IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR: PERSPECTIVAS CRÍTICAS CONSTITUCIONAIS, DA OIT E ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS

T758
Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global [Recurso eletrônico on-line] organização IV Congresso De Estudos Jurídicos Internacionais e I Seminário Internacional De Pesquisa Trabalho, Tecnologias, Multinacionais E Migrações -TTMMs – Belo Horizonte;

Organizadores: Fabrício Bertini Pasquot Polido, Maria Rosaria Barbato e Natália das Chagas Moura – Belo Horizonte, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-671-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desafios contemporâneos e expansão dos direitos humanos na ordem democrática global

1. Trabalho. 2. Tecnologias. 3. Multinacionais. 4. Migrações. I. I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito (1:2018 : Belo Horizonte, BH).

CDU: 34

IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR: PERSPECTIVAS CRÍTICAS CONSTITUCIONAIS, DA OIT E ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS

Apresentação

Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações:

por que discutir os constantes desafios dos direitos humanos na ordem democrática global?

Fabrício B.Pasquot Polido

Maria Rosaria Barbato

Natália Das Chagas Moura

Debates contemporâneos sobre os desafios dos direitos humanos, suas teorias e agendas de resistência e transformação não poderiam ficar alijados da compreensão analítica em torno da relevância ou pertinência de temas transversais da globalidade e que hoje merecem atenção pela academia brasileira. Os múltiplos movimentos envolvendo pessoas, as forças laborais, o capital, e os produtos do intelecto, em escala global, não apenas ignoram fronteiras, padrões culturais ou referenciais morais e éticos, como sistematicamente a realidade prática e pragmática tem demonstrado. Eles igualmente escancaram o esgotamento das formas e procedimentos ditados pelo direito, suas instituições e narrativas.

Nas entrelinhas e encruzilhadas do repertório de atores, contextos e papéis reduzidos ao imaginário das crises cíclicas, da sucessão das fases do capitalismo (industrial, financeiro, tecnológico e informacional) ao longo dos séculos ou da banal “pós-modernidade”, florescem espaços e pontes de transição, sobretudo construídos a partir do trabalho crítico na academia e projetado para governos, legisladores, tribunais, e para a sociedade como um todo. Essa seria a proposta de repensar a permanência e a estabilidade dos direitos humanos como instrumentos transformadores e de irreversível apelo de tolerância. Entre seus desafios contemporâneos, dentro da própria reconceptualização e afirmação do Estado Democrático

de Direito, certamente encontram-se a necessária integração entre o exercício de prerrogativas da cidadania e o resgate da humanidade que deve subsistir em todas as partes do globo, regiões ou localidades.

Com essa nota introdutória, a presente obra vem coligir os estudos coletivos elaborados para a o IV CONGRESSO INTERNACIONAL DE ESTUDOS JURÍDICOS e o I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA EM DIREITO "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações –"TTMMs": Desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global", eventos científicos realizados nos dias 18, 19 e 20 de abril de 2018, na cidade de Belo Horizonte, sob os auspícios do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Os agradáveis encontros de abril congregaram parceiros acadêmicos nacionais e internacionais que se engajaram em iniciativa inovadora e inclusiva de reflexão crítica no Direito e suas interfaces transdisciplinares.

As iniciativas aqui relatadas envolveram ações especialmente voltadas para disseminar a produção na área do Direito, evitando-se incorrer em quaisquer arbitrariedades formalistas que poderiam minar a relevância da dogmática como objeto de estudos no Direito ou vulgarizar o caráter laborativo que deve nortear a academia e as universidades brasileiras. Nesse sentido, em linha com os formatos de plenárias e sessões de discussão de trabalhos, os eventos destacaram a proposta de articular as dimensões políticas, regulatórias, sociais e normativas em torno dos movimentos gerados pelo eixo analítico "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – TTMMs", absolutamente inédito na América Latina.

A tarefa de coordenação acadêmica, tendo como plataforma inicial o tradicional e prestigiado Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, com doutorado mais antigo em funcionamento no Brasil (desde 1932), seria a de proporcionar esse espaço de reflexão, agora registrado em obra publicada pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI). Da mesma forma, a oportunidade criada pelos idealizadores veio a sediar a quarta edição do Congresso Internacional de Estudos Jurídicos, projeto acadêmico de iniciativa dos estimados colegas e professores Luciana Aboim e Lucas Gonçalves, da Universidade Federal do Sergipe - UFS, em continuidade à terceira edição do evento realizada em setembro de 2017, na cidade de Aracajú, Sergipe.

A centralidade do trabalho torna-se cada vez mais evidente nas sociedades de capitalismo central e periférico, haja vista os novos arquétipos que veem surgindo a partir da divisão internacional do trabalho, propiciado tanto pela intensa utilização das tecnologias digitais, bem como pelas migrações, muitas vezes provocadas pela nefasta prática do dumping social e ambiental.

Com o objetivo de proporcionar às leitoras e leitores o aprofundamento de temas contemporâneos no eixo investigativo “Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – “TTMMs”, o livro permitirá apresentar os desafios a serem enfrentados na interface com os direitos humanos. Esperamos que os trabalhos aqui selecionados e sistematicamente organizados possam capitanear novas pesquisas temáticas e que respondam a demandas de investigação na academia, dentro da compreensão de dinâmicas e condicionantes que afetam e transformam a sociedade global no século XXI.

Belo Horizonte, outubro de 2018.

A INCONSTITUCIONALIDADE DA SÚMULA 171 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

THE UNCONSTITUTIONALITY OF SUMMARY 171 OF THE SUPERIOR COURT OF LABOR

Gabriel Fedoce Laranja [1]
Jéssica da Silva Belucci [2]
Paulo Eduardo de Mattos Stipp [3]

Resumo

O artigo analisa a inconstitucionalidade da Súmula 171 do Tribunal Superior do Trabalho, que nega o pagamento das férias proporcionais a trabalhadores que são dispensados por justa causa. Essa análise será feita juntamente com o artigo 4º da Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto 3.197/1999. O Direito a férias é cláusula pétrea prevista no art. 7º, XVII, da Carta Magna, ou seja, no capítulo de garantias fundamentais. Trata-se de norma de ordem pública, imperativa, por isso não pode ser negada, mesmo com justa causa.

Palavras-chave: Inconstitucionalidade, Férias, Oit

Abstract/Resumen/Résumé

The article examines the unconstitutionality of Supreme Court of Labor's Summary 171, which denies the payment of holidays proportional to workers who are dismissed for just cause. This analysis will be done in conjunction with Article 4 of ILO Convention 132, incorporated into the Brazilian legal system by Decree 3.197 / 1999. The right to vacation is a stony clause provided for in art. 7th, 17th, of the Magna Carta, that is, in the chapter of fundamental guarantees. It is a rule of public order, imperative, so it can not be denied, even with just cause.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Unconstitutionality, Vacation, Ilo

[1] Discente do curso de Direito.

[2] Discente do curso de Direito.

[3] Docente do curso de Direito.

1 INTRODUÇÃO

O artigo analisa a inconstitucionalidade da Súmula 171 do Tribunal Superior do Trabalho, que nega o pagamento das férias proporcionais a trabalhadores que são dispensados por justa causa.

Sendo as férias cláusula pétrea prevista no art. 7º, XVII, da Carta Magna, ou seja, no capítulo de garantias fundamentais, é norma de ordem pública e não pode ser desrespeitada. Além disso, também é um direito acordado na Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto 3.197/1999.

O método utilizado na pesquisa foi dedutivo e dialético, além de pesquisas bibliográficas e análises de decisões e casos disponíveis na internet.

2 CLT

A CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas - foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sancionada pelo presidente Getúlio Vargas e assinada por ele em meio ao Estádio de São Januário lotado por trabalhadores que comemoravam o feito.

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista já existente no país, se tornando um marco por inserir definitivamente os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho e seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho. (TRT, 2013)

Sua importância está na maneira com que se propôs acabar com relações abusivas de trabalho, que antes eram comuns. Horários, condições de trabalho e benefícios não eram regulamentados, ficando a cargo do empregador criar suas diretrizes.

Considerada uma conquista dos trabalhadores, a CLT garantiu condições mínimas de trabalho. Se hoje ainda existem situações de trabalhos análogos à escravidão, antes da consolidação a maioria dos serviços era prestada em condições tão horríveis quanto.

3 CONCEITO DE FÉRIAS VENCIDA E FÉRIAS PROPORCIONAL

O direito a férias é cláusula pétrea prevista no art. 7º, XVII, da Carta Magna, ou seja, no capítulo de garantias fundamentais. Trata-se de norma de ordem pública, imperativa, que

nem sequer o empregado pode se dispor dela, uma vez que sua finalidade é à proteção a sua saúde e bem-estar, como explica Paiva (2016).

3.1 Férias

O artigo 130 da CLT prevê que a partir dos 12 meses de serviço prestado, seja contrato de trabalho por prazo determinado ou indeterminado, o trabalhador terá direito a gozar de descanso; esse descanso poderá variar conforme a assiduidade do empregado no serviço.

Este período que o trabalhador adquire o direito de gozar férias é chamado pela doutrina de período aquisitivo. Desta forma, férias é entendida como direito adquirido pelo trabalhador.

> Vale ressaltar que as férias vencidas são sempre devidas e pagas ao trabalhador, pois constitui-se em direito adquirido do empregado, independentemente da causa da rescisão contratual (dispensa com ou sem justa causa do empregado ou do empregador, aposentadoria, falecimento do empregado ou pedido de demissão). (PAIVA, 2016)

Após vencido os 12 (doze) meses de serviço prestado, o empregador poderá tardar em até mais 12 (doze) meses o gozo das férias pelo empregado. Antes da lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, popularmente chamada de Reforma Trabalhista, fracionar as férias era cabível excepcionalmente em alguns casos, não podendo ser de menos de 10 (dez) dias corridos por período, como explana Paiva (2016).

> Em regra, as férias devem ser gozadas em um único período de dias corridos, entretanto a CLT permite que em casos excepcionais ela possa ser dividida em dois períodos onde um nunca poderá ser menor do que 10 dias. A lei, contudo não fala quais são os casos em que pode haver o fracionamento, vide o art. 134, § 1º. (PAIVA, 2016).

Com a Reforma Trabalhista tornou-se possível o fracionamento das férias em até 3 (três) vezes, uma delas tendo tempo mínimo de 14 (quatorze) dias e as demais não poderão ser de menos de 5 (cinco) dias. (Art. 134, § 1º da lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017)

3.2 Férias Proporcional

É o Direito do empregado gozar ou receber férias ainda que não vencidas, no caso de algum acontecimento, como demissão, cessão de contrato prévio ao datado ou morte, conforme prevista no artigo 146 e 147 da CLT.

> Art. 146 - Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977
>
> Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977. (BRASIL).
>
> Art. 147 - O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977. (BRASIL).

O art. 146 trata a remuneração do período de férias como direito adquirido do trabalhador, mas no seu parágrafo único exclui aquele que foi demitido por justa causa.

4 A SÚMULA Nº 171 DO TST

Criada em 1982, a súmula nº 171 do TST previa:

> Redação original - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982
>
> Nº 171 Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho, com mais de um ano, sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de doze meses (art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132 da CLT) (CLT, 2017)

Já em 2003, teve seu texto republicado em razão de erro material no registro da referência legislativa:

> Súmula alterada - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
>
> Nº 171 Férias proporcionais. Contrato de trabalho. Extinção
>
> Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132, da CLT). (CLT, 2017)

Por fim, em 2004 republicada mais uma vez em sua versão vinculante até os dias de hoje:

> Republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa - DJ 27.04.2004
>
> Nº 171 Férias proporcionais. Contrato de trabalho.
>
> Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 142 da CLT). (CLT, 2017)

5 A CONVENÇÃO 132 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência multilateral especializada ligada à Organização das Nações Unidas (ONU) em busca da promoção de melhorias nas condições de trabalho no mundo.

Estabelece obrigações para os Estados Membros que ratificam suas convenções internacionais do trabalho. Esses instrumentos internacionais versam acerca da proteção do trabalho humano.

Dentre as inúmeras convenções internacionais do trabalho adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho, merece realce a norma internacional que aborda o instituto das férias anuais remuneradas.

> O interessante volta-se, dessa forma, para a análise da Convenção n. 132 da OIT. Esse texto convencional foi devidamente incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro, através do Decreto n. 3.197, de 06 de outubro de 1999, adquirindo o status de lei ordinária. Em determinados aspectos - que serão analisados pormenorizadamente no decorrer do presente artigo - a Convenção n. 132 da OIT revelou-se mais benéfica aos trabalhadores. Sendo assim, a norma internacional da mesma hierarquia e posterior à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), é possível afirmar que o texto convencional promoveu significativas alterações na legislação pátria, embora ainda exista resistência em sua aplicação pelos operadores do Direito de certos estados brasileiros. (LISBÔA, 2003)

Em seu artigo 4, tem-se o seguinte texto:

> 1. - Toda pessoa que tenha completado, no curso de 1 (um) ano determinado, um período de serviço de duração inferior ao período necessário à obtenção de direito à totalidade das férias prescritas no Artigo terceiro acima terá direito, nesse ano, a férias de duração proporcionalmente reduzidas.
>
> 2. - Para os fins deste Artigo o termo "ano" significa ano civil ou qualquer outro período de igual duração fixado pela autoridade ou órgão apropriado do país interessado. (BRASIL, 1999)

Desta forma, a Convenção Internacional de que o Brasil é signatário garante o direito do trabalhador a férias proporcionais como adquirido, uma vez passado o ano civil e, ainda não concluso este último, se tem a proporcionalidade das férias referentes ao tempo trabalhado, mesmo que não concluso o ano civil.

6 A INCONSTITUCIONALIDADE

Uma vez signatário de um Tratado Internacional, quando não trata sobre Direitos Humanos, este tem poder de norma ordinária, adentrando ao ordenamento jurídico, tal como a jurisprudência, e somando na busca de justiça, como explica Carvalho (2018):

> Sob esse prisma, os tratados internacionais no ordenamento jurídico brasileiro passaram a ter três hierarquias que cumprem ser

> diferenciadas: a) os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, que forem aprovados em ambas as Casas do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. Já os tratados internacionais de direitos humanos aprovados pelo procedimento ordinário terão o status de supralegal. No que tange aos tratados internacionais que não versarem sobre direitos humanos serão equivalentes às leis ordinárias.

A Carta Magna de 1988 em seu artigo 7º, XVII, resguarda o direito do trabalhador as férias anuais; em relação ao termo férias não há discussão acerca do tema, sabe-se e entende-se que é o direito a descanso que o trabalhador tem depois de 1 (um) ano de trabalho.

Trata-se de direito aquisitivo, mas não surge por mero ocaso do ano, como prêmio por conclusão de algo, ou como resultado finalista do contrato de trabalho, mas sim a aquisição gradual deste direito, afinal, a cada mês que se passa o trabalhador doa sua mão de obra, esforço (mental ou físico) e tem seu desgaste psíquico.

> É de conhecimento público que o instituto das férias é crucial para o trabalhador recuperar suas energias tanto físicas como mentais, sem contar outros benefícios inerentes as férias, tanto no âmbito cultural do trabalhador, como no impacto positivo no turismo local, como forma de incremento na economia, todas essas facetas que proporciona as férias foge o escopo do presente artigo. (DELGADO, 2010, p. 891).

A doutrina e a jurisprudência entendem esta função das férias ao trabalhador e afirma ser de direito do trabalhador as férias, mesmo que proporcional, tendo em vista sua função existencial. Não se trata de "prêmio de consolação", mas direito que este ganha dado seu serviço prestado.

A súmula 261 do Tribunal Superior do Trabalho ainda se aprofunda e esclarece que o funcionário que não concluiu 1 (um) ano de trabalho na empresa tem direito as férias proporcionais devidas, não somente aquele que concluiu o ano.

Ora, sendo um direito que o trabalhador adquiri ao longo do tempo de trabalhado e graças a este, trata-se de um direito adquirido. Por não se tratar de um "bônus" pelo tempo de trabalho, pois, se o fosse, o entendimento da própria Corte máxima do Trabalho estaria equivocada em sua súmula 261, mas de tempo, ou valor financeiro correspondente, o empregador não tem o direito de suprir este direito por erro do empregado.

Mesmo que grave, passível de justa causa, não se pode admitir a supressão de direito constituído pelo empregado. Se hoje o empregado comete grave falta, outrora cumpriu com suas obrigações, não havendo de se discutir a inexistência, ineficiência ou ilegalidade de seu direito a férias pelo tempo que prestou serviço a empresa.

Além disso, entendendo ser Direito Adquirido pelo empregado as férias proporcionais, esta ganha caráter constitucional, uma vez que Direito Adquirido é protegido pela Constituição Federal em seu artigo 5º, XXXVI. Como exposto, a proporcionalidade das férias é a sua divisibilidade mensal, seu ganho mensal de direito que a norma decidiu declarar ser garantia do trabalhar gozar após os 12 meses concluídos, mas que ele adquire.

7 CONCLUSÃO

Por fim, conclui-se que a Súmula 171 do TST tem caráter inconstitucional, pois tira do trabalhador um direito a ele já garantido, que são suas férias. O fato do trabalhador ser demitido por justa causa não deve ser motivo para que ele perca esse direito.

Desta forma, sendo Direito Adquirido, princípio constitucional, a Súmula 171 do TST contraria o artigo 5º, XXXVI, e prejudica direito do trabalhador, não direito que iria nascer, mas que já era seu por fruto de seu trabalho, o que a própria Corte do Tribunal Superior do Trabalho aceita quando declara a Súmula 261.

Sendo contrária a Carta Magna, norma que rege nosso ordenamento, os entendimentos acerca de férias proporcionais em rescisões trabalhistas de cunho de justa causa devem ser interpretados conforme explanação da Convenção Internacional 132 da OIT, que tem poder de lei ordinária, e não conforme a Súmula 171 do TST.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes. **CLT Comentada**. São Paulo: Saraiva, 2016

BERNARDES, Ricardo Carellos da Silva. **Férias uma relação entre a CLT e a convenção 132 da OIT.** Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9425>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2018.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO FEDERAL.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2018.

BRASIL. **DECRETO-LEI N. º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 de janeiro de 2018.

BRASIL.**SÚMULA 261.** Disponível em: < http://www.tst.jus.br/sumulas >. Acesso em: 15 de fevereiro de 2018.

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>. Acesso em: 24 de janeiro de 2018.

CARVALHO, Felipe Bruno Santabaya de. **A posição hierárquica dos tratados internacionais e da lei complementar no ordenamento jurídico brasileiro.** Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11148>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2018.

CLT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 16 de novembro de 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010

Direito às férias na CLT. Disponível em: <http://direitosbrasil.com/direito-as-ferias-na-clt/>. Acesso em: 24 de janeiro de 2018.

LISBÔA, Luciana Veck. **A Convenção nº 132 da OIT e seus efeitos no ordenamento jurídico brasileiro.** Disponível em:< https://jus.com.br/artigos/4460/a-convencao-n-132-da-oit-e-seus-efeitos-no-ordenamento-juridico-brasileiro/>. Acesso em: 24 de janeiro de 2018.

MERELES, Carla. **O que é a CLT?**. Disponível em:< http://www.politize.com.br/clt-o-que-e/>. Acesso em: 24 de janeiro de 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PAIVA, Fabrício. **Breve compêndio acerca do direito de férias na legislação brasileira.** Disponível em: <https://fabriciotrabalhista.jusbrasil.com.br/artigos/258260461/breve-compendio-acerca-do-direito-de-ferias-na-legislacao-brasileira>. Acesso em: 23 de janeiro de 2018.

PEREIRA, Vania Aleixo. **Resolução do TST contraria legislação sobre férias proporcionais.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2004-ago-14/resolucao_tst_contraria_legislacao_ferias>. Acesso em: 23 de janeiro de 2018.

TRT. **História e criação da CLT**. 2013. **Disponível em:** <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>. Acesso em 17 de novembro de 2017.