

# **LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: um estudo sobre as modalidades de rescisões**

## **LABOR LEGISLATION: a study on the modalities of rescissions**

Hércules Almeida de Jesus<sup>1</sup>  
Nayberth Henrique Alcuri Aquinio Bandeira<sup>2</sup>

### **RESUMO**

O estudo realizado tem por objetivo responder algumas dúvidas levantadas quanto às modalidades de rescisões, que são sanadas com a leitura de artigos, código penal, livros, e de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas devidamente atualizadas. Além das modalidades de rescisões, também foi dado alguns conceitos importantes para maior compreensão do que está sendo estudado. Foi discorrido também sobre os riscos de acordos ilícitos, e sobre a falta de planejamento na contratação e a rotatividade de funcionários. Portanto mostramos qual a modalidade de rescisão é menos onerosa, chegando a conclusão final após avaliar cada uma delas, que a rescisão por justa causa embora não seja muito vista, é a menos onerosa aos cofres das empresas.

### **ABSTRACT**

The objective of this study is to answer some doubts about the modalities of rescissions, which are corrected by reading articles, penal code, and books according to the Consolidation of Labor Laws duly updated. In addition to the rescission modalities, some important concepts were also given for a better understanding of what is being studied. It was also discussed on the risks of illicit agreements, and on the lack of planning in hiring and employee turnover. Therefore, we show the type of termination is less onerous, bringing the conclusion after evaluating each one, that the termination for just cause although not seen much, is the least onerous to the coffers of the companies.

### **INTRODUÇÃO**

O seguinte artigo será feito a partir de estudos realizados com base na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que abordará somente as seguintes modalidades de rescisão: pedido de demissão, com justa causa, sem justa causa, indireta e consensual.

Cada vez mais as organizações estão crescendo e necessitando de mão de obra, com isso a oferta de empregos e demissões também aumentam, gerando uma certa rotatividade de funcionários, o importante desse processo de contratação e demissão é conhecer a legislação trabalhista e principalmente as modalidades de rescisões, pois o tipo de rescisão implicará diretamente na condição financeira da empresa. Diante do exposto acima gera-se o seguinte questionamento: Qual a modalidade de rescisão trabalhista entre pedido de demissão, demissão com justa causa, demissão sem justa causa, demissão indireta e consensual é menos onerosa para o empregador?

---

<sup>1</sup>Acadêmico: Graduando em Ciências Contábeis – Universidade FINCA UNICENTRO. E-mail: herculesalmeidadejesus@gmail.com

<sup>2</sup>Professor Orientador: Bacharel em ciências jurídicas pela faculdade ULBRA/JI-PARANÀ. E-mail: nayberth-adv@hotmail.com

Com intuito de fazer um estudo comparativo das modalidades de rescisões contratuais vigentes na legislação trabalhista brasileira, a fim de saber qual entre pedido de demissão, demissão com justa causa, demissão sem justa causa, demissão indireta e consensual é menos onerosa para o empregador.

Falar sobre a legislação trabalhista brasileira, pontuando as formas de rescisões, discorrendo sobre os riscos de acordos ilícitos de rescisões trabalhistas tanto para o empregador quanto para o empregado. E falar sobre a falta de planejamento e a rotatividade de funcionários com relação às finanças das empresas.

Na legislação que rege atualmente no Brasil, pertinente aos tipos de rescisões trabalhistas: pedido, justa causa, sem justa causa, indireta e consensual. Veremos dentre elas quais os direitos e obrigações de ambas as partes tanto do empregador quanto do empregado, quais as verbas que irão compor o prazo para pagamento e desligamento dentre outros.

O estudo realizado é importante para maior compreensão das leis trabalhistas referente às rescisões de trabalho, onde será explicada cada uma delas acima citada, eliminando possíveis dúvidas e aprofundando o conhecimento.

## **MATERIAIS E MÉTODOS**

A metodologia será na forma de pesquisa, onde se busca a resolução de dúvidas, obtenção de conhecimento e até mesmo para se atualizar agregando cada vez mais valor ao conteúdo intelectual.

Para elucidação do problema proposto, serão realizadas pesquisas por meio de livros, artigos, normas, leis, na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e qualquer outra fonte de conhecimento que seja confiável. Obtendo assim as respostas da melhor forma possível para que não haja dúvidas.

## **RESULTADOS**

Antes de falar diretamente sobre as modalidades de rescisões que serão abordadas a seguir, darei os conceitos de alguns termos que serão utilizados no decorrer do artigo para maior facilidade de entendimento dos leitores.

**Saldo de Salário:** o saldo de salário corresponde aos dias trabalhados dentro do mês de rescisão do contrato de trabalho.

**Férias Proporcionais:** são os valores recebidos de férias, referente a um período menor que 12 meses. Ou seja, é o proporcional ao período trabalhado.

**13º salário:** o décimo terceiro salário de acordo com Emerson Santiago, é uma gratificação de natal criada em 1962 que foi definida sendo o valor de 1 (um) mês de salário, como se fosse um salário extra ao final de cada ano.

**Multa Rescisória:** é uma multa de 40% sobre o saldo do FGTS que o funcionário tem em conta. Essa multa é motivada pelo fato do empregador rescindir o contrato de trabalho sem justa causa, ou sem motivo.

**FGTS:** segundo o Portal do FGTS, o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), é uma conta na Caixa Econômica Federal vinculada ao contrato de trabalho de cada trabalhador, nela é feito depósitos mensais pelo empregador no valor de 8% do salário do funcionário, ela tem como objetivo uma garantia caso o mesmo seja demitido sem uma justa causa, o funcionário também pode fazer o uso de parte do saldo na conta do FGTS em algumas ocasiões especiais para aquisição de moradia dentre outros.

**Seguro Desemprego:** de acordo com o site da Caixa Econômica, o seguro-desemprego é um auxílio que é pago em dinheiro que varia de 3 a 5 parcelas, essas parcelas são calculadas pela média dos últimos 3 salários recebidos pelo empregado. Ainda conforme a Caixa Econômica, tem direito ao seguro-desemprego os funcionários formais e domésticos dispensados sem justa causa ou por meio da rescisão indireta, pescadores no período de defeso, trabalhadores resgatados em condições de escravidão e com contrato suspenso para realização de cursos de qualificação profissional oferecidos pelo empregador.

## RESCISÕES POR PEDIDO

A rescisão por pedido é quando o empregado por algum motivo quem não seja grave, deseja se desligar da empresa. Segundo Carlos Henrique Cruz 2015, é ideal que o funcionário redija uma carta formal em duas vias protocolando com antecedência de 30 dias, que servirá como aviso prévio, para que não seja descontados o aviso, que é o valor de um mês de salário.

O funcionário pode optar por cumprir ou não o aviso prévio, caso ele opine em não cumprir, como já foi mencionado o empregador pode estar fazendo o desconto do mesmo. Veja os direitos do funcionário nessa modalidade de rescisão a seguir no quadro 1.

### Quadro 1 – Rescisão por Pedido de Demissão.

Supondo que um funcionário que tenha data de entrada em 01/02/2017 e saída em 30/05/2018, com salário de R\$ 1.200,00 mensais e não há 13º e férias atrasados. Ele receberá em seu desligamento as seguintes verbas.			
Verbas	Tem direito	É descontado	R\$
Saldo de salário	Sim	-	1.200,00
Desconto de INSS sobre saldo de salário	-	Sim	- (96,00)
Férias proporcionais	Sim	-	400,00

1/3 constitucional de férias	Sim	-	133,33
13º salário proporcional	Sim	-	500,00
Desconto de INSS sobre 13º salário	-	Sim	- (40,00)
Multa rescisória (40% do saldo de FGTS)	Não	-	0,00
Saque de FGTS	Não	-	0,00
Seguro desemprego	Não	-	<b>Não é pago pelo empregador</b>
<b>Total Bruto</b>			<b>2.233,33</b>
<b>Total dos Descontos</b>			<b>- (136,00)</b>
<b>Total Liquido a Receber</b>			<b>2.097,33</b>
<b>FGTS sobre saldo de salário e 13º</b>			<b>136,00</b>
<b>Total Pago pelo empregador na rescisão incluindo o FGTS do mês 05/2018 do funcionário.</b>			<b>2.369,33</b>

Fonte: Autor do artigo, 2018

## RESCISÕES COM JUSTA CAUSA

As rescisões por justa causa de certa forma acabam causando um transtorno entre empregador e empregado, onde ao ocorrer-la o empregado será desligado imediatamente da empresa com poucos direitos, pois se trata de quando o funcionário age de má fé, ou faz algo delituoso com dolo e intenções maldosas. Conforme Art. 482 da CLT:

a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar; m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Ainda de acordo com Carlos Henrique Cruz 2015, nos casos em que o funcionário se apresenta ao trabalho embriagado o mesmo deverá receber uma advertência por escrito, e persistindo a situação lhe deverá ser dado uma suspensão, portanto na terceira ocasião o empregador poderá lhe dar a justa causa, ressaltando que as punições acima descritas deverão ser no ato do delito.

Como já foi mencionado acima, por se tratar de justa causa o funcionário perde vários direitos como aviso prévio, saque de FGTS, seguro desemprego e multa rescisória. Ficando assim, somente com o saldo de salário, férias e 13º proporcionais, como exemplo no quadro 2.

### Quadro 2 – Rescisão por Justa Causa.

Supondo que um funcionário que tenha data de entrada em 01/02/2017 e saída em 30/05/2018, com salário de R\$ 1.200,00 mensais e não há 13º e férias atrasados. Ele receberá em seu desligamento as seguintes verbas.			
Verbas	Tem direito	É descontado	R\$
Saldo de salário	Sim	-	1.200,00
Desconto de INSS sobre saldo de salário	-	Sim	- (96,00)
Férias proporcionais	Sim	-	400,00
1/3 constitucional de férias	Sim	-	133,33
13º salário proporcional	Sim	-	500,00
Desconto de INSS sobre 13º salário	-	Sim	- (40,00)
Multa rescisória (40% do saldo de FGTS)	Não	-	0,00
Saque de FGTS	Não	-	0,00
Seguro desemprego	Não	-	<b>Não é pago pelo empregador</b>
<b>Total Bruto</b>			<b>2.233,33</b>
<b>Total dos Descontos</b>			<b>- (136,00)</b>
<b>Total Líquido a Receber</b>			<b>2.097,33</b>
<b>FGTS sobre saldo de salário e 13º</b>			<b>136,00</b>
<b>Total Pago pelo empregador na rescisão incluindo o FGTS do mês 05/2018 do funcionário.</b>			<b>2.369,33</b>

Fonte: Autor do artigo, 2018

### RESCISÕES SEM JUSTA CAUSA

Classifica-se como rescisão sem justa causa quando o empregador por algum motivo não deseja mais, ou não necessita dos serviços do empregado, finalizando assim seu contrato de trabalho. Devendo assim o empregador dar procedência nas anotações na carteira e previdência social.

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. (Art. 477 da CLT)

As rescisões sem justa causa dão ao funcionário todos os direitos em sua rescisão, onde ele faz o saque das verbas em conta do FGTS e tem a opção ao seguro-desemprego, o qual não é pago pelo empregador. Exemplo quadro 3.

### Quadro 3 – Rescisão sem Justa Causa.

Supondo que um funcionário que tenha data de entrada em 01/02/2017 e saída em 30/05/2018, com salário de R\$ 1.200,00 mensais e não há 13º e férias atrasados. Ele receberá em seu desligamento as seguintes verbas.			
Verbas	Tem direito	É descontado	R\$
Saldo de salário	Sim	-	1.200,00
Desconto de INSS sobre saldo de salário	-	Sim	- (96,00)

Férias proporcionais	Sim	-	400,00
1/3 constitucional de férias	Sim	-	133,33
13º salário proporcional	Sim	-	500,00
Desconto de INSS sobre 13º salário	-	Sim	- (40,00)
Multa rescisória (40% do saldo de FGTS)	Sim	-	681,60
Saque de FGTS	Sim	-	1.704,00
Seguro desemprego	Sim	-	<b>Não é pago pelo empregador</b>
<b>Total Bruto</b>			<b>4.618,93</b>
<b>Total dos Descontos</b>			<b>- (136,00)</b>
<b>Total Liquidado a Receber</b>			<b>4.482,93</b>
<b>FGTS sobre saldo de salário e 13º proporcional.</b>			<b>136,00</b>
<b>Total Pago pelo empregador na rescisão incluindo o FGTS do mês 05/2018 do funcionário e a multa rescisória (50%).</b>			<b>3.221,33</b>

Fonte: Autor do artigo, 2018

## RESCISÕES INDIRETAS

É quando o empregador faz algo que possa prejudicar fisicamente, psicologicamente, ou de outras formas o empregado. Agindo fora dos padrões normais de qualquer outra entidade.

Conforme Art. 483 da CLT:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Ainda de acordo com Carlos Henrique Cruz 2015, o funcionário que se sentir lesado, ou violado e que esteja em condição de exigir a rescisão indireta, ele deve se manifestar imediatamente para que não haja o chamado perdão tácito, que é quando há a falta por parte do empregador, mas o funcionário não se manifestou caracterizando assim uma remissão da falta.

Quando realizada a rescisão indireta o empregado tem direito a todas as verbas rescisórias, bem como indenizações. Vejamos no quadro 4.

#### Quadro 4 – Rescisão Indireta.

Supondo que um funcionário que tenha data de entrada em 01/02/2017 e saída em 30/05/2018, com salário de R\$ 1.200,00 mensais e não há 13º e férias atrasados. Ele receberá em seu desligamento as seguintes verbas.

Verbas	Tem direito	É descontado	R\$
Saldo de salário	Sim	-	1.200,00
Desconto de INSS sobre saldo de salário	-	Sim	- (96,00)
Férias proporcionais	Sim	-	400,00
1/3 constitucional de férias	Sim	-	133,33
13º salário proporcional	Sim	-	500,00
Desconto de INSS sobre 13º salário	-	Sim	- (40,00)
Multa rescisória (40% do saldo de FGTS)	Sim	-	681,60
Saque de FGTS	Sim	-	1.704,00
Seguro desemprego	Sim	-	<b>Não é pago pelo empregador</b>
<b>Total Bruto</b>			<b>4.618,93</b>
<b>Total dos Descontos</b>			<b>- (136,00)</b>
<b>Total Líquido a Receber</b>			<b>4.482,93</b>
<b>FGTS sobre saldo de salário e 13º</b>			<b>136,00</b>
<b>Total Pago pelo empregador na rescisão incluindo o FGTS do mês 05/2018 do funcionário e a multa rescisória (50%).</b>			<b>3.221,33</b>

Fonte: Autor do artigo, 2018

#### RESCISÕES CONSENSUAIS

Essa é a mais nova modalidade de rescisão, que passou a ser válida no ano de 2017, trata-se de um modelo no qual o empregado e o empregador entram em acordo, cessando o contrato de trabalho beneficiando os dois lados. Segundo Art. 484 da CLT: “O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas”.

Tem-se por direito do empregado 20% da multa rescisória, metade do aviso prévio se indenizado, saque de 80% do FGTS e as demais 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. (Art. 484, I, a, b. II, §1º)

Ficando assim as duas partes satisfeitas, o empregado pelo fato de sair e ter o direito ao saque de parte do FGTS, e parte da multa rescisória, e o empregador, por dispensar sem ter que pagar 100% da multa rescisória. Como podemos ver no quadro 5.

### Quadro 5 – Rescisão consensual.

Supondo que um funcionário que tenha data de entrada em 01/02/2017 e saída em 30/05/2018, com salário de R\$ 1.200,00 mensais e não há 13º e férias atrasados. Ele receberá em seu desligamento as seguintes verbas.			
Verbas	Tem direito	É descontado	R\$
Saldo de salário	Sim	-	1.200,00
Desconto de INSS sobre saldo de salário	-	Sim	- (96,00)
Férias proporcionais	Sim	-	400,00
1/3 constitucional de férias	Sim	-	133,33
13º salário proporcional	Sim	-	500,00
Desconto de INSS sobre 13º salário	-	Sim	- (40,00)
Multa rescisória (20% do saldo de FGTS)	Não	-	340,80
Saque de FGTS	Não	-	1.363,20
Seguro desemprego	Não	-	<b>Não é pago pelo empregador</b>
<b>Total Bruto</b>			<b>3.937,33</b>
<b>Total dos Descontos</b>			<b>- (136,00)</b>
<b>Total Líquido a Receber</b>			<b>3.801,33</b>
<b>FGTS sobre saldo de salário e 13º</b>			<b>136,00</b>
<b>Total Pago pelo empregador na rescisão incluindo o FGTS do mês 05/2018 do funcionário e a multa rescisória (25%)</b>			<b>2795,33</b>

Fonte: Autor do artigo, 2018

### OS RISCOS DE ACORDOS ILÍCITOS

Atualmente no Brasil, vários empregados ao saírem de uma empresa, buscam receber o máximo possível em suas rescisões. Embora eles peçam demissão, buscam fazerem os chamados “acordos” com os seus empregadores. Onde uma vez realizado esse acordo, o empregado mesmo tendo pedido demissão, irá receber as verbas trabalhistas normais, mais o saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), e respeitando os prazos de carência, poderá fazer o requerimento do Seguro Desemprego.

Embora pareça muito atrativo para os funcionários e para o empregador, além de imoral, é ilegal, sendo cabível de severas punições, como está previsto no art. 171 do CP:

Obter, para si ou para outrem, vantagem ilícita, em prejuízo alheio, induzindo ou mantendo alguém em erro, mediante artifício, ardil, ou qualquer outro meio fraudulento: Pena - reclusão, de um a cinco anos, e multa, de quinhentos mil réis a dez contos de réis. § 3º - A pena aumenta-se de um terço, se o crime for cometido em detrimento de entidade de direito público ou de instituto de economia popular, assistência social ou beneficência.

Fica assim os envolvidos a mercê de ser ou não ser descobertos através de denúncias, ou por meio de investigações realizadas pelos órgãos fiscalizadores.



## **A FALTA DE PLANEJAMENTO E A ROTATIVIDADE DE FUNCIONÁRIOS NA EMPRESA**

A falta de planejamento na hora de selecionar corretamente seus funcionários pode afetar futuramente a empresa, pelo fato de gerar uma possível rotatividade no quadro de funcionários, ocasionando assim um grande perigo financeiro para a empresa.

Com uma rotatividade muito elevada no quadro de funcionários, acaba sendo muito oneroso aos cofres da empresa, pois a cada rescisão contratual realizada pela entidade há um gasto, que na maioria das vezes não estavam previstas, e dependendo da modalidade da rescisão realizada pode haver possíveis multas e indenizações, o que onera ainda mais as finanças da empresa.

Então recomenda-se que ao realizar um processo de contratação na empresa, o empregador realize uma boa seleção do novo funcionário para evitar possíveis transtornos futuros.

## **DISCUSSÃO**

Os estudos realizados sobre as modalidades de rescisões são de grande importância para uma melhor compreensão a respeito do tema proposto. Apesar de não abordar todas as modalidades existentes, ou todas as formas de se realizar uma rescisão, essas são as mais frequentes que vemos no dia a dia das empresas e comércios.

Também mencionado no artigo foi o risco de acordos ilícitos que podem causar grandes prejuízos para ambas as partes, tanto prejuízos financeiros como o risco de perder a própria liberdade por um período de tempo.

Outro assunto bem interessantes abordado foi a falta de planejamento na hora da contratação de funcionários novos, que pode acabar causando transtornos futuros e conseqüentemente prejuízos financeiros, além de causar uma grande rotatividade de funcionários que não é bom para as empresas.

Alguns conceitos que foram dados ajudam a esclarecer possíveis dúvidas que possam surgir no decorrer da leitura, facilitando assim o aprendizado, e o entendimento sobre o tema proposto.

## **CONCLUSÃO**

Como foi questionado acima qual seria a modalidade de rescisão que é mais onerosa para os cofres das empresas, obtivemos a seguinte modalidade: rescisão por justa causa, apesar de não ser realizada com muita frequência, quando efetuada, a justa causa só dá ao

funcionário os direitos as verbas rescisórias padrões como saldo de salário, férias e 13º proporcional, ficando assim a empresa livre da multa rescisória assim como da obrigatoriedade do aviso prévio.

Outra modalidade que se iguala a justa causa como menos onerosa para a empresa é o pedido de demissão, a única diferença é que o funcionário pode ou não cumprir o aviso prévio.

Ao fim do estudo, minhas dúvidas foram sanadas e me foi agregado um grande conhecimento na área trabalhista o qual eu não possuía.

## REFERÊNCIAS

CAIXA ECONÔMICA: **seguro-desemprego:** <<http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/seguro-desemprego/Paginas/default.aspx>>. Acessado em 30 nov. 2018.

FGTS: **portal do fgts:** <<http://www.fgts.gov.br/Pages/sou-trabalhador/o-que.aspx>>. Acessado em 29 nov. 2018.

HENRIQUE CRUZ, CARLOS: **veja como funcionam os processos de rescisão do contrato do trabalhador – CHC ADVOCACIA:** <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/processos-de-rescisao-de-contrato/>>. Acessado em 20 nov. 2018.

PANALTO: **código penal:** <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acessado em 01 jun. 2018.

SANTIAGO, EMERSON: **Décimo Terceiro Salário – INFROESCOLA:** <<https://www.infoescola.com/direito/decimo-terceiro-salario/>>. Acessado em 29 nov. 2018.

SENADO: **consolidação das leis do trabalho – CLT:** <[http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt\\_e\\_normas\\_correlatas\\_1ed.pdf](http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf)>. Acessado em 22 mai. 2018.