

**ANÁLISE DAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÕES CLT E PJ PARA OS
PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO*****ANALYSIS OF CLT AND PJ CONTRACTING MODALITIES OF INFORMATION FOR
TECHNOLOGY PROFESSIONALS***

Thiago Vinicius Jorge – thiago.v.jorge@hotmail.com
Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga – Taquaritinga – São Paulo – Brasil

Elvio Carlos da Costa – elvio.costa@fatec.sp.gov.br
Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga – Taquaritinga – São Paulo – Brasil

DOI: 10.31510/infa.v18i2.1203

Data de submissão: 03/09/2021

Data do aceite: 03/11/2021

Data da publicação: 30/12/2021

RESUMO

O mercado da tecnologia vem crescendo ao longo do tempo, não apenas no Brasil, mas no mundo todo e, com a pandemia do COVID-19, muitas empresas passaram a ser mais cautelosas, principalmente, no que tange ao quadro de funcionários. Entretanto, uma coisa que ainda se mantém há muito tempo, são os modelos de contratações, sendo eles: Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e Pessoas Jurídicas (PJ). Posto isso, o presente estudo se propõe a realizar uma análise dos modelos de contratos, focando no CLT e PJ, buscando entender a essência de cada um deles, suas vantagens e diferenças, e uma análise por meio de sites acerca das vagas de empregos na área da Tecnologia da Informação (TI), onde as empresas conseguem divulgar as vagas e captar novos candidatos. Metodologicamente, considerou-se uma pesquisa bibliográfica e uma pesquisa prática onde foram utilizados recursos de programação para a análise dos dados coletados. Percebemos que tanto o modelo CLT como o PJ apresentam suas vantagens e desvantagens, tais como: o CLT tem uma série de benefícios, porém há descontos no salário, por outro lado o PJ não há desconto no salário, todavia não possui os benefícios. Identificamos por meio da pesquisa prática, o aumento de empresas buscando contratar profissionais de TI pela modalidade PJ. Por fim, consideramos que a melhor modalidade de contratação depende diretamente do objetivo do profissional de TI, pois tanto a modalidade CLT quanto à PJ apresentam oportunidades de atuação.

Palavras-chave: Tecnologia da Informação. Modelos de contratação. CLT. PJ.

ABSTRACT

The technology market has been growing over time, not only in Brazil, but in the around the world and with the COVID-19 pandemic, many companies have become more cautious, mainly with to the number of employees. However, a thing that has been maintained for a long time is the hiring models, being they: Consolidation of Labor Laws (CLT) and Legal Entities (PJ). In this way, this study propose carry out an analysis of contract models, focusing in CLT and PJ, seeking to understand the essence each other of them, their advantages and differences and an

analysis of sites, about job vacancies in the Information Technology (IT) area, where companies can disclose vacancies, and get new candidates. Methodologically, it was considered bibliographical research and practical research where programming resources were used for the analysis of the collected data. We realized that both the CLT model and PJ have their advantages and disadvantages, such as: the CLT has many benefits, but the salary has discounts, while the PJ salary hasn't discounts, but the professional hasn't benefits. We identified through practical research the increase of companies seeking to hire IT professionals through the PJ modality. Finally, we realized that the best type of hiring depends directly on the objective of the IT professional, as both the CLT and the PJ modality present opportunities for action.

Keywords: Information Technology. Hiring models. CLT. PJ.

1 INTRODUÇÃO

Considerando as relações de trabalho, que normalmente geram dúvidas ou dificuldades para os novos profissionais, por não ser um assunto muito discutido no cotidiano, e levando em consideração as formas de contratação dos profissionais da área de Tecnologia da Informação (TI), que ora são contratados como Pessoas Jurídicas (PJ), ora como Pessoas Físicas (PF) por meio das Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT). Com isso, essa pesquisa, trata-se de um estudo teórico e prático, que tem por objetivo central, analisar e apresentar informações detalhadas sobre os diferentes modelos de contratação e seus respectivos impactos e benefícios para as empresas e os profissionais da área de TI.

A metodologia do estudo se baseia em revisão bibliográfica, especialmente em consultas de livros, artigos e outras publicações acadêmicas, além de um estudo prático a fim analisar e comparar as vagas que as empresas de Tecnologia da Informação vem oferecendo.

O desenvolvimento dessa pesquisa se justifica, pois, pelo breve levantamento bibliográfico realizado sobre a temática, percebe-se que o assunto é pouco abordado nos estudos acadêmicos e científicos das áreas de TI, portanto é necessária maior exploração. Além disso, esse artigo contribui no entendimento acerca do funcionamento dos modelos de contratações e, para uma pessoa que está iniciando no mercado de trabalho, é de extrema importância ter o conhecimento sobre esse assunto.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Não é novidade para ninguém que o mercado de tecnologia no Brasil e no mundo está superaquecido, por mais que o ano de 2020 tenha sido um ano de incertezas, em decorrência da

pandemia do COVID-19. Vários setores da economia foram atingidos e as empresas começaram a ter sua sobrevivência ameaçada. Como alternativa as empresas passaram a desligar seus funcionários ou congelaram vagas, não realizando novas contratações. Entretanto, alguns setores reagiram de forma positiva, como é o caso do setor de *delivery*, de materiais de construção, do mercado imobiliário e o da tecnologia. Segundo um estudo realizado, no ano de 2020, pela Revelo (empresa de tecnologia no setor de recursos humanos), o mercado da tecnologia teve uma alta significativa no ano de 2020, aumentando algo em torno de 25%, notabilizando o aumento no setor, não apenas no Brasil, mas no mundo todo.

Sendo assim, a alta demanda por profissionais de TI nas mais diversas áreas vem crescendo ao longo do tempo. De acordo com um estudo realizado, no ano de 2020, empreendido pela Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (BRASSCOM), é estimado que até 2024, a demanda por profissionais na área de tecnologia seja de 420 mil pessoas, mas atualmente o Brasil forma apenas 46 mil profissionais por ano, de acordo com essa pesquisa. Para suprir tal demanda, o país teria que formar 70 mil profissionais por ano, portanto haverá muitas oportunidades quanto a vagas para serem preenchidas durante esse período.

Com a pandemia, recrutadores e empresas tiveram que reinventar-se. Por conta das medidas de isolamento social, muitas empresas fecharam os escritórios e os colaboradores passaram a trabalhar de forma remota (*home office*), até mesmo a maneira de contratação mudou, passando a ser um processo completamente online, tais como: as entrevistas e as integrações dos novos profissionais, onde estão sendo realizadas frequentemente por videoconferência ou por meio de plataformas digitais. Porém, é fundamental ressaltar, que teve algo que se manteve com esse contexto pandêmico e, possivelmente, irá perdurar por muito tempo ainda, que são os modelos de contratações, especialmente os contratos: CLT e PJ.

2.1 Regime CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho, popularmente conhecida como CLT, surgiu em 1943 pelo Decreto-Lei n.º 5.452, sendo sancionada pelo presidente da época Getúlio Vargas.

Nesse contexto, segundo Oliveira (2016, p. 2), esse regime surgiu trazendo a seguinte proposta: “deve-se levar em consideração que a CLT surgiu para consolidar a legislação esparsa sobre direitos e deveres trabalhistas e tinha como principal objetivo proteger a parte

supostamente mais fraca na relação capital/trabalho, ou seja, o empregado”, nessa relação de capital/trabalho temos o empregador e o empregado.

O empregador pode ser uma pessoa física ou uma pessoa jurídica, para Brondi e Bermudez (2007, p. 25) “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços”, ou seja, é a pessoa que assume os riscos das atividades da empresa e contrata pessoas denominadas de empregados para auxiliá-la e prestar serviços.

Do outro lado da moeda temos o empregado, segundo Brondi e Bermudez (2007, p. 26), “considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, sob dependência deste e mediante salário”, ou seja, são pessoas que dedicam parte do seu tempo para prestar serviços estabelecidas pelo seu empregador e são renumeradas para isso.

Desse modo, podemos inferir que a CLT foi criada para regulamentar as relações trabalhistas de uma pessoa física, e desde sua publicação vem sofrendo mudanças, visando adaptar-se sempre que necessário, para assim proteger os trabalhadores e garantir vários direitos.

2.2 Direitos e deveres de um celetista

A CLT foi criada para ajudar os trabalhadores, para isso é garantido uma série de direitos, entretanto para ter acesso a esses direitos o colaborador possui uma série de deveres a serem seguidos dentro das empresas. Segundo o Especialista em Gestão de Empresas, Navarro (2019), os principais deveres são:

- **Respeitar o sigilo profissional:** consiste, basicamente, em não divulgar informações confidenciais da empresa, geralmente quando entramos em uma empresa assinamos um termo de confidencialidade, onde nos comprometemos a não divulgar esse tipo de informação com pessoas externas.
- **Comportamento adequado:** relaciona-se ao comportamento do colaborador, por exemplo: não ir trabalhar embriagado, sempre manter respeito com todos que compõe a empresa (funcionários, líderes, gestores, diretores e clientes) e não ferir as normas internas da empresa, tais como: algumas empresas proíbem certas vestimentas (bermudas, chinelos,

saias, vestidos, shorts curto, camisetas regata) em suas unidades ou em caso de indústrias onde o colaborador deve utilizar Equipamentos de Proteção Individual (EPI) para manusear as máquinas ou entrar na oficina.

- **Cumprir o contrato:** o colaborador deve cumprir com o contrato que foi assinado e realizar o trabalho com assertividade, responsabilidade e competência.

Esses são os principais deveres não só de um celetista, mas de qualquer pessoa que deseja ser bem-sucedido em seu trabalho. Segundo o Sindicato dos Empregados em Editoras de Livros – SELL (2015), referente aos direitos de um trabalhador celetista podem ser citados: Carteira de Trabalho, Jornada de Trabalho e Hora Extra, 13º salário, férias, FGTS, seguro-desemprego, vale transporte, licença maternidade, faltas justificadas e assistência médica e alimentação.

- **Carteira de trabalho:** também conhecida como Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) ou popularmente como “carteira assinada”, é o documento obrigatório para toda pessoa, que venha a prestar qualquer serviço, de qualquer natureza. Nesse documento se encontra todos os registros profissionais daquela pessoa e serve de base para o trabalhador ter como provar que passou pela empresa e assim ter acesso aos seus direitos.
- **13º salário:** o 13º salário para muitos é considerado um alívio no orçamento e é conhecido também como gratificação natalina, consiste em um salário extra pago ao colaborador, correspondente a quantidade de meses trabalhados.
- **Férias:** as férias é um período de descanso anual que o empregado possui o direito, após 12 meses de trabalho, podendo usufruir de 30 dias de descanso. Caso o empregado atinja 33 faltas sem justificativas, ele perderá o direito.
- **Seguro-Desemprego:** é um direito pago ao trabalhador, por um período determinado, entretanto esse benefício só pode ser acionado caso ele tenha sido demitido sem justa causa.

- **Vale transporte:** é um bônus que o colaborador recebe que se refere a locomoção de sua casa até o local de trabalho.
- **Licença maternidade:** é um benefício que concede uma licença de 120 ou 180 dias remunerados às mulheres pós-parto. Esse direito é excelente, pois antigamente, infelizmente era comum as empresas demitirem suas funcionárias por motivos de gravidez, então também foi dado o direito de estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, ou seja, essa pessoa não pode ser dispensada.
- **Faltas justificadas:** o empregado pode deixar de comparecer ao serviço, sem descontar do salário em alguns casos, como por exemplo: doar sangue, casamento, luto, motivos de saúde, entre outros.
- **Assistência médica:** é referente aos convênios médicos ou odontológicos que a empresa pode vir a oferecer.

2.3 Pejotização

Outro modelo comum de contratação é popularmente conhecido como PJ ou pessoa jurídica. Segundo o estudo feito pela Revelo (2020), no início da quarentena, houve aumento de 27% de profissionais buscando trabalhar com esse modelo de contratação. Já as empresas aumentaram em 36% as oportunidades para essa modalidade de trabalho, sendo que o termo pejotização surgiu justamente por conta da alta demanda de empresas procurando contratar pessoas com Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ).

Ainda, de acordo com essa pesquisa, para os PJs o contrato é de prestação de serviço, pois esses profissionais possuem uma empresa aberta em seu nome e tornam-se prestadores de serviços para outras empresas contratantes, ou seja, as regras são de empresa para empresa, sendo possível negociar condições de trabalhos e deveres.

2.4 Aumento na procura por profissionais PJ

Conforme mencionado pelo estudo realizado pela Revelo (2020), é notável o aumento na procura por profissionais PJ, essa procura se justifica por conta da redução de gastos que a empresa contratante tem com: impostos, encargos trabalhistas, benefícios, custo com rescisão, hora extra e custos com a seleção e treinamento do novo colaborador, pois quando se contrata no regime CLT é necessário colocar na balança todo esse custo que o funcionário com carteira assinada pode vir a ter.

Esse estudo ainda revela que outro motivo para tal aumento, é por conta da cautela que as empresas estão tendo antes de assumir vínculos empregatícios por conta do mercado incerto e volátil. Nessa direção, quando se trata de empresas que trabalham no ramo de desenvolvimento de *software*, ou seja, trabalham desenvolvendo um produto para o cliente solicitante, pode ser que a solicitação seja algo relativamente pequeno (curto prazo) e às vezes para a empresa não compensa contratar um profissional de carteira assinada, apenas para esse projeto, pois ao término do mesmo, pode ser que o funcionário fique sem projeto, não sendo possível alocá-lo em outra frente de trabalho/projeto e, por se tratar de um regime CLT, acaba saindo caro demitir esse funcionário. Portanto, para esses casos, é interessante que a empresa opte por uma pessoa jurídica, pois este(a) profissional somente irá desenvolver tal projeto, e ao encerrar o projeto, o vínculo de prestador de serviços também é finalizado.

2.5 Diferença entre CLT e PJ

Para Gularte (2021) o colaborador que trabalha dentro do regime CLT tem uma série de direitos, já o profissional PJ ele não possui nenhum direito trabalhista previsto pela CLT, pois se trata de uma prestação de serviço entre empresas.

Ainda segundo o autor, o PJ não possui um vínculo de emprego, diferente de um celetista, ou seja, não tem subordinação, renumeração, pessoalidade ou habitualidade, por exemplo, um profissional PJ não tem que responder a um líder (superior), a renumeração não é de forma periódica, não cumpre horários estabelecidos pela empresa contratante e não presta serviço apenas para uma empresa, sendo assim, o prestador que determina como o trabalho vai ser realizado. Embora é fundamental destacar, que um profissional PJ pode trabalhar também como empregado com carteira assinada, pois concomitantemente pode prestar serviço para

diferentes empresas, bem como trabalhar com carteira assinada em outra empresa, ampliando suas possibilidades de empregabilidade e aumento da sua renda.

E por fim, o autor ainda elucida que o profissional PJ, por não ter descontos em seus proventos, o salário é maior comparando-se com o de um profissional CLT, caso a vaga seja a mesma, o profissional contratado como PJ ganhará um salário líquido mais elevado, porém deverá arcar com todos os benefícios desejados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Utilizando ainda como base a pesquisa da Revelo (2020), o estudo apontou que durante a pandemia houve uma transição nos regimes de contratação, saindo do tradicional CLT e abrindo novas vagas para PJ. No período pré-pandêmico, apenas 7% dos profissionais demonstravam interesse em atuar como PJ, todavia no contexto posterior constatou-se que esse percentual saltou para aproximadamente 30% dos profissionais com disponibilidade em atuar com esse modelo de contratação. Além do mais, tal estudo revelou um crescimento no salário desses profissionais pelo nível de senioridade.

Sendo assim, após todo o retrospecto sobre os modelos de contratação CLT e PJ, foi realizado uma pesquisa prática com a dinâmica de comparar vagas de empregos na área da Tecnologia da Informação, com o objetivo de analisar uma amostra de dados e chegar em alguns resultados sobre os modelos CLT e PJ.

Na primeira etapa da pesquisa, os levantamentos foram realizados em sites mais populares de divulgações de vagas de empregos de TI, sendo eles: ProgramaThor e GeekHunter. E com isso, foi gerado uma planilha (base) com os dados extraídos desses sites, contendo os seguintes itens: o modelo de contratação (PJ, CLT ou ambos), o nome da empresa que estava contratando, o salário oferecido e o nível da vaga (júnior, pleno ou sênior). Assim, foram levantados e analisados os dados de 600 vagas.

A partir desses dados levantados, iniciou-se a segunda etapa, na qual os dados foram exportados para uma planilha de Excel e logo em seguida foram salvos em um arquivo no formato Comma-Separated-Values (CSV), que segundo a Microsoft (2016), neste formato os dados ficam separados por vírgula, facilitando a leitura. Esse arquivo com os dados CSV foi utilizado em conjunto com a Pandas, que conforme Ribeiro (2020) trata-se de uma biblioteca da linguagem de programação Python, bastante utilizada para análise e manipulação de dados.

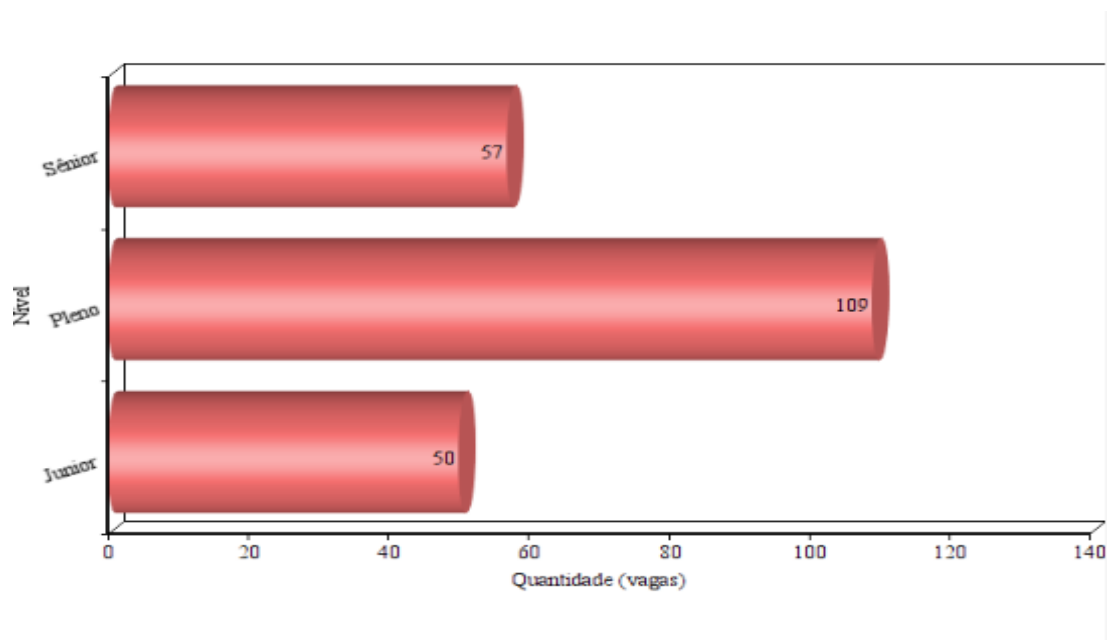
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram analisadas 600 vagas de trabalho na área de TI, extraído-se os seguintes dados: o modelo de contratação, o nome da empresa, o salário oferecido para a vaga e o nível exigido. A partir desses dados, foram analisados os salários oferecidos por cada modalidade de acordo com os níveis de escolaridade, que compuseram os resultados apresentados com o cálculo da média salarial por nível.

Para facilitar a compreensão, apresentamos os resultados de acordo com cada modalidade de contratação, conforme a seguir:

4.1 Modalidade CLT

Dentre os 600 registros analisados, observamos que 216 vagas disponíveis pelas empresas, estavam à procura de profissionais CLT como modelo de contratação. Dessas 216 vagas, 50 eram destinadas ao nível júnior, que apresenta uma média salarial de R\$2910,00. Já para vagas de nível pleno, tivemos 109 vagas destinadas para esse público, onde a média salarial foi de R\$4700,00. E, por fim, para o nível sênior havia 57 vagas destinadas para esses profissionais, com média salarial aproximadamente de R\$7.400,00, conforme exibido no Gráfico 01.

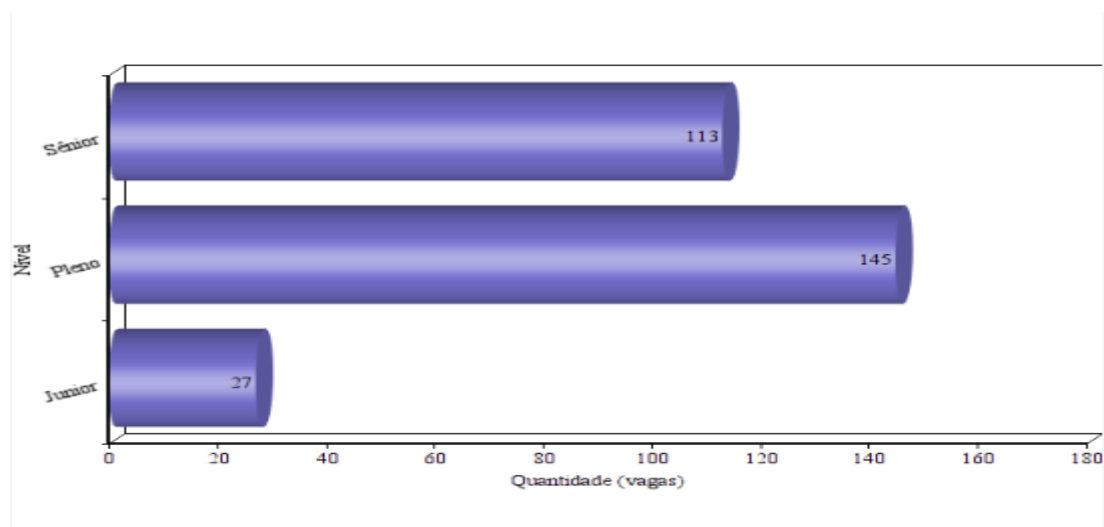
Gráfico 1: Modalidade CLT vagas por nível

Fonte: Elaborado pelos autores, 2021

Tais dados vão ao encontro da perspectiva de Gularte (2021) que enfatiza que o profissional contratado pela CLT, ganha menos por conta dos descontos realizados diretamente do salário. Assim, pode-se inferir que os salários anunciados nesses sites, possivelmente, não se tratava do salário líquido, mas sim do salário bruto (valor total sem os descontos).

4.2 Modalidade PJ

Já para a modalidade PJ, encontramos 285 empresas interessadas em contratar profissionais com esse modelo de contrato, ou seja, 69 vagas a mais que o modelo CLT. Dessas 285 vagas, apenas 27 eram destinadas ao público de nível júnior, totalizando a média salarial desses profissionais em torno de R\$3600,00. Para as vagas de nível pleno, verificamos 145 vagas destinadas para esses profissionais, com média salarial de R\$5.500,00. E no nível sênior analisamos 113 vagas, totalizando uma média salarial de R\$9.700,00, conforme exibido no Gráfico 02.

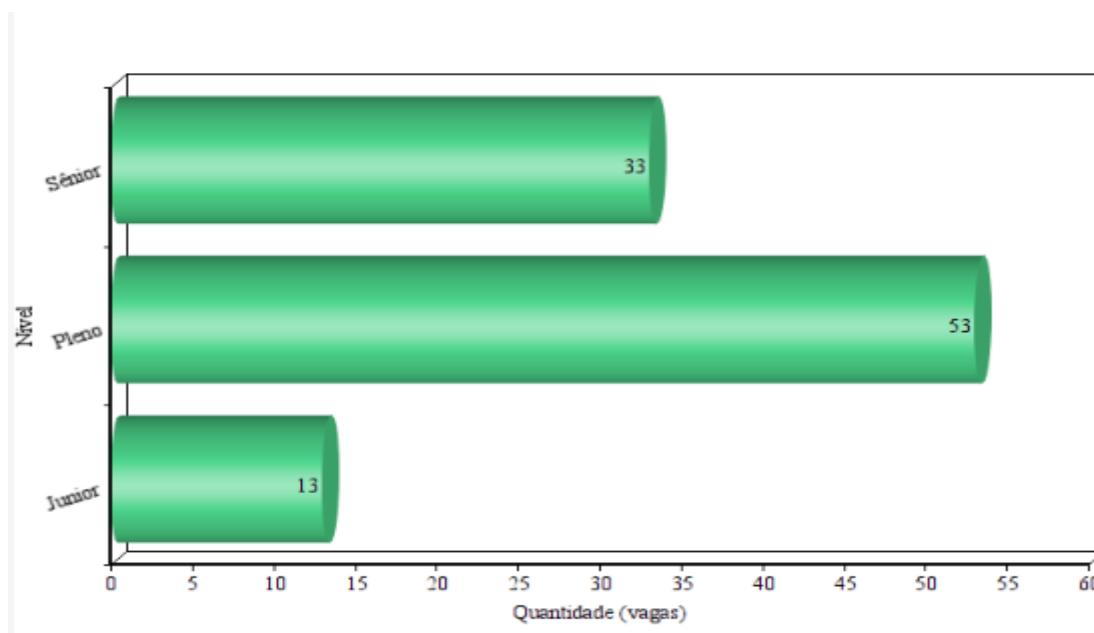
Gráfico 2: Modalidade PJ vagas por nível

Fonte: Elaborado pelos autores, 2021

Destaca-se que por essa modalidade ser pessoa jurídica, não existem os descontos no salário como no modelo CLT, portanto pode-se considerar o valor anunciado nas vagas como sendo o valor líquido que o futuro profissional irá receber, conforme apresentado por Gularte (2021).

4.3 Modalidade CLT e PJ

Havia algumas vagas em que as empresas estavam à procura de ambas as modalidades, assim qualquer profissional poderia se candidatar e escolher o modelo de contrato de sua preferência de atuação. Dentre as 600 vagas analisadas, 99 vagas estavam abertas com essa possibilidade. Dessas 99 vagas, 13 procuravam profissionais de nível júnior e a média salarial foi de R\$3375,00. Já para os profissionais de nível pleno, encontramos 53 vagas destinadas com média salarial de R\$4500,00. Por fim, para o nível sênior havia 33 vagas com média salarial de R\$8400,00, conforme exibido no Gráfico 03.

Gráfico 03: Modalidade CLT e PJ vagas por nível

Fonte: Elaborado pelos autores, 2021

Contudo, o salário anunciado nessas vagas, geralmente são negociados durante a entrevista de emprego, podendo haver mudanças dependendo do modelo acordado entre o profissional e a empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo procurou avaliar conceitos básicos e mais específicos sobre os regimes de trabalhos, focando nos mais populares, sendo eles: CLT e PJ, abordando seus conceitos, benefícios e diferenças, sendo realizado por fim um estudo prático, onde foi analisado vagas de empregos divulgadas por empresas que trabalham com tecnologia.

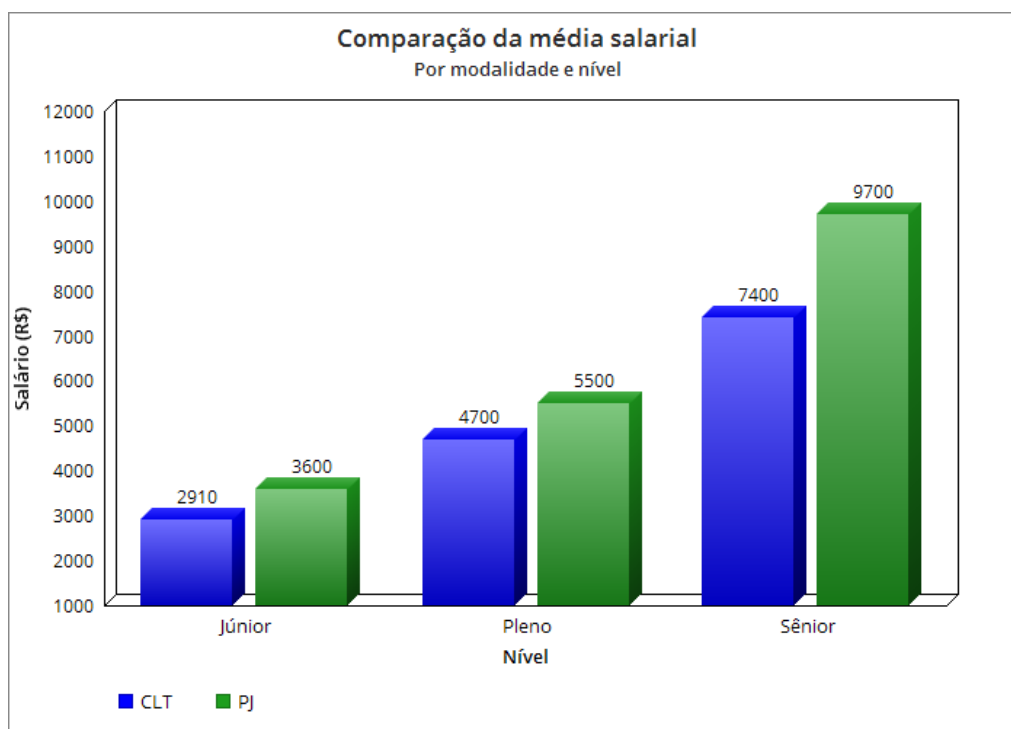
Por meio dos resultados desse estudo, consideramos que tanto a modalidade CLT como PJ, apresentam seus benefícios e peculiaridades. Portanto, depende de qual modalidade o profissional se sentir mais confortável para atuar. Por outro lado, percebemos que a modalidade CLT oferece mais segurança para o profissional, pois com esse regime o empregado obtém vários benefícios que o PJ não possui. Além do mais, ser contratado com a modalidade CLT, o funcionário (empregado) não terá tantas preocupações, pois geralmente a empresa (empregador) proporciona alguns benefícios, tais como: convênio médico ou odontológico,

vale alimentação, vale refeição, vale transporte, e sobretudo, a empresa é responsável por cuidar de toda parte burocrática que incide na folha de pagamento.

A modalidade PJ, o trabalhador (prestador de serviço) apresenta um maior controle do seu salário, pois não possui os descontos e tampouco os benefícios comparando-se com os funcionários CLT. Entretanto, os profissionais contratados pela modalidade PJ, são responsáveis em cuidar de todos os aspectos burocráticos envolvidos em sua contratação, por exemplo, pagar os impostos, ou o convênio médico.

Com o desenvolvimento da pesquisa prática podemos ponderar algumas considerações: o primeiro ponto se refere ao fato do profissional que trabalha sob o regime PJ ter um salário maior comparando-se com o profissional contratado pela modalidade CLT, pois o PJ não terá descontos com benefícios sobre seu salário. Tal consideração ficou nítida por meio da análise de dados realizada neste estudo, pois dentre as 600 vagas disponíveis no mercado da área de TI, os contratos realizados pela modalidade PJ sobressaíram-se em todos os aspectos, por exemplo para todos os níveis de experiência (júnior, pleno e sênior), apresentando uma média salarial maior, conforme exibido no Gráfico 04.

Gráfico 04: Comparação da média salarial



Fonte: Elaborado pelo autores, 2021

E por fim podemos concluir que independentemente do modelo de contrato, os profissionais da área de TI precisam analisar os prós e contras entre as duas modalidades de contratação (CLT e PJ) a fim de obterem as melhores vantagens, especialmente, no que concerne à remuneração.

REFERÊNCIAS

BRONDI, Benjamin; BERMÚDEZ, René Raúl Zambrana. Departamento de Pessoal Modelo. 4 ed. São Paulo IOB, 2007. 804p.

BRASSCOM. Relatório Setorial 2020 Macrossetor de TIC. São Paulo, 23 mar. 2021 . Disponível em: <<https://bit.ly/3t5wwCz>>. Acesso em: 29 abr. 2021.

GULARTE, Charles. CLT ou PJ: O que vale mais a pena para a sua carreira? Diferenças, Vantagens e Desvantagens. 22 jul. 2021. Disponível em: <<https://bit.ly/3x96wYI>>. Acesso em 27 jul. 2021.

MICROSOFT. Criar ou editar arquivos .csv para importação para o Outlook. 05 mar. 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/2URmt8V>>. Acesso em 27 jul. 2021.

NAVARRO, Leonardo. Direitos e deveres do trabalhador que você deve conhecer. 06 ago. 2019. Disponível em: <<https://bit.ly/3iIobS1>>. Acesso em: 21 jun. 2021.

OLIVEIRA, Marcos. O CLT alcançou o objetivo do trabalhador? **Caderno Virtual**, Brasília, v. 1, n. 36, 2016. Disponível em:<<https://bit.ly/2XJiYIZ>>. Acesso em: 05 jun. 2021.

REVELO. Relatório de salários. Disponível em: <<https://bit.ly/3eRaT3w>>. Acesso em: 02 maio 2021.

RIBEIRO, Lucas. Introdução a Biblioteca Pandas. 14 jul. 2020. Disponível em: <<https://bit.ly/3sQvsDP>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

SELL. Conheça os direitos do trabalhador celetista. 10 fev. 2015. Disponível em:<<https://bit.ly/2Wk2QXB>>. Acesso em: 21 jun. 2021.