

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO SEM JUSTA CAUSA POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

Silva, Izabella Rayana¹

Oliveira, Luciana Aparecida Augusta de²

RESUMO

Na prestação de serviço nasce a relação de emprego, que sempre tem começo e fim. O fim dessa relação é conhecida como extinção contratual que pode ser realizada de diversas formas, com direitos e deveres para ambas as partes cumprirem, o presente artigo abordará os direitos do empregado quando o término da relação de emprego tenha como principal objeto de estudo a compreensão dos motivos embasadores que levam a rescisão contratual sem justa causa, e os direitos e deveres dos empregados e empregadores quando ocorre a extinção do contrato de trabalho por prazo indeterminado. Adotou-se a metodologia da pesquisa bibliográfica, realizando leituras em artigos, revistas, livros, sites da internet e principalmente a CLT. Efetuou-se a pesquisa quantitativa através da coleta de dados, que traduz opiniões em números, sendo representados por gráfico para melhor visualização. Com a realização de uma pesquisa na cidade de Jaciara-MT, foi possível mensurar o conhecimento dos trabalhadores em relação aos seus direitos no caso de uma rescisão contratual. A pesquisa constava 09 questões, onde três eram de cunho pessoal, sendo as outras seis para medir o conhecimento dos trabalhadores, sobre direitos trabalhista. Foi constatado que a maioria dos entrevistados se confundem com o que é ou não verba rescisória. Pode-se dizer que de um modo geral, nota-se que o trabalhador é carente de conhecimento no que se refere as leis trabalhistas, seja por confiança nos profissionais responsáveis pelo cálculo ou por falta de oportunidade de ter conhecimento básico sobre as leis trabalhistas.

Palavras-chave: Rescisão, Contrato de Trabalho, Direitos, Empregado, Empregador.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo que tem como título: “Rescisão do contrato de trabalho sem justa causa” tendo como orientadora a Professora Luciana Aparecida Augusta de Oliveira. Verifica-se neste estudo, a grande importância em compreender-se os

¹Graduado em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE.

²Graduada em Administração e Ciências Contábeis, pós graduada em Recursos Humanos – Gestão de pessoas pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE.

motivos embasadores que levam a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador: despedida arbitrária ou sem justa causa.

Desde o início dos tempos, o homem vem buscando formas e meios em satisfazer suas necessidades, pode – se dizer que trabalho é o que motiva a raça humana, almejando chegar a um fim que beneficia a si próprio através do trabalho. Hoje em dia, dentre as diversas relações de emprego, o contrato de trabalho por prazo indeterminado é o tipo de relação mais comum, que tem objetivo de garantir os direitos as duas partes envolvidas.

Este artigo tem como objetivo geral conhecer os principais motivos embasadores que conduzem a rescisão contratual por iniciativa do empregador e como objetivos específicos: Conhecer a evolução histórica do direito trabalhista, constatar elementos do contrato de trabalho, os motivos legais que levam a rescisão contratual, os direitos e obrigações do empregado e empregador.

No decorrer deste, será abordado alguns assuntos como: contrato de trabalho, aviso prévio, rescisão contratual e uma coleta de dados feita com trabalhadores de Jaciara, com a intenção de saber se os mesmos tem conhecimento dos seus direitos na rescisão contratual.

Adotou-se a metodologia da pesquisa bibliográfica, realizando leituras em artigos, revistas, livros, sites da internet e principalmente a CLT.

Efetua-se a pesquisa quantitativa através da coleta de dados, que traduz opiniões em números, sendo representados por gráfico para melhor visualização.

Na conclusão, foi usado a técnica indutiva e como procedimento pesquisa de dados, com trabalhadores de Jaciara, com objetivo de saber se os trabalhadores tem conhecimento sobre seus direitos em caso de rescisão contratual.

DESENVOLVIMENTO

2 DIREITO DO TRABALHO

O trabalho é característica do homem, desde os primórdios ele vem buscando formas e meios de satisfazer suas necessidades, como por exemplo, saciar sua fome, abrigar-se e defender-se, através de uma forma de trabalho;

algumas vezes com o intuito de modificar o lugar onde vive, outras vezes simplesmente para sobreviver.

Antigamente o conceito de trabalho era diferente do conceito que temos de que: o trabalho dignifica o homem e traz realização pessoal. Os nobres e intelectuais da época, viam o trabalho como desonroso; tanto que era destinado somente as classes mais pobres ou aos escravos.

Segundo Cassar [...] trabalho “O termo vem do latim, de tripalium (ou trepalium), um instrumento usado pelos romanos para torturar (Cassar, Vólia Bonfim, 2008.p.3).

O direito do trabalho surge com a revolução industrial ocorrida no século XVIII que foi a principal razão econômica que acarretou no surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado.

A sistematização e consolidação das leis em um único texto (CLT) integraram os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para a sobrevivência digna. Proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores, o contrato de trabalho é um deles.

2.1 Contrato de Trabalho

É um acordo de vontades entre duas pessoas: o empregado (pessoa física) e o empregador (que pode ser pessoa física, uma empresa, uma firma individual, uma associação, ou qualquer outra espécie de organização).

Com o nascimento do Direito de Trabalho, foram usadas algumas expressões, como contrato de indústria e contrato operário, mais tarde foi chamado de contrato de salário, e também, de contrato corporativo. Depois com o advento da antiga lei nº62, de 5 de junho de 1935, que por sua vez regulava a rescisão do pacto laboral, passou – se a utilizar a denominação contrato de trabalho, que é adotada até os dias atuais.

O Art.442 CLT. [...] diz que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego”. (VADE MECUM, 2013, pg.939).

O contrato de trabalho é bilateral (direitos e obrigações recíprocos), consensual (nasce da vontade ou da concordância das partes), oneroso (há contraprestação do serviço prestado), comutativo (cada parte sabe previamente seu direito em relação a outra, cujas as obrigações são recíprocas e equivalentes), institui personae (pessoal, como consequência do caráter fiduciário da relação de emprego) em relação ao empregado e de trato sucessivo (o contrato não se exaure com a prática de um único ato, pois é de débito permanente).

O contrato de trabalho pode ser por tempo determinado (é aquele que com a duração é fixado) ou tempo indeterminado (sem prazo final fixado).

[...] ART. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. Vide Lei n.9.601, de 21-01-1998, regulamentada pelo decreto n. 2.490, de 04-02-1998, sobre o contrato de prazo determinado. (VADE MECUM, 2013, p.939).

2.2 Aviso Prévio

O aviso prévio é a comunicação antecipada e obrigatória pela parte do empregado ou do empregador, que decide por fim no contrato.

Quando ocorre a rescisão de contrato sem justa causa por iniciativa do empregador, poderá optar pelo aviso prévio trabalhado ou indenizado, da mesma forma quando o empregado pedir demissão.

O aviso prévio é exigido nas rescisões sem justa causa dos contratos de trabalho por prazo indeterminado ou pedido de demissão. Também é exigido nos contratos de trabalho por prazo determinado que contenham cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada.

No aviso prévio o empregado tem duas opções, sair duas horas mais cedo ou deixar de trabalhar sete dias.

[...] Art.488 CLT diz que: O horário normal de trabalho, durante o prazo de aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral. (VADE MECUM, 2013, pag.946)

O empregado deve dar o aviso prévio quando pedir demissão, trabalhando pelo prazo fixado entre as partes, caso não cumpra o empregador pode descontar os dias no ato da rescisão.

A duração do aviso prévio foi alterada pela lei 12.506/2011, que acrescenta três dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 dias. Assim o aviso prévio poderá ter duração de 90 dias. O aviso prévio pode ser trabalhado ou indenizado pelo empregado ou pelo empregado.

Segundo a constituição federal, em seu art.7º, XXI, garante ao trabalhador aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 (trinta) dias, nos termos da lei. (VADE MECUM 2013, pag.945)

De acordo com a §1.º do Art.487 CLT diz que a falta do aviso prévio por parte do empregador da ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

Isso acontece quando o empregador dispensa o empregado e ele não trabalha nos dias do aviso, o empregador indeniza e esse integra no tempo de serviço.

2.3 Rescisão Contratual

Rescisão contratual é o desligamento do funcionário com a empresa, a extinção do vínculo empregatício. Ocorre quando a empresa decide desligar o funcionário, entre as formas de Despedida sem Justa Causa, Extinção do Contrato de trabalho, Quebra de Contrato de Trabalho e Despedida sem Justa Causa. Ou por decisão do funcionário entre as formas Pedido de Dispensa sem Justa Causa, Pedido de demissão, Pedido de Quebra de Contrato, pode acontecer através da rescisão indireta tanto pelo funcionário quanto pela empresa caso a empresa abra falência, ou quando houver atraso no pagamento do salário por um longo período.

A homologação de todos os contratos de trabalho que forem maior que 01 (um) ano de serviço deve ser feita obrigatoriamente no sindicato da categoria profissional ou no Ministério do trabalho e emprego, ou onde houver defensor público e na falta ou impedimento destes; o juiz de paz.

[...] §1.º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será valido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência social. (VADE MECUM, 2013, p.944)

Tratando-se de menor de 18 anos, a rescisão só terá validade com a assistência do pai, mãe ou responsável legal.

Art.439 CLT [...] É lícito ao menor afirmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão de contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida. (VADE MECUM, 2013, p.939).

O pagamento que for de direito do empregado será efetuado no ato da homologação, em dinheiro ou cheque visado, ou mediante comprovante de depósito bancário.

2.4 Dispensa sem Justa Causa pelo Empregador

A dispensa do funcionário pelo empregador ocorre quando o fim do contrato se dá por vontade única do empregador, é direito do empregador dispensar o empregado, sem haver necessidade de expor o motivo para o rompimento do vínculo, mesmo havendo motivo interno que justifique.

Conforme as palavras de Sergio Pinto Martins:

O empregador poderá dispensar o empregado sem justa causa, cessando assim, o contrato de trabalho. ... deverá pagar as indenizações pertinentes. O empregado tem poder de dispensar o empregado, o qual não pode se opor, salvo as exceções contidas na lei. (MARTINS, 2009, p.355).

Nessa circunstância o empregado tem direito ao aviso prévio, férias vencidas, acrescidas de 1/3, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional, saldo de salário, além de multa de 40 % sobre o FGTS, que é a penalidade para a dispensa imotivada, tem direito também de sacar os depósitos do FGTS. O empregador ainda tem que emitir os documentos necessários para que o trabalhador possa se habilitar ao recebimento do Seguro – Desemprego.

2.5 Pedido de Demissão

Ocorre quando o empregado quer deixar o emprego, é a declaração de vontade do trabalhador, todavia quando pede demissão, o trabalhador perde o

direito do aviso prévio (salvo se trabalhado), não tem direito a indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS, sem poder sacá-lo.

Conforme § 1º do art.483 da CLT: o empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato ,quando forem exigidos serviços superiores as suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.

Quando o empregado pedir demissão, terá direito de receber o saldo de salário, a indenização das férias integrais não usufruídas e proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional (mesmo quem o empregado não tenha completado um ano de empresa) e a gratificação natalina proporcional (13º proporcional). Não terá direito ao saldo dos depósitos de FGTS e nem a multa de 40% do FGTS. O empregado tem a obrigação de dar o aviso prévio ao empregador com antecedência mínima de 30 dias (art.487 da CLT).

Caso empregado for iniciar trabalho em outra a empresa, ele não tem obrigação de indenizar o aviso prévio, é importante que o empregado obtenha, por escrito, a comprovação de o empregador o liberou do aviso prévio, para não ocorrer desconto indevido das verbas rescisórias.

2.6 Documentos a serem apresentados na Homologação

Ao realizar a rescisão contratual e se necessário a homologação da mesma em um dos órgãos necessários para realização da extinção, faz-se necessário a apresentação de documentos que comprovem a rescisão tais como: Guia de recolhimento do FGTS dos últimos meses, ou extrato bimestral atualizado da conta vinculada e comprovante de recolhimento dos valores relativos ao mês da rescisão imediatamente anterior, se não houver recolhimento, da multa rescisória (40%) ou (50%) no caso de despedida sem justa causa, ainda que indireta pelo empregado, com recolhimento por meio da GRFC.Carta de preposto, carteira de trabalho atualizada com todas as alterações, livro de registro, termo de rescisão de contrato de trabalho, comunicação de dispensa – CD se for o caso, para dar entrada no seguro desemprego, cópia do acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa, se houver, exame demissional, guia de recolhimento rescisório do FGTS e contribuição social GRFC.

[...] §6.º O pagamento das parcelas constantes do instrumento da rescisão ou recibo de quitação devera ser efetuado nos seguintes prazos: Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. (VADE MECUM, 2013, p.944).

3 METODOLOGIA

Para o bom desenvolvimento deste artigo, se fez necessário a utilização de métodos e técnicas, que ajudaram no processo de construção. Adotou-se a metodologia da pesquisa bibliográfica, segundo LAKATOS, "a pesquisa bibliográfica permite compreender que, se de um lado a resolução de um problema pode ser obtida através dela, por outro lado, tanto a pesquisa de laboratório quanto a de campo, exigem, como premissa, o levantamento do estudo da questão que se propôs analisar e solucionar. A pesquisa bibliográfica, pode portanto, ser considerada também como o primeiro passo de toda pesquisa científica." (1992, p.44). Realizando a leitura, análise e interpretação de obras literárias relacionadas ao tema de estudo: artigos, revistas, livros de Direito de trabalho, livros de Cálculos Trabalhistas, pesquisa via internet, obtendo informações atualizadas, tendo o cuidado em averiguar a procedência e confiabilidade dos sites e principalmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Efetou-se a pesquisa quantitativa, segundo RICHARDSON (1999), "a pesquisa quantitativa é caracterizado pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas." Através de coleta de dados, que traduz opiniões em números, sendo representados por gráfico para melhor visualização.

Mostrar como dados podem ser organizados e representados de maneira mais efetiva, em forma de tabelas e gráficos, visando enfatizar a análise e interpretação de dados. (LUDWING, 2009, P.91)

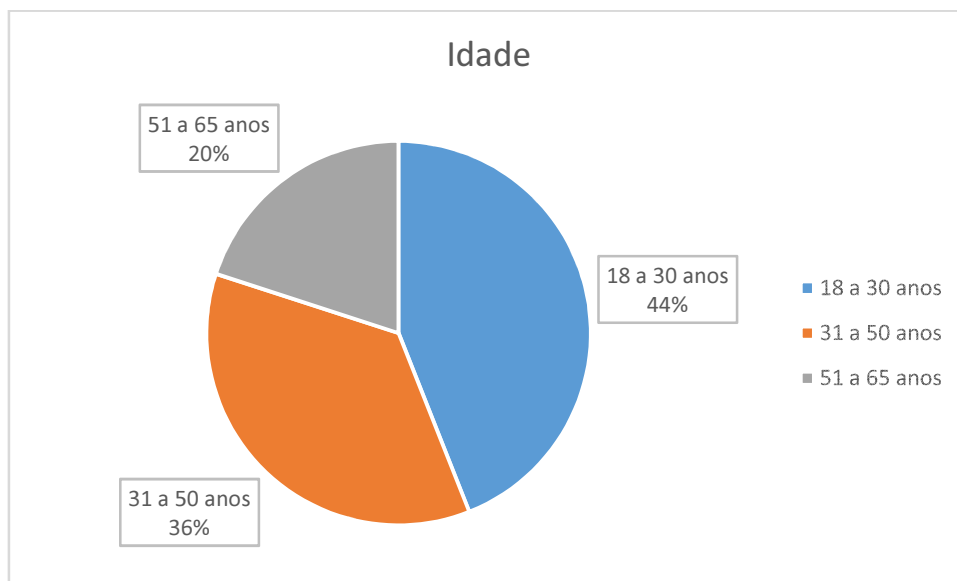
Para concluir o trabalho científico, foi usado a técnica indutiva como procedimento pesquisa de dados, com trabalhadores de Jaciara, com objetivo de saber se os trabalhadores tem conhecimento sobre seus direitos em caso de rescisão contratual.

Para LAKATOS e MARCONI (2007, p.86), “indução é um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere –se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas”. Portanto, o objetivo dos argumentos indutivos é levar as conclusões cujo o conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam.

4 COLETA DE DADOS

Foi feita uma pesquisa com trabalhadores de Jaciara- MT com a intenção de saber se os mesmos tem conhecimento dos seus direitos na rescisão contratual. Segue abaixo com gráfico explicativo em cada questão.

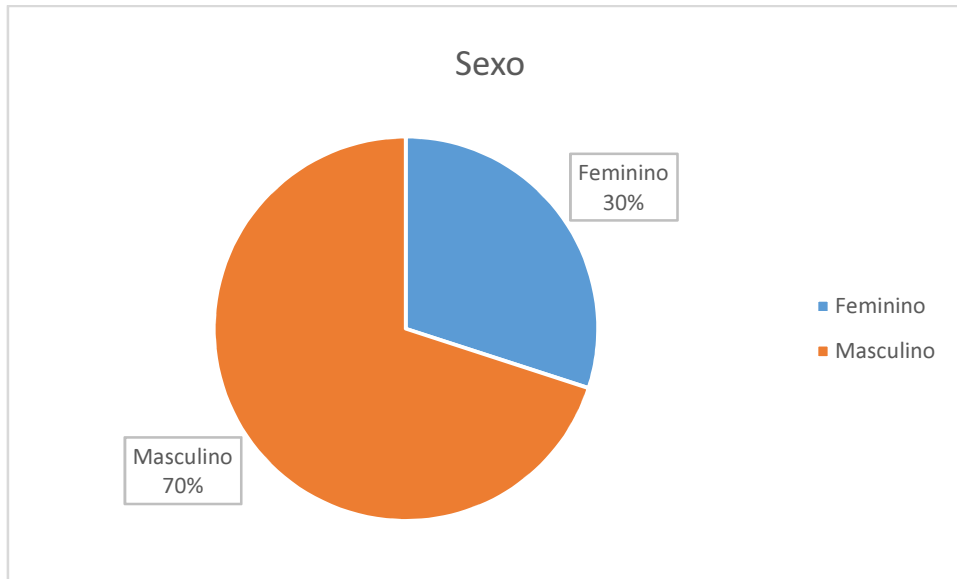
Quadro1 –Faixa Etária



FONTE: Pesquisa

O gráfico 01 representa a faixa etária dos entrevistados, que foram de 22 pessoas de 18 a 30 anos, 18 pessoas de 31 a 50 anos e 10 pessoas de 51 a 65 anos.

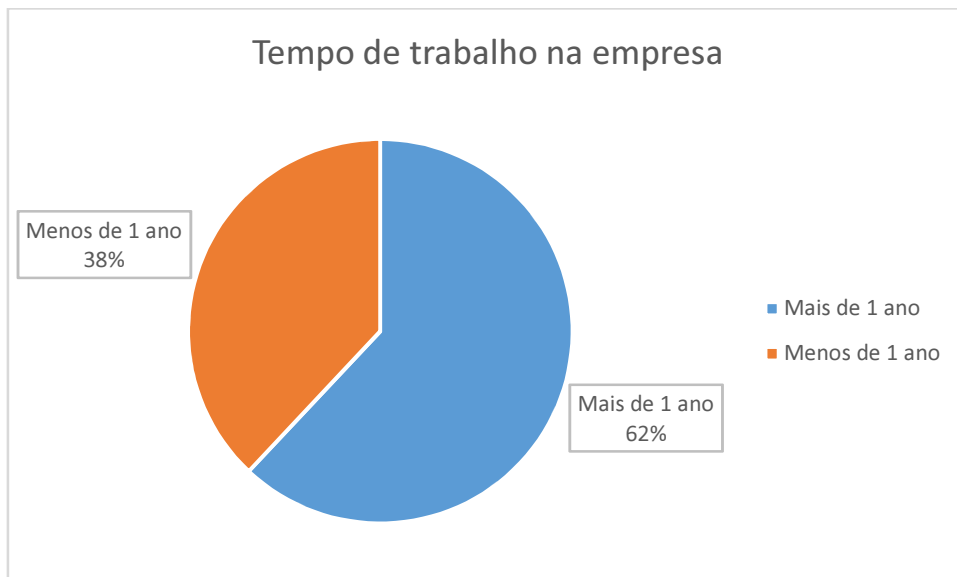
Quadro2- Sexo



FONTE: Pesquisa

O gráfico 02 representa a quantidade de pessoas entrevistadas, que foram 35 homens e 15 mulheres, totalizando 50 entrevistados.

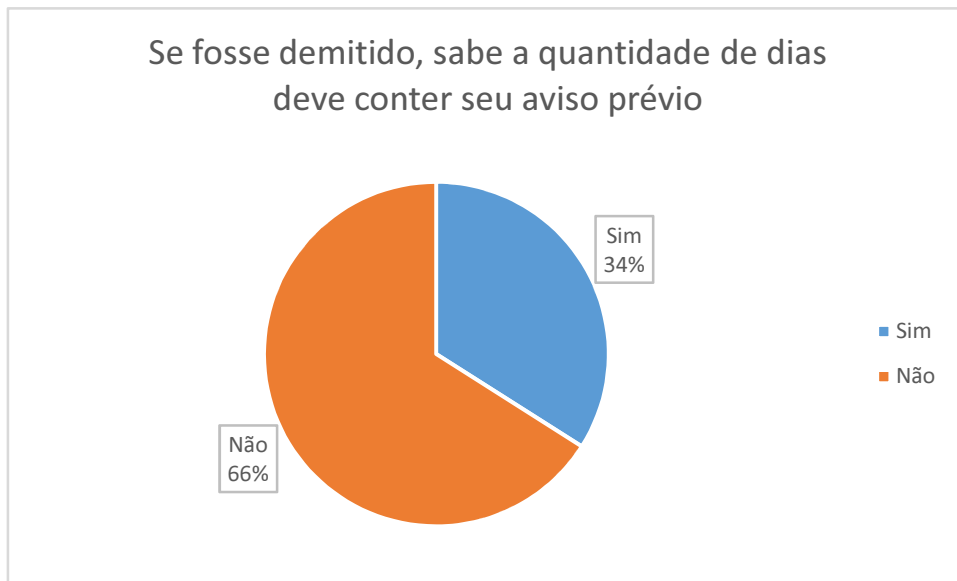
Quadro3 – Qual seu tempo de trabalho na empresa?



FONTE: Pesquisa

O gráfico 03 representa o tempo dos trabalhadores na empresa, 19 pessoas trabalham a menos de 1 ano e 31 das pessoas entrevistadas trabalham a mais de 1 ano.

Quadro4 - Se fosse demitido, sabe quantos dias deve conter o seu aviso prévio?

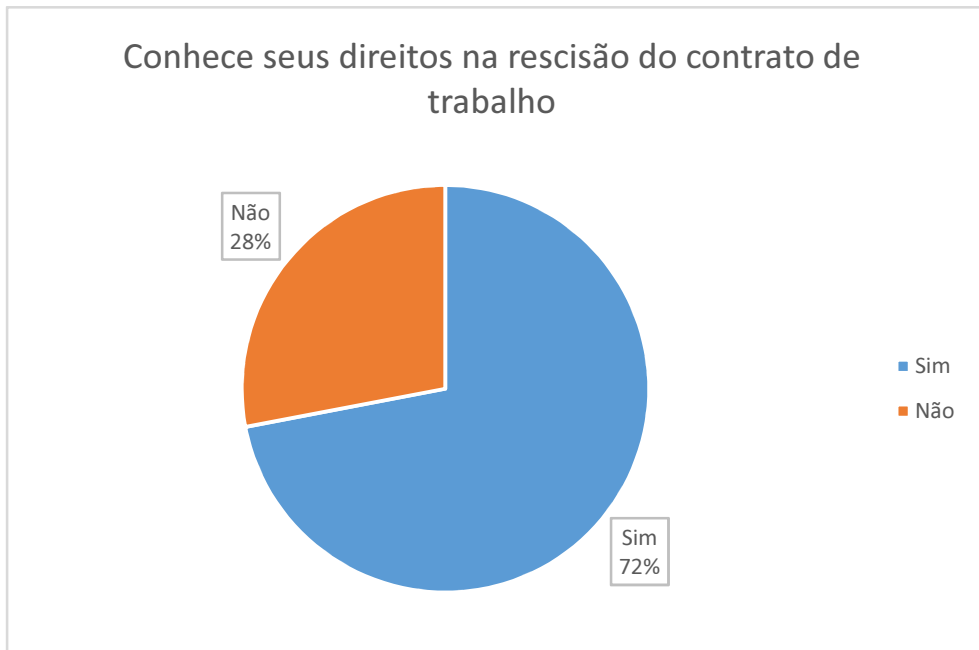


FONTE: Pesquisa

O gráfico 04 consta 33 pessoas responderam não saber e 17 pessoas responderam saber a quantidade de dias que deveria conter o seu aviso prévio, caso fossem demitidas.

A duração do aviso prévio foi alterada pela lei 12.506/2011, que acrescenta três dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 dias. Assim o aviso prévio poderá ter duração de 90 dias

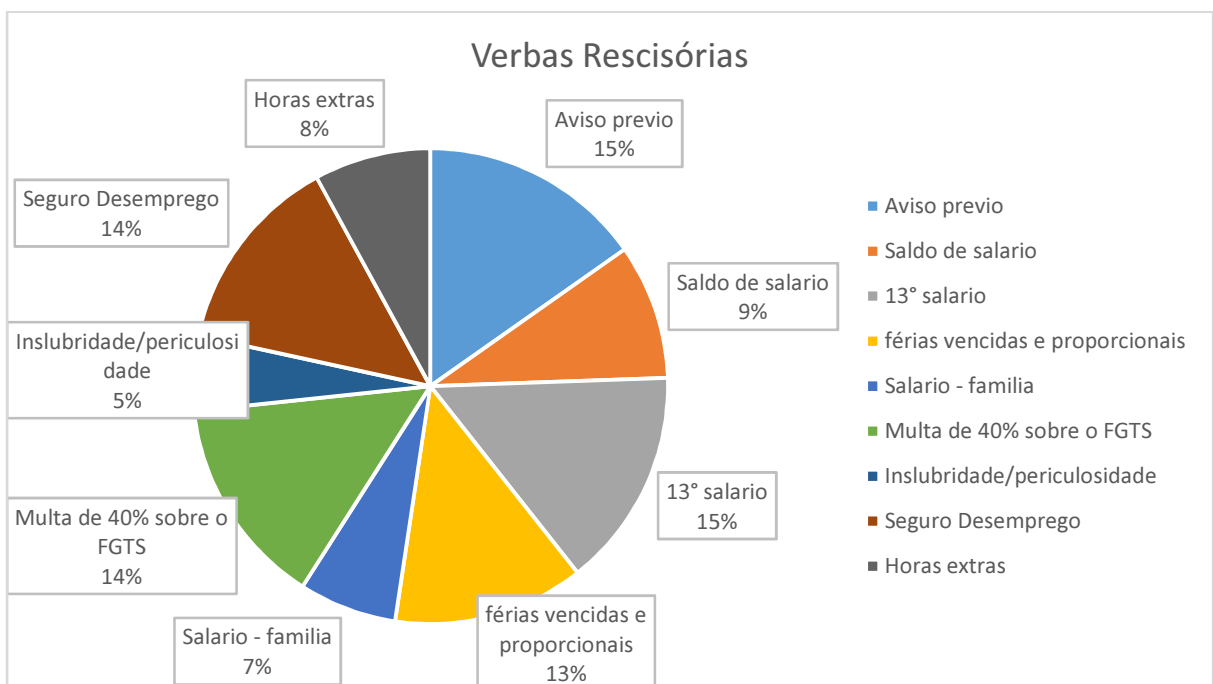
Quadro5–Conhece seus direitos na rescisão do contrato de trabalho?



FONTE: Pesquisa

O gráfico 05 representa as pessoas que conhecem seus direitos na rescisão de contrato de trabalho, das 50 entrevistadas, 36 delas disseram conhecer seus direitos e 14 disseram não conhecer.

Quadro6- Cite algumas verbas rescisórias que você conhece.



FONTE: Pesquisa

As questões 5 e 6 estão interligadas, as verbas rescisórias são os direitos que o trabalhador tem na rescisão contratual. Porém a maioria deles se confundem em relação ao que é ou não verba rescisória.

As verbas rescisórias são basicamente 4: Saldo de salário, 13º salário, férias e + 1/3 sobre as férias e aviso indenizado. Não há uma lei que defina estas como as principais, vai depender de cada caso, mas todo empregado tem garantido estas verbas, é válido citar que em caso de afastamento superior a 6 meses o funcionário perde direito a férias

Salário – família, seguro – desemprego, multa de 40% sobre FGTS, insalubridade/periculosidade e hora extra não são verbas rescisórias.

Quadro7– Sabe se terá direito ao seguro desemprego?



FONTE: Pesquisa

O gráfico 07 representa a quantidade de 28 pessoas que tem conhecimento sobre seguro – desemprego e 22 não tem, o motivo relatado pela falta de conhecimento foi a mudança na regra para recebimento do seguro – desemprego.

O seguro desemprego pode ser solicitado por qualquer pessoa que fique sem emprego sem justa causa, as parcelas podem ser pagas de 3 a 5 vezes, dependendo do tempo de serviços prestados com carteira assinada.

Primeira solicitação:

Para receber 4 parcelas, são necessários no mínimo 12 meses e no máximo 23 meses trabalhados nos últimos 36 meses; Se comprovado no mínimo 24 meses trabalhados, sendo eles consecutivos ou não, nos últimos 36 meses o trabalhador terá direito de receber 5 parcelas do seguro.

Segunda solicitação:

Para ter direito a 3 parcelas o trabalhador deve ter no mínimo 9 meses e no máximo 11 meses trabalhados nos últimos 36 meses ; Para ter direito a 4 parcelas, o trabalhador deve comprovar ter trabalhado no mínimo 12 meses, sendo eles consecutivos ou não, nos últimos 36; Para 5 parcelas, são necessários no mínimo 24 meses trabalhados nos últimos 36.

Para os próximos pedidos:

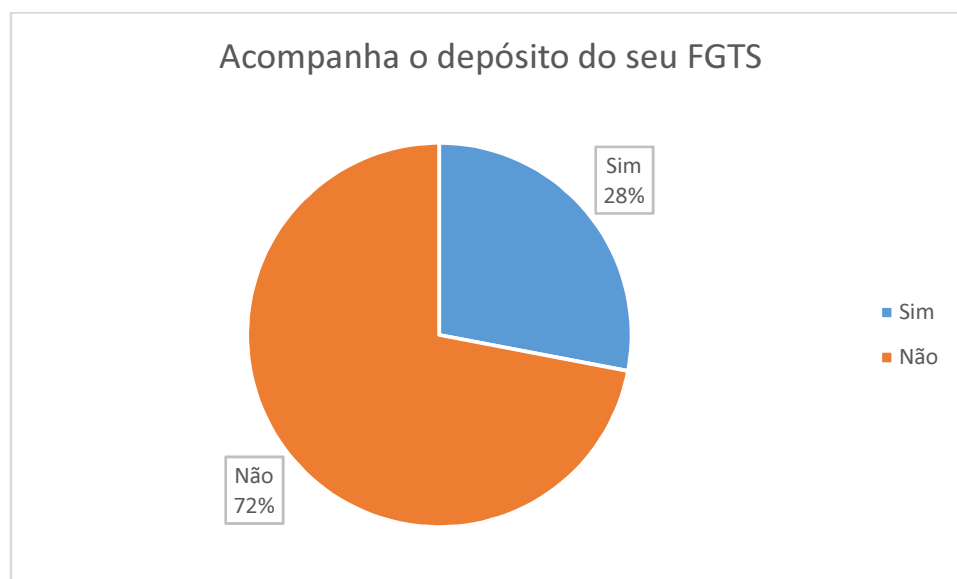
Para receber 3 parcelas, deve ter comprovado no mínimo 6 meses de carteira assinada e no máximo 11 meses, sendo eles consecutivos ou não, nos últimos 36.

Para receber 4 parcelas, deve ter trabalhado no mínimo 12 e no máximo 23. Para 5 parcelas, deve comprovar no mínimo 24 meses, consecutivos ou não. (<http://recebersegurodesemprego.com/novas-regras-do-seguro-desemprego-2016/>)

1° Vez que for solicitar o trabalhador deve ter: no mínimo 12 trabalhados recebe 3 parcelas, de 18 a 23 meses recebe 4 parcelas e acima de 24 meses tem direito a receber 5 parcelas.

2° Vez que for solicitar o trabalhador deve ter: no mínimo 12 meses trabalhados recebe 3 parcelas, de 12 a 23 meses recebe 4 parcelas e acima de 24 meses tem direito a receber 5 parcelas.

3° Vez que for solicitar o trabalhador deve ter: no mínimo 6 meses trabalhados, de 6 a 11 meses recebe 3 parcela, de 12 a 23 meses 4 parcelas e acima de 24 meses 5 parcelas.

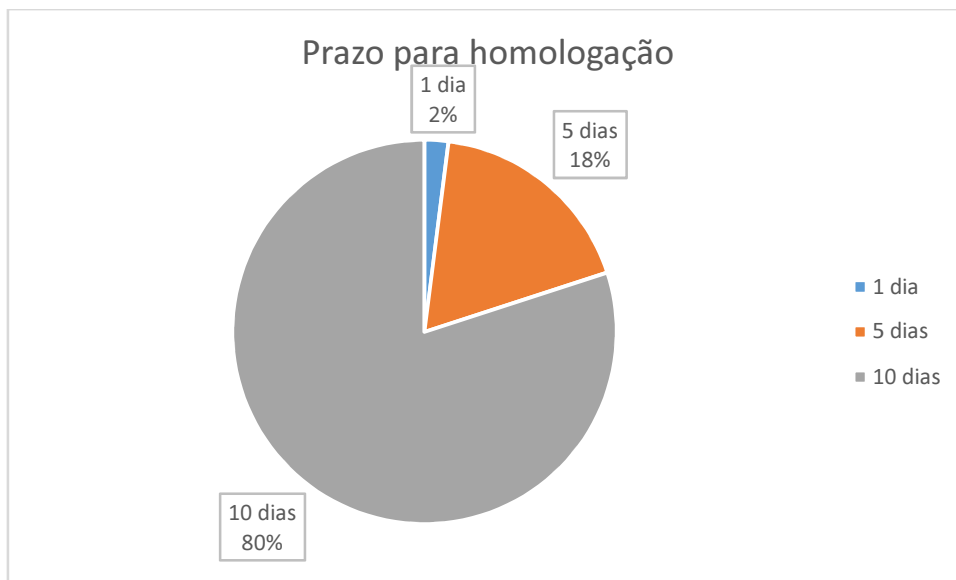
Quadro8 – Você acompanha o depósito de seu FGTS?

FONTE: Pesquisa

O gráfico 08 representa as pessoas que acompanham aos depósitos do FGTS, das 50 entrevistadas, 14 delas disseram acompanhar e 36 disseram não acompanhar.

O FGTS é um direito de todo trabalhador, e é depositado 8% com base na remuneração mensal até o dia 7 de cada mês. Na rescisão é depositado + 40% do saldo do FGTS e + 10 % de contribuição social. Embasado nas informações que estão no site da caixa econômica federal.

Quadro9 – Qual o prazo para homologação da rescisão, quando aviso indenizado?



FONTE: Pesquisa

O gráfico 09 é sobre prazo para homologação, dos 50 entrevistados, 40 responderam 10 dias, 9 pessoas responderam 5 dias e 1 pessoa respondeu 1 dia.

[...] Nos termos do art.477 § 6º da CLT, o pagamento das parcelas constantes do instrumento da rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- Até o 1º dia útil imediato ao término do contrato, ou;
- Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, na ausência do aviso prévio, na sua indenização ou dispensa do seu cumprimento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa acadêmica, é analisar o conhecimento dos trabalhadores no que diz respeito a rescisão trabalhista, visando compreender o grau de conhecimento de cada trabalhador.

Como citou-se no início, as leis trabalhistas constatadas em um único texto (CLT) integraram os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para a sobrevivência digna. Proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores, sendo o contrato de trabalho um deles. O ser humano se dedica ao trabalho durante toda vida, desempenhando funções remuneradas, sendo de forma autônoma, ou prestando serviços com isso nasce a relação de emprego, que sempre tem começo e fim, onde fim dessa relação é conhecida como a extinção contratual.

Embora enfraquecida, a legislação trabalhista permanece concedendo benefícios aos empregados, que, apresentam –se como parte hipossuficiente da relação empregatícia, por isso são amparados, principalmente no momento do término do contrato.

Com a realização de uma pesquisa na cidade de Jaciara-MT, foi possível mensurar o conhecimento dos trabalhadores em relação aos seus direitos no caso de uma rescisão contratual. A pesquisa constava 09 questões, onde três eram de cunho pessoal, sendo as outras seis para medir o conhecimento dos trabalhadores, sobre direitos trabalhista. Foi constatado que a maioria dos entrevistados se confundem com o que é ou não verba rescisória. Pode se dizer que de um modo geral, que o trabalhador é carente de conhecimento no que se refere as leis trabalhistas, seja por confiança nos profissionais responsáveis pelo cálculo ou por falta de oportunidade de ter conhecimento básico sobre as leis trabalhistas. Concluo dizendo que alcancei meus objetivos, através da pesquisa bibliográfica e pesquisa de dados.

REFERÊNCIAS

<https://adm.catalao.ufg.br/.../Manual de metodologia cientifica Prof Maxwell.pdf> - acessado em 24/10/2016

www.brunnalofite.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil – acessado em 22/08/2016

CASSAR, Vólia Bomfim, **DIREITO DO TRABALHO**– Niterói : Impetus,2008.p.1006 e 1007. Lido desde 22/08/2016.

www.direitobrasil.adv.br - acessado em 24/08/2016

www.facsao Roque.br - acessado em 26/08/2016

www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553 - acessado em 01/09/2016
<https://jus.com.br/artigos/41010/direitos-do-trabalhador-na-rescisao-do-contrato> – acessado em 01/09/2016

www.linkedin.com/pulse/direitos-do-trabalhador-na-rescisao-contrato-idineia-perez-bonafina
www.normaslegais.com.br acessado em 05/09/2016

OLIVEIRA, Aristeu de. **CÁLCULOS TRABALHISTAS**, 16ed. – São Paulo : Atlas, 2006, p.183,184 e 186 e 187. Lido desde 22/08/2016.

<http://www.pcdlegal.com.br/cartilhampt/convencional/capitulo26.php#.WAVSMPXrvIV> acessado em 07/09/2016

www.profvirtuais.blogspot.com.br acessado em 24/10/2016.

<http://recebersegurodesemprego.com/novas-regras-do-seguro-desemprego-2016/>acessado em 12/10/2016

<http://www.sindascjoinville.com.br/paginas/noticia/98/5>acessado em 02/10/2016

<https://unidadepensadora.wordpress.com/2013/05/31/comparacao-entre-os-metodos-dedutivos-e-indutivos/>acessado em 24/10/2016

VADE MECUM / **OBRA COLETIVA DE AUTORIA** de Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. – 16. Ed. Atual e ampl. – São Paulo : Saraiva, 2013.p.93,944,945,946. Lido desde 22/08/2016