cumpre as solicitações de natureza comum, é denominado de indisciplina e nas de natureza particular, é chamada insubordinação, onde esses pontos definirão importantes requisitos para a extinção contratual pelo empregador, por justa causa, pressuposto no artigo 482, “h”, da CLT (VIANA, 2011, p.1).

Outro tópico relevante é o salário. A etimologia do termo salário é proveniente do latim *salarium*, que quer dizer sal. No Império Romano os soldados auferiam um valor periódico para aquisição de sal, que era um item de enorme relevância e valor, e que melhorava o sabor e conservava os alimentos (VIANA, 2011, p.1).

O salário atualmente é a remuneração pelo compromisso empregado pelo funcionário na realização de suas tarefas. Quando se tem notícia de algum relacionamento trabalhista em que não existe remuneração, deve-se que desconsiderar a relação de emprego. Exemplificando, há a situação de uma pessoa física que colabora com uma organização sem propósitos lucrativos, auxiliando em certa função junto à sociedade. Nessa circunstância, há uma atividade laboral sem um cargo (VIANA, 2011, p.1).

A definição de empregador está pressuposta no artigo 2º da CLT, que “considera como empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943, p. 11937). Se tratando a o ofício econômico de um relacionamento com propósito lucrativo dependente da fabricação, fornecimento e aquisição, tanto de bens como de serviços, para suprir as solicitações humanas, não é cabível a ocorrência do contratante na ausência de um contrato bilateral (VIANA, 2011, p.1).

O patrão é o que toma para si os riscos do negócio, tanto em boas quanto em péssimas fases, sendo necessário policiar seu setor patronal, para que não ultrapasse seus direitos no relacionamento. É possível mencionar as organizações de trabalho temporário, cujo papel solicita certas incumbências a serem executadas num certo período, admitindo indivíduos capacitados para o serviço, que deverão receber pagamento enquanto exercerem atividade laboral (VIANA, 2011, p.1).

O § 1º do artigo 2º da CLT, determina as ocupações semelhantes à de contratante: “Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de



emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados” (BRASIL, 1943, p.11937). São empregadores, assim, os profissionais liberais, como engenheiros, advogados, médicos, entre outros, além das organizações sem fim lucrativo e as instituições recreativas, que contratam funcionários (VIANA, 2011, p.1).

O relacionamento entre patrão e funcionário faz parte do cotidiano da população, mesmo que de modo indireto. Em diversos casos o funcionário ou o contratante não empregam seus direitos pressupostos na lei apenas por ignorância acerca da legislação que lhe asseguraria certas vantagens. Na situação de emprego da demissão com justa causa, o funcionário admite sua dispensa e somente após requisita seus direitos oriundos de uma demissão de sua atividade laboral de modo inadequado na Justiça, por meio da colaboração de um advogado. Isto é, o empregado possui direitos oriundos de uma dispensa sem justa causa e claramente não conhece esta hipótese ou contratante pode dispensar com justa causa e não a realiza por temer um posterior ressarcimento à seu empregado (MIGLIORA E AZEVEDO, 2016, p.3).

No dia 11 de novembro de 2017 passou a valer questionável reforma trabalhista. Depois de algum tempo sendo debatida no Congresso Nacional para seguir para aprovação e sanção presidencial, a Lei 13.467/2017, publicada em 14/07/2017, modifica inúmeros tópicos da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, gerando inúmeras alterações que transformam de modo positivo e negativo o relacionamento entre contratante e funcionário. O texto de lei ainda modifica outros pontos acerca dos sindicatos, assim como outros tópicos que normalizam impasses judiciais oriundos de reclamações trabalhistas (CAETANO, 2017, p.1).

A CLT é uma regra legislativa concernente ao Direito do Trabalho no Brasil. Foi aprovada e sancionada em 1º maio de 1943 pelo Decreto-lei nº 5.452. É a ferramenta de normalização dos relacionamentos particulares e gerais das atividades laborais. Avalia todas as carências de salvaguarda do funcionário e defesa dos seus direitos. Deste modo, o governo argumenta que a CLT necessitou ser modificada por não seguir todos os setores da economia e tecnologia que sofrem frequentes alterações (FERNANDES, 2017, p.1).

É no âmago da argumentação do poder público de frequente modernização da legislação presente na CLT que é inserida a Reforma Trabalhista, que foi instituída



exatamente com este propósito e, conseqüentemente, atualizar os relacionamentos trabalhistas. O Estado ainda afirma que a reforma gerará mais empregos e fomentará a economia do país (FERNANDES, 2017, p.1).

Acerca do direito coletivo, uma modificação muito questionada é a pressuposta no Artigo 611-A, da CLT que pressupõe que o acordo ou deliberação coletiva sobrepujarão diante da legislação, quando deliberarem acerca do período de trabalho, seguindo as limitações impostas pela Constituição, banco de horas por ano, pausa entre jornadas, limitado a pelo menos trinta minutos para turno que supere seis horas, plano de cargos, ordenados e atribuições que se encaixem com a disposição do empregado, tele trabalho, sistema de sobreaviso e jornada intermitente, dentre demais pontos particulares citados no texto legal (REIS, 2017, p.1).

Claramente, uma modificação que gera questionamentos, haja vista que entre as temáticas admitidas ao acordo coletivo com matérias distintas do quanto determinado pela legislação (CLT), estão temáticas que expõe regras de saúde, segurança e medicina do trabalho que são capazes de corromper direitos dos trabalhadores, mesmo que por clara permissão no novo texto legal. Exemplificando, pode-se mencionar o recente inciso III do Artigo 611-A, que permite a diminuição do período de pausa entre turnos para pelo menos meia hora para turnos que superem seis horas. Obviamente, nos dias de hoje, a jurisprudência compreendia ser proibida a diminuição do intervalo intrajornada mínimo pressuposto em lei, de acordo com a redação da Súmula 437, II, TST (REIS, 2017, p.1).

O conceito é, claramente, desfazer o núcleo firme do Direito do Trabalho e possibilitar que a deliberação do grupo "torne menos rígidos" os direitos garantidos pela Constituição ou pela lei em vantagem, especialmente e com confiança, da conservação e do aumento da criação de empregos, ao passo que é possível a renúncia ou transgressão de direitos pertencentes aos funcionários (REIS, 2017, p.1).

Todo o conceito da nova legislação tem como propósito beneficiar a soberania do querer, especialmente o querer coletivo no setor dos relacionamentos trabalhistas. Isto é evidenciado pela constatação de que o § 1º deste texto legal, expõe a norma da interferência reduzida do Estado, por meio da avaliação dos requisitos de validade dos negócios jurídicos normalizados pela legislação Civil. De outro modo, o significado da atual legislação aprovada é que caso a inconsistência não for clara, compreende-se que a Justiça do Trabalho deve admitir o que foi determinado coletivamente pela negociação



predominando sobre as devidas leis (REIS, 2017, p.1).

Em relação aos contratos, os que foram firmados até o dia 10 de novembro de 2017, devem seguir a antiga norma. Depois desta data, sendo da vontade do contratante ou do funcionário que o acordo trabalhista firmado anteriormente à vigência do recente texto legal seja revisado, sendo criado um aditivo contratual, evidenciando as alterações. O aditivo contratual é passível de ser criado instantaneamente, contudo em circunstância de haver qualquer modificação legal ou, por exemplo, uma medida provisória que modifique a nova legislação, outra vez se faz imprescindível realizar certas adaptações no contrato para que siga a legislação vigente (CAETANO, 2017, p.1).

A Reforma institui a dispensa em que há concordância entre as partes. Neste tipo de revogação consensual, legislação estabelece que a multa do FGTS será de 20%, o aviso prévio será diminuído ao meio e o funcionário possuirá a hipótese de sacar 80% da quantia depositada em sua conta ligada ao FGTS. Na demissão em comum acordo, o trabalhador não possuirá o direito de auferir o Seguro-Desemprego (REIS, 2017, p.1).

Na antiga legislação era determinado que em casos que o funcionário se demite, este não possui direito à sacar seu montante do FGTS, somente se for demitido não ocorrendo justa causa é possível ter acesso a essa quantia. O contratante possuía o dever de comunicar o funcionário de sua demissão 30 dias antes ou quitar o salário concernente ao mês da demissão sem que o empregado necessite exercer atividade laboral (REIS, 2017, p.1).

Esta regra possui como propósito normalizar uma conduta presente entre empregadores e trabalhadores de modo ilegal. É a conhecida demissão sem justa causa para ocultar uma solicitação de dispensa do funcionário em que os envolvidos dividem determinados valores oriundos da quebra do acordo trabalhista (REIS, 2017, p.1).

Mediante a nova redação da CLT torna-se possível o pagamento anual das exigências trabalhistas no decorrer do contrato de trabalho. O termo de quitação é passível de ser estabelecido diante do Sindicato da Categoria do funcionário. Neste pagamento devem estar presentes os direitos e quantias determinadas, possuindo poder liberatório das prestações nele determinadas, impossibilitando posterior contestação do funcionário acerca de certos direitos contratuais saldados naquele período anual (REIS, 2017, p.1).

A alteração é determinada no Artigo 507-B, da CLT com o seguinte texto: “É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego,



firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria” (BRASIL, 2017, p.1).

Essa hipótese de pagamento anual de despesas trabalhistas é evidenciada, visto que possivelmente é uma das modificações mais danosas criadas com as alterações, visto que anualmente funcionário e patrão poderão juntamente ir se direcionar ao Sindicato e estabelecer um acordo acerca dos direitos concernentes ao ano trabalhista. Nessa situação o trabalhador assinará, se desejar, o termo de quitação. Porém, subordinado no relacionamento há a probabilidade que este concorde com a quitação e gerará quitação geral em relação ao tempo trabalhado, não sendo passível reivindicar seus direitos acerca do contrato de trabalho (REIS, 2017, p.1).

Acerca da terceirização, segundo a legislação anterior apenas seria possível ser aplicado este tipo de admissão para atividade laboral meio, contudo com a reforma, a terceirização tornou-se aceita para atividade laboral fim e garante ao trabalhador terceirizado os mesmos direitos dos demais, diferindo somente no que concerne à igualdade salarial e vantagens como plano de saúde (CAMPOS, 2017, p.1).

O maior ponto acerca dessa alteração é a hipótese da organização obrigar os funcionários a se sujeitar à esta modalidade de admissão, o que desobrigaria os empregadores de assumir os deveres trabalhistas. Com o propósito de impedir esta circunstância a legislação vedará que ex-funcionários sejam readmitidos como terceirizados em um período inferior a 18 meses (CAMPOS, 2017, p.1).

O tele trabalho é aquele efetuado remotamente ou na casa do funcionário. Claramente o Artigo 6º da CLT é firme quando determina que não existe distinção entre a atividade laboral efetuada na empresa e a realizada na casa do funcionário, desde que sejam existentes no relacionamento trabalhista a personalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e prestação de serviço por pessoa física (obrigatoriedades do Artigo 3º da CLT). Deste modo, todos os funcionários remotos, com relacionamento trabalhista conciliável com as obrigações do Artigo 3º, da CLT, possuem direitos análogos aos demais empregados (REIS, 2017, p.1).

Contudo, a reforma trabalhista, presume no Artigo 62, III, uma alteração nesse ponto dos direitos dos trabalhadores remotos. A modificação é para a remoção do trabalho à distância do capítulo relativo ao turnos de trabalho, de forma a orientar para não restringir turnos para esse tipo de funcionário, ou seja, não haverá o dever de quitar horas extras para o indivíduo que executar este tipo de atividade laboral. A legislação



ainda estabelece a normatização do tele trabalho, empregando o meio escrito como indispensável para firmar o tipo entre contratante e trabalhador, assegurando a manutenção de sua natureza caso se faça imprescindível a presença regular do trabalhador na organização (REIS, 2017, p.1).

Outra questão da reforma é referente aos gastos e dispêndios efetuados pelo trabalhador em sua atividade laboral no trabalho remoto. A reforma introduz o Artigo 75-D à CLT, concedendo ao pleno acordo entre os envolvidos a atribuição pelos gastos e dispêndios na realização dos trabalhos efetuados mediante tele trabalho. Ao determinar o dever de citação em contrato escrito sobre os gastos relacionados no tele trabalho, compreende-se, inicialmente, que deverão ser acordadas entre os envolvidos, os meios e a forma de reembolso acerca destes pontos no relacionamento jurídico determinado (REIS, 2017, p.1).

Outra inovação foi a criação do Contrato Intermitente deliberado pelo artigo 443 da CLT, neste tipo de admissão a jornada pode ser interrompida em horas, dias e até meses, tendo consequências diretas no entendimento de salário, sendo uma modalidade benéfica somente ao contratante (CAMPOS, 2017, p.1).

Uma questão benéfica da reforma foi oferecer a opção ao trabalhador e contratante de quitar ou não a contribuição sindical. Anteriormente o abatimento de um dia, anualmente, era feito de modo direto na folha de pagamento, segundo a nova lei o trabalhador tem a possibilidade de decidir pela não quitação (CAMPOS, 2017, p.1).

A supressão das horas *in itinere* é outro tópico que causou debate, são horas *in itinere* de acordo com a Súmula 90 do TST, inciso I: “O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho” (TST, 2005, p.1) Porém, a nova legislação determina que esse período de deslocamento em transporte gratuito ofertado pela empresa não será calculado como período de trabalho, desobrigando o contratante de quitar horas extras e habituais (CAMPOS, 2017, p.1).

No âmbito processual aconteceram diversas modificações, anteriormente era atribuição da União quitar gastos processuais concernentes à custas, perícias e honorários advocatícios, era permitido ainda que o funcionário estivesse ausente em até três audiências. A reforma obriga o empregado a estar presente na audiência e lhe atribui o



dever de quitar as custas processuais caso seja derrotado na ação, deste modo à concluir-se que o alcance à justiça fica limitado (CAMPOS, 2017, p.1).

Conclusão

O relacionamento entre empregado e empregador está presente na vida de qualquer indivíduo, mesmo que indiretamente. Empregado é conceituado como qualquer indivíduo que cumprir atividades laborais com características não esporádicas a um contratante, sob a dependência deste e mediante pagamento de salário. Já o empregador é definido como a organização, individual ou coletiva, que responsável pela atividade econômica, contrata, paga e dá as diretrizes da prestação individual de serviço.

O relacionamento trabalhista entre patrão e empregado é normalizada pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – que foi promulgada em 1943, durante o governo Vargas. Ela assegura que não haja abusos de ambas as partes nesse relacionamento, garantido a empregados e empregadores que seus direitos sejam assegurados.

Em 2017, durante o governo do Presidente Michel Temer, muito foi debatida a Reforma da legislação determinada pela CLT, conhecida como Reforma Trabalhista. Segundo o governo, o principal propósito desta reforma é atualizar a legislação para que esta se adeque aos relacionamentos trabalhistas atuais, que se modernizaram ao longo do tempo, especialmente por influência da tecnologia.

Por se tratar de uma modificação recente, há ainda muito a ser debatido acerca da Reforma Trabalhista, contudo frente aos inúmeros tópicos que foram modificados pela Lei nº 13.467 de 2017, conclui-se que esta reforma trará consequências e alterações no cotidiano e relacionamentos de trabalho e emprego dos setores produtivos do país, podendo, em alguns casos, ser prejudicial aos direitos dos trabalhadores.

Referências

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Secção 1, p. 11937-11984.



BRASIL. **Lei nº 14.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 13 jul. 2017. P.1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm> Acesso em: 21 fev. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior de Trabalho. **Súmula nº 90.** HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90> Acesso em: 21 fev. 2018.

CAETANO, Fabiano. **Reforma Trabalhista (Nova CLT): O que muda para o trabalhador e empregador? Quais foram as principais mudanças?** Disponível em: <<https://fabiano.caetano.jusbrasil.com.br/artigos/511650146/reforma-trabalhista-nova-clt-o-que-muda-para-o-trabalhador-e-empregador-quais-foram-as-principais-mudancas>>. Acesso em: 19 fev. 2018.

CAMPOS, Jéssica Camila. **Particularidades da Reforma Trabalhista:** As principais concepções acerca da polêmica instauração da reforma nas leis trabalhistas levando em consideração os pontos negativos, inconstitucionalidades e benefícios nas relações de trabalho.. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/10402/Particularidades-da-Reforma-Trabalhista>>. Acesso em: 20 fev. 2018.

FERNANDES, Agatha. **O que muda com a Reforma Trabalhista? Entenda como era e como fica.** Disponível em: <<https://conube.com.br/blog/o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 19 fev. 2018.

MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego; AZEVEDO, Flávia Martins de . **Relações de Trabalho II.** Rio de Janeiro, RJ: FGV DIREITO RIO, 2016. 71 p. Disponível em: <https://diretorio.fgv.br/sites/diretorio.fgv.br/files/u1882/relacoes_de_trabalho_ii_vol._i.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2018.

NORONHA, D. P.; FERREIRA, S. M. S. P. Revisões de Literatura. In: CAMPELLO, B. S.; CENDÓN, B. V. e KREMER, J. M. (Orgs.) **Fontes de informação para pesquisadores e profissionais.** Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2000.



REIS, Juliana Pullino. A reforma trabalhista: algumas impressões sobre as futuras regras da CLT. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XX, n. 164, set 2017. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19639&revista_caderno=25>. Acesso em: 20 fev 2018.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo, SP. Editora Cortez. Disponível em: <<https://www.uc.pt/fmuc/gabineteeducacaomedica/recursoseducare/livro28>> Acesso em: 18 fev. 2018.

VIANA, Marcelo Muniz Baptista. A importante relação entre o empregado e o empregador. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 89, jun 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9589>. Acesso em: 18 fev. 2018.