

RESCISAO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO: Um estudo nos municípios de Dom Aquino/MT e Jaciara/MT

SILVA, Wender Junior Maciel¹

TEIXEIRA, Jailson Conceição²

RESUMO

O presente estudo pretende abordar de forma simplificada os principais fatores dentro do contrato de trabalho, que podem ensejar sua rescisão de forma indireta, ou seja, por culpa do empregador. O tema deste artigo foi a respeito da Rescisão Indireta do contrato de trabalho, um estudo realizado nos municípios de Dom Aquino/MT e Jaciara/MT. Este estudo contemplou as diferentes formas de rescisão de contrato de trabalho como: a rescisão laboral por justa causa, rescisão laboral sem justa causa, rescisão indireta e rescisão por pedido de demissão. Seja qual for o motivo da dispensa, o empregador está obrigado a pagar as verbas rescisórias do empregado, bem como os direitos assegurados na CLT (consolidação das leis do trabalho).

Para a metodologia de pesquisa, utilizou o método dedutivo, por meio de uma pesquisa quantitativa e aplicada, onde foi feito um levantamento com um grupo de 51 (cinquenta e uma) pessoas dos municípios de Dom Aquino/MT e Jaciara/MT, que responderam a um questionário contendo 10 questões objetivas relacionadas ao tema. Portanto, deste estudo observou-se que os respondentes do questionário aplicado têm pouco conhecimento sobre rescisão indireta, porém tem uma noção de suas verbas rescisórias.

Palavras-chaves: Rescisão no Contrato de Trabalho; Direito assegurados na CLT; Levantamento de Dados.

¹ Acadêmico do 8º Semestre do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE, Jaciara MT. E-mail: wender_junior@hotmail.com.

² Orientador –Jailson da Conceição Teixeira Graduado em Ciências Contábeis na Faculdade EDUVALE, Pós-Graduado em Tecnologia de Informação e Lei de Responsabilidade Fiscal na ESAB, Pós-Graduação em Gestão Fiscal e Planejamento Tributário na UNIC, Mestre em Contabilidade Gerencial e Finanças na FUCAPE. Professor do Curso de Ciências Contábeis na Faculdade EDUVALE, Contador da Excelência Contabilidade e Assessor Financeiro e Fiscal da Soluções Assessoria. E-mail: jailsoncontador@outlook.com.

1 INTRODUÇÃO

Inicialmente, que as condições estabelecidas nos contratos de trabalho estão amparadas pela Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas. Desta forma o Direito do trabalho surge com a iniciação que visa à proteção do trabalhador, tendo como função primordial demonstrar os direitos e deveres para uma eficácia na relação empregatícia para que dessa forma ela seja mantida. Quanto ao assunto, relata Nascimento (2005): O Direito do Trabalho surgiu em plena revolução industrial em meados do século XVIII e da relação humanista que propõe a garantir e preservar a dignidade do ser humano em setores de indústrias, no caminhar do desenvolver científico. Que propôs uma nova perspectiva atrelada ao processo de produção de bens na Europa e entre outros continentes.

O empregador assume os riscos econômicos dentro da empresa, atribuindo a responsabilidade tanto no lucro ou prejuízo. Já o empregado é a pessoa física que recebe a função de executar os serviços o qual é estabelecido pelo empregador. Contudo pesquisa fala sobre o tema de rescisão indireta do contrato de trabalho: Um estudo nos municípios de Dom Aquino/MT e Jaciara/MT. Desta forma, esta pesquisa responde a problemática do tema, se alguns cidadãos do grupo do município de Dom Aquino/MT e Jaciara/MT, têm ou não conhecimento sobre o assunto abordado, obtendo como resposta, pelo questionário respondido sobre assunto, que a maioria alega ter pouco conhecimento sobre Rescisão indireta do contrato de trabalho, mas tem noção de quais verbas rescisórias tem direito a receber.

Com base neste objetivo, já necessário esclarecer sobre o conceito de empregador; empregado. Para analisar as informações, foram feitas uma coleta de dados em um grupo de 51 pessoas dentro do município de Dom Aquino/MT e Jaciara/MT com um questionário de 10 questões objetivas. Após isto foi feito um levantamento das informações respondidas, onde se transformou em gráficos para serem analisados os resultados. Portanto, entende - se que a pesquisa foi útil para as pessoas que responderam o questionário, onde foi orientado cada uma procurar um profissional da área trabalhista para se informar sobre as normas da legislação vigente.

2 EMBASAMENTO TEÓRICO

2.1 Empregador

Com base, através de dois artigos (2º 'caput' e 3º 'caput') da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), que traduzem elementos necessários que caracterizam a relação empregatícia:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. (Art. 2º, § 1º e § 2 da CLT comentada, 2004, pg. 27).

A CLT atribui que Empregador é a empresa. Um conjunto de bens e direito, enquanto para outros é objeto de Direito, analisada como um conjunto de bens, que não seria equiparável a sujeito de Direito. Pode se dizer que numa concepção mais objetiva, tem o papel de personalidade jurídica. Não é um requisito para ser Empregador, tanto é Empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular que ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente. Será também, considerado como Empregador o condomínio de apartamentos, que não tem personalidade jurídica, mas emprega trabalhadores sob o regime da CLT (Lei nº 2.757/56).

2.2 Empregado

O dispositivo do artigo 3º da CLT expressa diz que: Considera Empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual, sob a dependência deste e mediante salário”.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (Art. 3º, Parágrafo único da CLT comentada, 37º edição, p.33, 34, de 2004).

Conforme Paulo e Alexandrino (2009) são cinco elementos essenciais da definição de empregado, que são: pessoa física, não eventualidade, subordinação, salário e pessoalidade, sendo que esses cinco elementos são requisitos indispensáveis para que o sujeito seja enquadrado como empregado. Conceitua-se no mesmo sentido Delgado (2015, p. 377) “empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação”.

Diante de presentes requisitos acima citados, ao considerar uma pessoa física como empregado, ainda é necessário um elemento subjetivo que é o *animus contra hendi*, a qual significa, o propósito de trabalhar para outrem como empregado e não com outra finalidade. Além dos requisitos à pessoa, á outros, que se qualifica de natureza objetiva e é concernente nas condições a qual o trabalho é prestado, sendo igualmente necessários, assim como a pessoalidade, subordinação, remuneração e a continuidade do trabalho no tempo.

O empregado denomina-se como pessoa física, que é contratado por um empregador, mediante o recebimento de salário para que execute os serviços para o qual é contratado.

O Empregado é um trabalhador cuja atividade é exercida sob dependência de outrem, para quem ela é dirigida. Isso significa que o empregado é dirigido por outrem, uma vez que a subordinação o coloca em condição de sujeição em relação ao empregador. (PAULO; ALEXANDRINO; BARRETO, 2006, p.40).

Conforme citado abaixo, os principais deveres do empregado para com o empregador são:

- Sujeitar – se ao poder hierárquico do empregador;
- Atuar com boa fé;
- Diligência;
- Fidelidade;
- Colaboração;
- Não concorrer com o empregador. (SOUZA, 2007, p.20, 21).

As principais obrigações do empregado perante a relação empregatícia com o empregador são:

- Prestar os serviços contratados;
- Conceder aviso prévio, quando necessário;
- Pagar indenizações;
- Ressarcir danos. (SOUZA, 2007, p.20 e 21).

A inobservância desses deveres e obrigações pode causar a dispensa do empregado por justa causa, conforme artigo 482, CLT.

O descumprimento dos deveres e obrigações por parte do empregado acarretará em rescisão de Contrato de Trabalho. Podendo ter quebra no contrato, e por muitas vezes dependendo do motivo que levar a rescisão ocorrer uma justa causa. (SOUZA, 2007, p. 21).

Portanto, se ocasionar entre ambas as partes o descumprimento dos seus deveres e obrigações, ocorrerá a quebra do contrato de trabalho.

2.3 Rescisão indireta – Término de contrato por ato culposo do Empregador

Estima-se que no Brasil, um levantamento realizado pelo site vagas.com e publicada com exclusividade pela BBC Brasil, 52% dos profissionais relataram que sofreram alguma espécie de violência relacionada com o contrato de trabalho a qual os mesmos estavam inseridos. Ante esse número, levanta a prospecção da importância de discutir a relação do empregado que é atingido pela conduta, ocasionada ou originada pelo empregador, que, de alguma forma viola os direitos e garantias do contrato de trabalho.

Existem inúmeros atos cometidos pelo empregador, onde pode ocasionar uma rescisão indireta conforme algumas das hipóteses mencionadas no art. 483 da CLT descritas nas alíneas “a” à “g”. Veja detalhadamente às hipóteses que pode considerar rescindido contrato de trabalho, art. 483 da CLT - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) Exigência de serviços superiores às forças do empregado e Serviços alheios ao contrato de trabalho:** Os serviços que se refere à alínea "a" não devem apenas ter o entendimento ligado ao esforço físico, apesar de serem os mais comuns, bem como os serviços intelectuais.

Art. 390 CLT. Ao empregador é vedado empregar mulher em serviço que

demande o emprego de força muscular superior a vinte quilos para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco quilos para o trabalho ocasional. (Art. 390 da CLT comentada, 2004, p.268).

Em relação os serviços alheios aos contratos de trabalho, enquadra-se os requerimentos feitos pelo empregador ou de superiores hierárquicos da empresa, que desvirtua as funções laborais para quais o empregado foi contratado; exemplo: impor que o empregado que ora estabelecido contrato de trabalho como marceneiro, excute funções relacionadas a um electricista, pedreiro. Salienta-se, todavia que os serviços realizados no que se refere a legislação devem ser exigidos com habitualidade, pois é bastante comum o empregado colaborar com seu empregador com serviços diferentes esporádicos, que não se define como falta grave.

- b) **Rigor Excessivo:** Caracteriza uma falta de difícil comprovação. É necessário em regra que o empregado comprove que foi colocado a um tratamento diferente e desproporcional em alguma conduta, constando que outro empregado, em circunstância idêntica, foi tratado de melhor modo.

Rigor excessivo, na espécie, é não respeitar o princípio da proporcionalidade entre a natureza da falta e a penalidade imposta. Suspender empregado por 10 dias só porque chegou atrasado ao serviço dez minutos e isto pela primeira vez é indubitavelmente um caso de rigor excessivo. Configura-se o ato reputado de rigor excessivo, quando de autoria do próprio empregador ou de um de seus prepostos. (CLT comentada, Nota 3, 2004, p.376).

- c) **Correr perigo manifesto de mal considerável:** Ocorre sobre o fato do empregado ser exposto a correr perigo de mal considerável, se o empregador impusesse que o empregado exerça a função laboral em local que o mesmo pudesse contrair doença ou moléstia grave, ou outro fato ligado que se coloca em risco a saúde, integridade física e a vida.

Conforme o artigo 483 da CLT, parágrafo único e o comentário da nota 4 (2004, p. 376).

Perigo manifesto de mal considerável para o empregado existe quando é ele compelido a trabalhar sob condições perigosas sem que a empresa adote as medidas previstas em lei ou recomendadas pela prudência para que nada aconteça de nocivo à saúde daquele. Mal considerável também pode haver em ambiente insalubre porque nele se faz presente um agente agressivo (químico, físico ou biológico) causador de doença profissional ou do trabalho. Comprovada a existência desse agente agressivo no local de trabalho — sem que a empresa tenha providenciado a implantação de processo coletivo de saneamento do ambiente ou sem que haja oferecido ao empregado

adequado Equipamento de Proteção Individual (EPI) — é fora de dúvida que a situação assim delineada é abrangida pela alínea “c”. De qualquer modo, a realidade fática é fértil em situações que oferecem risco considerável à saúde ou à vida do trabalhador, situações que têm de ser apreciadas, uma a uma, pela Justiça. Podem revestir-se de circunstâncias que transcendam as observações já feitas nas linhas iniciais deste comentário. (Art. 483 da CLT comentada, Nota 4, 2004, p.376).

- d) **Descumprimento de obrigações contratuais:** Denota – se que o empregador ao não cumprir com as obrigações contratuais pode ensejar ao pedido de rescisão do contrato de trabalho feito pelo empregado. O principal descumprimento seria o não pagamento do salário do empregado. Em regra, o trabalhador não exerce a função laboral tão somente porque gosta, mas, especialmente, porque é através do emprego a forma de sua própria subsistência e de sua família. Para efetuar a rescisão indireta do contrato de trabalho em decorrência do não pagamento salarial, é preciso que haja a mora de no mínimo três meses ou mais conforme o Decreto da Lei nº 368/1968. Conforme o artigo 483 CLT comentada, Nota 5.

A alínea “d” refere-se ao descumprimento, pelo empregador, de obrigações derivadas do contrato de trabalho. Os casos mais comuns relacionam-se com o salário, horário, natureza do trabalho, local da prestação de serviços e habitualidade de certas vantagens. O preceito alude à inobservância de disposições contratuais como causa de rescisão contratual. Poderia ter feito referência ao desrespeito de norma legal, mas não o fez. Sobre o assunto existe o Dec.-lei n. 368, de 19 de dezembro de 1968, cujo art. 1º, parágrafo único, informa estar em “débito salarial a empresa que não paga, no prazo e nas condições da lei ou do contrato, o salário devido a seus empregados”. O § 1º do art. 2º, esclarece que a mora contumaz, relativamente a salários, só se configura quando o atraso no pagamento for igual ou superior a 3 meses. A conceituação de débito trabalhista e de mora contumaz é feita pelo Dec.-lei, para justificar sanções de caráter penal e fazendário. Para o efeito do artigo em epígrafe, a mora ensejadora da rescisão contratual fica bem caracterizada com frequentes atrasos no pagamento dos salários. Reza o art. 7º, inciso X da Constituição Federal: “proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa”. (CLT comentada, Nota 5, 2004, p.376).

- e) **Ato lesivo à honra e à boa fama:** Os atos lesivos prescritos são agressões verbais, tanto pelo empregador como também pelos prepostos da empresa, em propagar ofensas à honra e boa fama do empregado. O legislador aponta no artigo que as agressões podem ser praticadas não só contra o empregado, mas como pode se estender aos familiares do empregado, desta forma preserva-se assim o trabalhador desses atos de calúnia e injúria. Conforme a CLT comentada (2017)

A situação descrita na alínea “e” pode ter como responsáveis o próprio empregador e seus prepostos. Estes — no caso — não devem ser aqueles autorizados a praticar certos atos em nome do empregador. Pensamos que um simples encarregado de turma, chefe imediato do trabalhador, não é um preposto para os efeitos do dispositivo que aqui se estuda. O pensamento do legislador é o de considerar como preposto, na espécie, aqueles empregados que, pela natureza de suas funções, interpretam realmente a vontade do empresário ou que agem em seu nome em assuntos de relevância para a vida da empresa. Inobstante, se o empregado dá ciência ao empregador da afronta sofrida por parte de seu capataz e nenhuma providência é tomada no sentido do desagravo, aí é lícito concluir que o empresário endossa a ação cometida em ofensa à honra e à boa fama de seu subordinado ou de sua família. (CLT comentada, Nota 6, 2004, p.376).

- f) **Ofensas físicas:** estabelece que não seja necessariamente agressões físicas efetivadas, a tentativa que configure na falta, salvo se comprovada legítima defesa. De acordo com a CLT comentada (2017)

A alínea “f” assegura ao empregado o direito de pleitear a rescisão do seu contrato de trabalho se ofendido fisicamente por seu empregador ou seus prepostos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. Repetindo o que dissemos há pouco a propósito do conteúdo da alínea “e”, preposto não é todo e qualquer superior hierárquico, mas aquele empregado de confiança ou diretor-empregado que detém nas mãos alguns dos poderes próprios de empregador. De observar, aqui, que a ofensa há de ser física, pois as morais são objeto da alínea “e”. Embora o fato não seja levado ao conhecimento da autoridade judiciária competente, para a instauração do processo criminal, nada obsta que a Justiça do Trabalho conheça da reclamatória do empregado e admita a produção de provas sobre a agressão. (CLT comentada, Nota 7, 2004, p.377).

- g) **Redução do trabalho:** Traz sobre a possibilidade de o empregador reduzir o trabalho do empregado, tendo em vista que importe sobre redução sensível da remuneração salarial, podendo acarretar a rescisão do contrato de trabalho. Conforme CLT comentada nota 8 (2004) que:

A alínea “g” veda a redução do trabalho por peça ou tarefa capaz de afetar sensivelmente a importância dos salários. Com base nesse preceito consolidado, formaram-se inúmeros processos trabalhistas, em que o empregado alega, que, com o novo equipamento, a empresa se recusa a pagar a peça ou tarefa de conformidade com a tabela anterior. O que acontece, em verdade, é que a nova máquina mais moderna e mais veloz, tem um rendimento muito maior e, se o percentual ou o preço unitário primitivo forem conservados, o salário do empregado pode crescer de maneira espantosa. Na espécie, a doutrina e a jurisprudência se têm orientado no sentido de que a instituição de novo critério para o cálculo dos salários dos empregados não deve afetá-los sensivelmente como diz a Lei; não deve, portanto, levar a um ganho mensal que, na média, seja inferior ao que o empregado obtinha manejando a máquina velha. (CLT comentada, Nota 8, 2004, p.377).

Em caso do empregador não vier a cumprir as obrigações que estão previstas no contrato e na redução por peça ou tarefa que implique na diminuição de salários, o empregado poderá optar pela permanência ou não na empresa até o resultado final do processo. Sobre a análise das hipóteses das alíneas “a” à “g” do referido artigo 483 da CLT, capta-se que o empregado deve-se desligar do emprego e ajuizar ação com as respectivas reparações. Se o pedido do empregado for acolhido sobre a rescisão indireta, a empresa deverá pagar ao empregado, Recebimento de saldo salário, férias, férias proporcionais, 1/3 férias, aviso prévio, 13º salário, FGTS, multa FGTS. DELGADO (2017)

Comprovada a grave infração do empregador, em processo judicial aberto pelo respectivo empregado, a sentença deverá declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho, fixando a data de seu término. Caberá, em consequência, ao empregador o pagamento de todas as parcelas inerentes à dispensa injusta, ou seja: aviso-prévio de 30 dias, inclusive a proporcionalidade do aviso, se for o caso de contrato que tenha completado, pelo menos, um ano de serviço; férias proporcionais com 1/3; 13º salário proporcional; saque do FGTS, inclusive do saldo dos depósitos especiais compensatórios dos 40%, feito à base de 3,2% mensais, além dos 8% padronizados; saque das parcelas do seguro desemprego. (DELGADO, 2017, p.440).

Pelo ministro Renato de Lacerda Paiva, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a rescisão indireta já foi chamada de "justa causa patronal". Para que seja declarado em juízo, a rescisão indireta deve se configurar em algumas das situações listadas pelo artigo 483 da CLT. Dos efeitos da rescisão indireta o Empregador que efetua a falta grave sendo considerado justo motivo para a Rescisão Indireta, é relevante que o Empregado se desprenda imediatamente da empresa, sob pena de apontamento que houve por parte do Empregador o perdão da falta praticada, ou que a falta cometida não foi de grande agravamento a ponto de impedir a ininterruptão do Contrato de Trabalho. Porém esta decisão incumbirá ao empregado, pois o mesmo poderá decidir-se em permanecer no emprego. A falta de recolhimento do FGTS por falta do empregador, de acordo com Art. 484 da CLT, poderam ser vista como uma forma de rescisão indireta no contrato de trabalho.

O não recolhimento pelo empregador, dos depósitos atinentes ao FGTS, é motivo mais que suficiente para que o empregado dê por rescindido o contrato de trabalho, por via indireta. TRT, 1ª Reg., 3ª T., RO 1.667/84, in Rev. LTr 49-3/295. (CLT Jurisprudência, N°6, 2004, p.378).

Azevedo (2001) diz quanto ao tema: O empregador que comete uma das faltas capituladas no artigo. 483 da CLT, o trabalhador poderá optar em rescindir o contrato comunicando o fato ao empregador ou até mesmo afastar-se do serviço e posteriormente propor ação na Justiça do Trabalho, bem como poderá escolher em permanecer exercendo as funções laborais na empresa e ingressar em juízo e requerer o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho.

Os tribunais têm ajustado que o prazo para que o reclamante ingresse com a denúncia na justiça referente à ação trabalhista que pleiteie o reconhecimento da Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho é de até 30 (trinta) dias contados da data que o empregado afastou da empresa, desta forma interpreta o Tribunal: “Rescisão Indireta. Qualquer pretensão relativa à Rescisão Indireta deve ser ajuizada dentro dos trinta dias que se seguem ao afastamento do trabalho”.

A decisão sendo favorável ao empregado, estabelecendo a Rescisão do Contrato de Trabalho por culpa do Empregador, o empregado por sua vez terá como garantia o pagamento dos Direitos trabalhistas, na mesma condição se ocorresse a Rescisão sem Justa Causa, por iniciativa do Empregador.

3 METODOLOGIA

Para que fosse possível explorar a análise com relação da rescisão indireta no contrato de trabalho, a pesquisa foi desenvolvida através de um questionário aplicado ao um grupo de pessoas do município de Dom Aquino - MT e Jaciara - MT, analisando se os cidadãos possuem conhecimento sobre a Rescisão Indireta no Contrato de Trabalho. O meio de pesquisa utilizado neste trabalho teve como fonte tecnológica Google forms, tendo como premissa o compartilhamento das redes de comunicação possibilitando o maior acesso as pessoas, garantindo uma maior flexibilidade de modo rápido e fácil. Sendo utilizado um questionário com 10 questões de múltipla escolha relacionadas a rescisão indireta do contrato de trabalho, com 51 cidadãos entrevistados, tanto no município de Dom Aquino – MT e Jaciara – MT. O método científico utilizado durante a pesquisa foi o método dedutivo.

O método dedutivo, de acordo com o entendimento clássico, é o método que parte do geral e, a seguir, desce ao particular. A partir de princípios, leis ou teorias consideradas verdadeiras e indiscutíveis, prediz a ocorrência de casos particulares com base na lógica. (PRODANOV, FREITAS 2013, p. 27).

Esta busca caracteriza como uma pesquisa aplicada, segundo a sua natureza: de acordo com Barros e Lehfeld (2000), a pesquisa aplicada tem como motivação a necessidade de produzir conhecimento para aplicação de seus resultados, com o objetivo de “contribuir para fins práticos, visando à solução mais ou menos imediata do problema encontrado na realidade”.

Appolinário (2004, p. 152) salienta que “pesquisas aplicadas têm o objetivo de “resolver problemas ou necessidades concretas e imediatas”. O dispositivo utilizado para se efetivar uma análise mais significativa a respeito do assunto destacou-se na pesquisa quantitativa: utilizou-se a pesquisa bibliográfica para interpretar o conteúdo do referencial teórico, pesquisando em livros, leis, CLT, jurisprudências, artigos e internet.

Segundo Gil (2010) os dados coletados são quantitativos, pois este tipo de pesquisa tem como objetivo demonstrar todas as informações dos questionários em números e percentuais, para melhor analisar os dados.

Abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, materiais cartográficos, etc. [...] e sua finalidade é colocar

o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto. (LAKATOS, MARCONI 2001, p. 183).

Correlatando do aspecto relativo ao objetivo, esta análise denota-se como uma pesquisa descritiva: de acordo com GIL, (2010), a pesquisa descritiva objetiva descrever as características de certa população ou fenômeno ou estabelecer as relações entre variáveis envolvem técnicas de coleta de dados padronizadas (questionário, observação) assume em geral a forma de levantamento.

A pesquisa descritiva tem como objetivo descrever, registrar, analisar, interpretar e correlacionar fatos ou fenômenos. Não manipula variável, isto é, toma os dados como eles se apresentam na natureza, procurando descobrir, com a precisão possível, a frequência com que o fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros fenômenos, sua natureza e características. (BARUFFI,2004, p.60)

Conforme Barros e Lehfel, (2007, p. 105), a coleta de dados “é a fase da pesquisa em que se indaga a realidade e se obtêm dados pela aplicação de técnicas. Em pesquisas de campo, é habitual o uso de questionários e entrevistas” O questionário utilizado foi elaborado para ser aplicado para um grupo de pessoas do município de Dom Aquino/MT e de Jaciara-MT, composto por 10 (dez) questões que interpelam o tema rescisão indireta no contrato de trabalho.

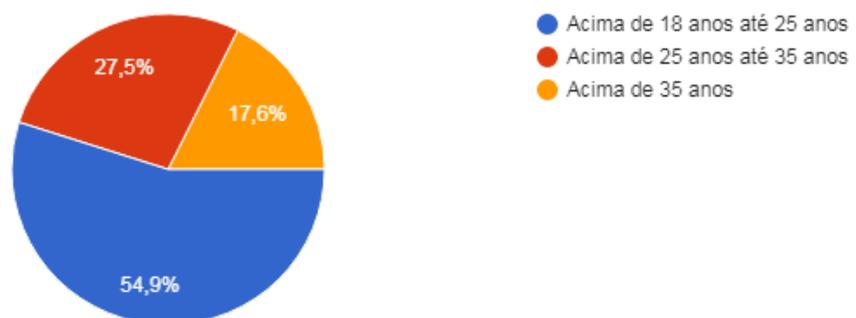
4 ANALISE DOS DADOS

A pesquisa foi aplicada ao um grupo de pessoas do município de Dom Aquino/MT e Jaciara/MT

Dom Aquino estima-se com uma população de 8.031 habitantes contagem em 2010 e Jaciara-MT com 26.519 habitantes com contagem em 2016 de acordo com IBGE.

O objetivo principal da pesquisa é verificar se este grupo composto por 51 cidadãos, tem o conhecimento sobre Rescisão Indireta do contrato de trabalho. O presente dados levantado foi através de uma ferramenta da tecnologia da internet google forms, para coletar, analisar informações com precisão, gerando um questionário com 10 perguntas objetivas, fornecendo um link gerado pela própria ferramenta, onde foi utilizado outro aplicativo das redes sócias (WhatsApp) para está divulgando o questionário, e obtendo assim as respostas dos cidadãos deste grupo conforme acima citado.

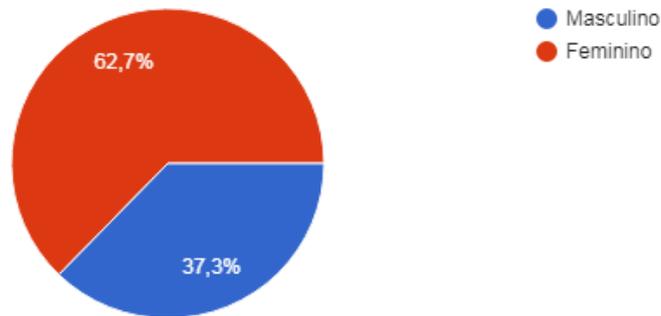
Gráfico 1: Qual a idade do entrevistado?



Fonte= Pesquisa

Com base nos dados, percebe – se que o maior percentual da faixa etária de idade que obtivemos no questionário é de 18 a 25 anos com 54,9%, sendo assim a segunda maior faixa etária de 25 a 35 anos com 27,5%, e apenas 17,6% acima de 35 anos.

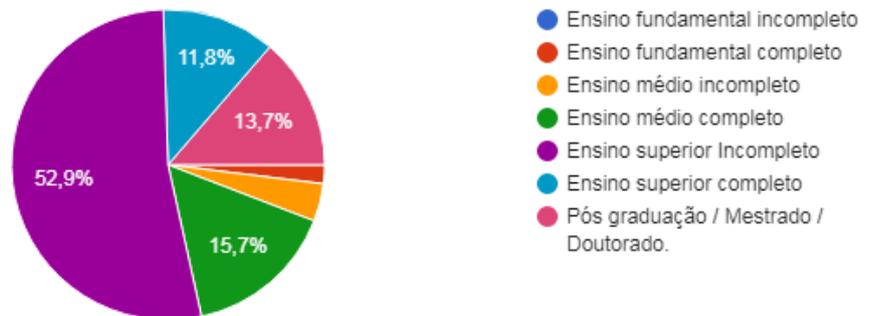
Gráfico 2: Qual o sexo do entrevistado?



Fonte= Pesquisa

Com base nos dados, percebe – se que o maior percentual de pessoas que responderam o questionário na pesquisa foi do sexo feminino, sendo 62,7%, e apenas 37,3% do sexo masculino.

Gráfico 3: Grau de escolaridade do entrevistado?

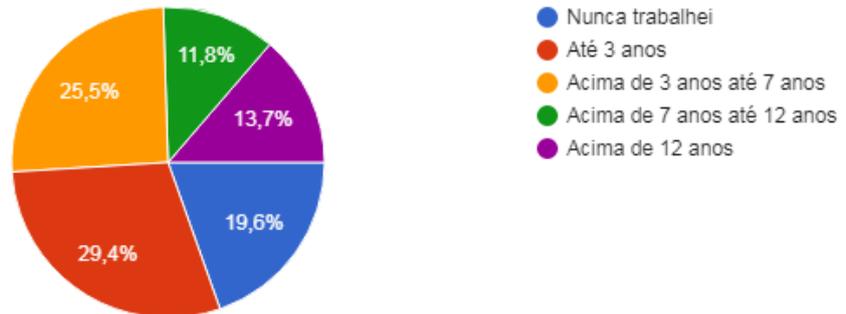


Fonte = Pesquisa

Com base nos dados, entende – se que o maior percentual do grau de escolaridade dos entrevistados foram pessoas que possuem o ensino superior incompleto sendo um percentual de 52,9% do total dos entrevistados, em segundo lugar foram os que possui ensino médio completo com um percentual de 15,7%, em terceiro foram as pessoas com Pós graduação/ Mestrado/ Doutorado com 13,7% do total dos entrevistados, em quarto lugar foram os com ensino fundamental incompleto com um percentual de 11,8% do total dos entrevistados, e em quinto lugar com ensino

fundamental completo ou ensino médio incompleto com um percentual de 5,9%, dos demais entrevistados

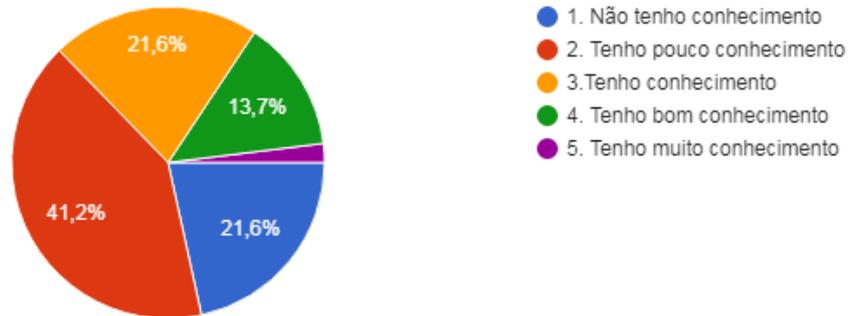
Gráfico 4: Quanto tempo trabalha de carteira assinada?



Fonte= Pesquisa

Com base nos dados, entende – se 80,4% já trabalharam de carteira assinada, e em segundo, sendo 19,6% das pessoas entrevistadas responderam que nunca trabalharam de carteira assinada, e terceiro com 29,4% dos entrevistados trabalharam até 3 anos de carteira assinada, em quarto, sendo 25,5% dos entrevistados trabalharam acima de 3 anos até 7 anos, em quinto com um percentual de 13,7% dos entrevistados trabalharam de carteira assinada acima de 12 anos, e por fim com 11,8% dos entrevistados trabalharam acima 7 anos até 12 anos com a carteira assinada.

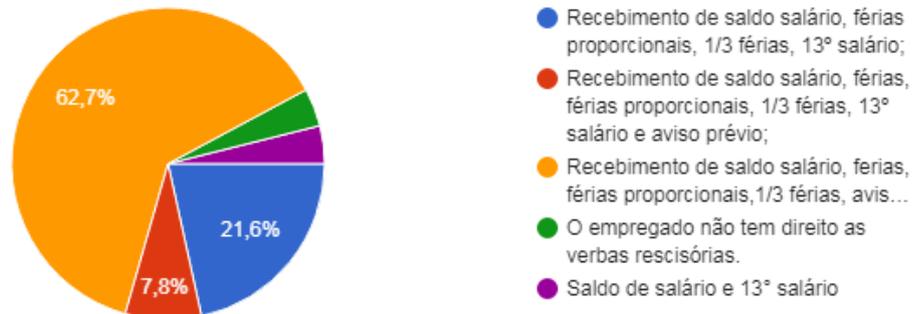
Gráfico 5. Qual seu nível de conhecimento sobre Rescisão Indireta de contrato de trabalho?



Fonte= Pesquisa

Com base nos dados coletados, entende –se que a maioria dos entrevistados, sendo 41,2% tem pouco conhecimento sobre rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo que a segunda maior parte dos entrevistados, contemplando 21,6% do total dos entrevistados informa que tem conhecimento e 21,6% também do total dos entrevistados informa que não possui conhecimento, e em terceiro com 13,7% do total dos entrevistados tem bom conhecimento sobre a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo que a menor parte, representada por 1,9% do total dos entrevistados tem muito conhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho.

Gráfico 6: Quando há Rescisão Indireta do contrato de trabalho, quais as verbas rescisórias que o empregado tem direito?



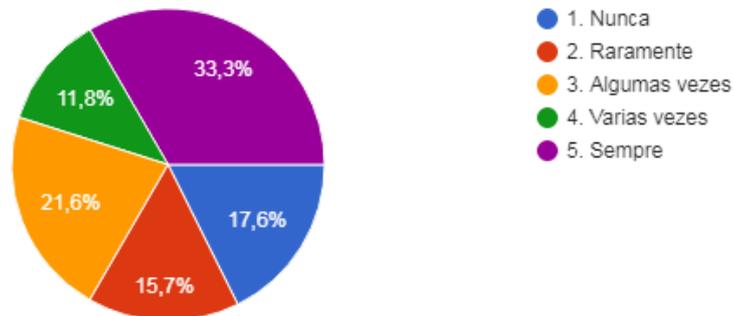
Fonte= Pesquisa

● Recebimento de saldo salário, férias, férias proporcionais, 1/3 férias, aviso prévio, 13º salário, FGTS, multa FGTS.

Com base nos dados, entende – se que a maioria dos entrevistados, sendo 62,7% afirmaram corretamente que quando há Rescisão Indireta do contrato de trabalho, tem o direito das verbas rescisórias de recebimento de saldo salário, férias, férias proporcionais, 1/3 férias, aviso prévio, 13º salário, FGTS, multa FGTS, são as verbas a serem recebidas, em segundo, sendo com 21,6% das pessoas acreditam que é o recebimento de saldo salário, férias proporcionais, 1/3 férias, 13º salário; em terceiro, sendo 7,8% acreditam quem é o recebimento de saldo salário, férias, férias proporcionais, 1/3 férias, aviso prévio; em quarto com 3,95 % do total dos entrevistados acreditam que tem direito apenas ao Saldo de salário e 13º salário, e por fim com 3,95% acreditam que o empregado não tem direito as verbas rescisória. De acordo com DELGADO (2017).

Comprovada a grave infração do empregador, em processo judicial aberto pelo respectivo empregado, a sentença deverá declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho, fixando a data de seu término. Caberá, em consequência, ao empregador o pagamento de todas as parcelas inerentes à dispensa injusta, ou seja: aviso-prévio de 30 dias, inclusive a proporcionalidade do aviso, se for o caso de contrato que tenha completado, pelo menos, um ano de serviço; férias proporcionais com 1/3; 13º salário proporcional; saque do FGTS, inclusive do saldo dos depósitos especiais compensatórios dos 40%, feito à base de 3,2% mensais, além dos 8% padronizados; saque das parcelas do seguro desemprego. (DELGADO, 2017, p.440).

Gráfico 7: Numa escala de 1 a 5, onde 1-Nunca, e 5 - Sempre. Com base no seu conhecimento, a falta de pagamento do FGTS pode causar a rescisão indireta do contrato de trabalho?

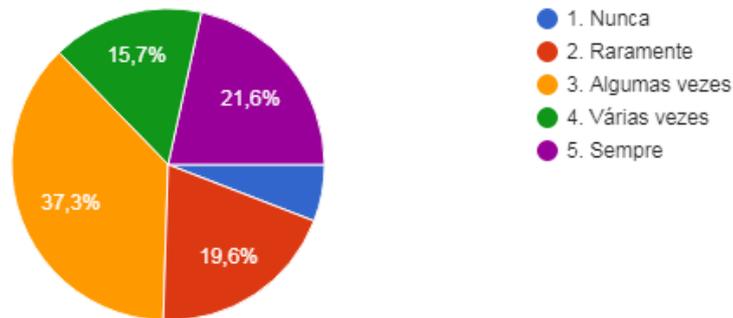


Fonte= Pesquisa

Com base nos dados, denotou – se que a maior parte dos entrevistados com 33,3% afirmaram corretamente que a falta do pagamento do FGTS sempre poderá ocorrer Rescisão indireta, e em segundo, com 21,6% acreditaram que em algumas vezes ocorrerá, e em terceiro, sendo 17,6% das pessoas entrevistadas acreditaram que nunca ocorrerá este tipo de rescisão, e em quarto, com 15,7% total dos entrevistados acreditaram que raramente isto podem ocorrer, e por fim, sendo 11,8% das pessoas entrevistadas, acreditaram que pode ocorrer várias vezes rescisão indireta do contrato de trabalho. De acordo com a CLT comentada

O não recolhimento pelo empregador, dos depósitos atinentes ao FGTS, é motivo mais que suficiente para que o empregado dê por rescindido o contrato de trabalho, por via indireta. TRT, 1ª Reg., 3ª T., RO 1.667/84, in Rev. LTr 49-3/295. (CLT Jurisprudência, N°6, 2004, p.378).

Gráfico 8: Com base no seu conhecimento, o atraso no pagamento de salário pode ocasionar Rescisão Indireta no contrato de trabalho?

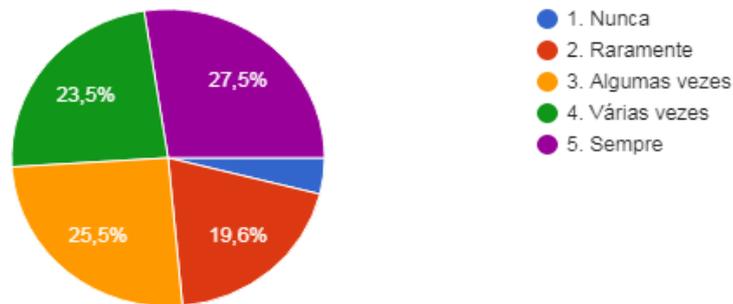


Fonte= Pesquisa

Com base nos dados, denotou – se que a maior parte dos entrevistados com 37,3% acreditaram que o atraso do pagamento de salário algumas vezes poderá ocorrer Rescisão indireta, e em segundo, com 21,6% afirmaram corretamente que sempre ocorrer a rescisão indireta, e em terceiro, sendo 19,6% das pessoas entrevistadas acreditaram que raramente ocorrer este tipo de rescisão, e em quarto, com 15,7% total dos entrevistados acreditaram que várias vezes isto pode ocorrer, e por fim, sendo 5,8% das pessoas entrevistadas, acreditaram que nunca pode ocorrer rescisão indireta do contrato de trabalho por atraso de pagamento de salário. A resposta correta do gráfico 8 é Nº 5 qual seja sempre. De acordo com a CLT (2004)

A alínea “d” refere-se ao descumprimento, pelo empregador, de obrigações derivadas do contrato de trabalho. Os casos mais comuns relacionam-se com o salário, horário, natureza do trabalho, local da prestação de serviços e habitualidade de certas vantagens. O preceito alude à inobservância de disposições contratuais como causa de rescisão contratual. Poderia ter feito referência ao desrespeito de norma legal, mas não o fez. Sobre o assunto existe o Dec.-lei n. 368, de 19 de dezembro de 1968, cujo art. 1º, parágrafo único, informa estar em “débito salarial a empresa que não paga, no prazo e nas condições da lei ou do contrato, o salário devido a seus empregados”. O § 1º do art. 2º, esclarece que a mora contumaz, relativamente a salários, só se configura quando o atraso no pagamento for igual ou superior a 3 meses. A conceituação de débito trabalhista e de mora contumaz é feita pelo Dec.-lei, para justificar sanções de caráter penal e fazendário. Para o efeito do artigo em epígrafe, a mora ensejadora da rescisão contratual fica bem caracterizada com frequentes atrasos no pagamento dos salários. Reza o art. 7º, inciso X da Constituição Federal: “proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa”. (CLT comentada, Nota 5, 2004, p.376).

Gráfico 9: A falta de entrega dos EPI's (Equipamento de proteção individual) por parte do empregador pode ocasionar a Rescisão Indireta do contrato de trabalho?

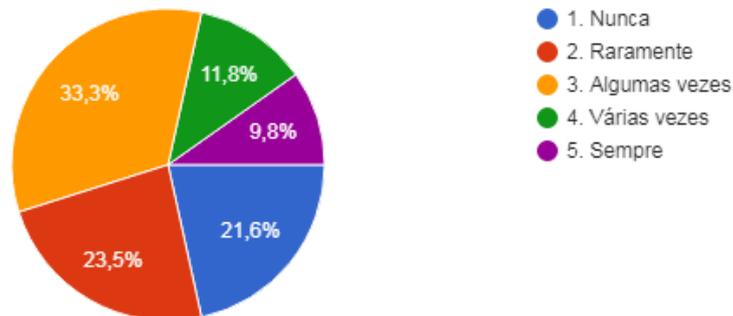


Fonte= Pesquisa

Com base nos dados, denotou – se que a maioria das pessoas entrevistadas, sendo com 27,5% acreditaram que sempre ocorrerá rescisão indireta do contrato de trabalho pela falta de entrega dos EPI's, em segundo, com 25,5% dos entrevistados acreditaram que isto ocorrerá apenas algumas vezes, e com 23,5% total das pessoas acreditaram que por várias vezes este tipo de rescisão ocorreram, e com 19,6% acreditaram que raramente ocorrerá a rescisão indireta e por fim, com 3,9% das pessoas entrevistas acreditaram que nunca ocorrerá a rescisão indireta do contrato de trabalho por falta de entrega dos EPI's. A resposta correta do gráfico 9 é Nº 5 qual seja sempre.

Perigo manifesto de mal considerável para o empregado existe quando é ele compelido a trabalhar sob condições perigosas sem que a empresa adote as medidas previstas em lei ou recomendadas pela prudência para que nada aconteça de nocivo à saúde daquele. Mal considerável também pode haver em ambiente insalubre porque nele se faz presente um agente agressivo (químico, físico ou biológico) causador de doença profissional ou do trabalho. Comprovada a existência desse agente agressivo no local de trabalho — sem que a empresa tenha providenciado a implantação de processo coletivo de saneamento do ambiente ou sem que haja oferecido ao empregado adequado Equipamento de Proteção Individual (EPI) — é fora de dúvida que a situação assim delineada é abrangida pela alínea “c”. De qualquer modo, a realidade fática é fértil em situações que oferecem risco considerável à saúde ou à vida do trabalhador, situações que têm de ser apreciadas, uma a uma, pela Justiça. Podem revestir-se de circunstâncias que transcendam as observações já feitas nas linhas iniciais deste comentário. (Art. 483 da CLT comentada, Nota 4, 2004, p.376).

Gráfico 10: Advertência por escrita pelo empregador pode ocasionar a Rescisão Indireta no contrato de trabalho?



Fonte = Pesquisa

Com base nos dados, entende – se que a maior parte dos entrevistados sendo 33,3% acreditam que diante de advertência por escrita pelo empregador, algumas vezes pode ocorrer rescisão indireta no contrato de trabalho, em segundo, sendo 23,5% raramente pode ocorrer a rescisão indireta por motivo de advertência escrita pelo empregador, em terceiro, com 21,6% acreditam que nunca pode ocorrer rescisão indireta devido a advertência por escrita pelo empregador, e em quarto, sendo 11,8% das pessoas acreditam que pode ocorrer várias vezes este tipo de rescisão, por este motivo acima mencionado, e por fim 9,8% das pessoas acreditam que podem sempre ocorrer rescisão indireta no contrato de trabalho por motivo de advertência por escrita pelo empregador. De acordo com COAD (centro de orientação, atualização e desenvolvimento pessoal).

A advertência é uma penalidade de caráter brando, que consiste em alertar o empregado por falta disciplinar cometida. Ela não visa, propriamente, punir uma falta leve, mas tão somente alertá-lo, podendo ser verbal ou escrita, a critério do empregador, e não resulta em perda do direito à remuneração. COAD (1998, p.3)

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta pesquisa foi realizada a um grupo de pessoas do município de Dom Aquino/MT e Jaciara/MT, com um questionário composto por 10 questões objetivas a 51 cidadãos, com a utilização de uma ferramenta tecnológica, cujo nome é, google forms, fornecendo um link gerado, onde foi utilizado em outro aplicativo das redes sócias (WhatsApp) para que o mesmo fosse divulgado e posteriormente ser respondido. Neste questionário haviam perguntas relacionadas a Rescisão Indireta do contrato de trabalho.

A maioria dos entrevistados, sendo 54,9% possui uma faixa etária de idade de 18 a 25 anos, a segunda maior faixa etária, sendo 27,5% é de 25 a 35 anos, e apenas 17,6% acima de 35 anos. A maioria das pessoas entrevistadas, sendo 62,7% é do sexo feminino, e apenas 37,3% do sexo masculino. Em geral 52,9% desses entrevistados, possui ensino superior incompleto, em segundo lugar foram os que possui ensino médio completo com um percentual de 15,7%, em terceiro foram as pessoas com Pós graduação/ Mestrado/ Doutorado com 13,7% do total dos entrevistados, em quarto lugar foram os com ensino fundamental incompleto com um percentual de 11,8% do total dos entrevistados, e em quinto lugar com ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto com um percentual de 5,9%, dos demais entrevistados.

Das pessoas entrevistadas, a maior parte, sendo 80,4% já trabalhou de carteira assinada, e segundo com um percentual de 19,6% das pessoas entrevistadas responderam que nunca trabalharam de carteira assinada, em terceiro com um percentual de 29,4% dos entrevistados trabalharam até 3 anos de carteira assinada, e em quarto com 25,5% dos entrevistados trabalharam acima de 3 anos até 7 anos, em quinto lugar com 13,7% dos entrevistados trabalharam de carteira assinada acima de 12 anos, e por fim apenas 11,8% dos entrevistados trabalharam acima 7 anos até 12 anos com a carteira assinada.

Ao serem questionados se eles têm conhecimento sobre Rescisão Indireta do contrato de trabalho, a maioria dos entrevistados, sendo 41,2% tem pouco conhecimento sobre rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo que a segunda maior parte dos entrevistados, contemplando 21,6% do total dos entrevistados informa que tem conhecimento e 21,6% também do total dos entrevistados informa

que não possui conhecimento, e em terceiro com 13,7% do total dos entrevistados tem bom conhecimento sobre a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo que a menor parte, representada por 1,9% do total dos entrevistados tem muito conhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. Entende – se desta forma que conforme os dados apresentados à maioria já trabalham de carteira assinada, e ao serem admitido em uma empresa assinam o contrato de trabalho, onde relata seus deveres e obrigações e tão pouco percebe a importância desta assinatura, pois não tem o conhecimento dos seus direitos elencados para que o não cumprimento por parte do empregador enseje rescisão indireta do contrato de trabalho.

Logo em seguida perguntou – se quando há Rescisão Indireta do contrato de trabalho, quais as verbas rescisórias que o empregado tem direito, obtendo os seguintes resultados: o maior percentual de 62,7% das pessoas acreditaram que quando da Rescisão Indireta do contrato de trabalho, tem o direito das verbas rescisórias de recebimento de saldo salário, férias, férias proporcionais, 1/3 férias, aviso prévio, 13º salário, FGTS, multa FGTS, são as verbas a serem recebida, em segundo, sendo com 21,6% das pessoas acreditaram que é o recebimento de saldo salário, férias proporcionais, 1/3 férias, 13º salário; em terceiro, sendo 7,8% acreditaram que o recebimento de saldo salário, férias, férias proporcionais, 1/3 férias, aviso prévio; em quarto com 3,95 % do total dos entrevistados acreditaram que tem direito apenas ao Saldo de salário e 13º salário, e por fim com 3,95% acreditaram que o empregado não tem direito as verbas rescisória. Como relata acima, a maioria das pessoas responderam alternativa correta com um percentual de 62,7%, mesmo informando que tem pouco conhecimento sobre rescisão indireta do contrato de trabalho, conseguem distinguir quais as respectivas verbas caso venha a ocorrer esta rescisão.

Quando questionados se a falta de pagamento do FGTS pode causar a rescisão indireta do contrato de trabalho, 33,3% acreditaram que a falta do pagamento do FGTS sempre ocorrera Rescisão indireta, e em segundo, com 21,6% acreditaram que em algumas vezes poderam ocorrer, e em terceiro, sendo 17,6% das pessoas entrevistadas acreditaram que nunca poderam ocorrer este tipo de rescisão, e em quarto, com 15,7% total dos entrevistados acreditaram que raramente isto poderam ocorrer, e por fim, sendo 11,8% das pessoas entrevistadas, acreditaram que poderam ocorrer várias vezes rescisão indireta do contrato de trabalho. Ao analisar continuamos a entender que mesmo que informaram ter pouco conhecimento sobre a

rescisão indireta, 33,3% responderam de forma correta, ou seja, há sim um pouco de conhecimento por parte dos entrevistados sobre alguns dos motivos que podem causar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Quando questionados se o atraso do pagamento de salário pode ocasionar Rescisão Indireta no contrato de trabalho, 37,3% acreditaram que o atraso do pagamento de salário algumas vezes poderam ocorrer Rescisão indireta, e em segundo, com 21,6% acreditaram que sempre poderam ocorrer a rescisão, e em terceiro, sendo 19,6% das pessoas entrevistadas acreditaram que raramente poderam ocorrer este tipo de rescisão, e em quarto, com 15,7% total dos entrevistados acreditaram que várias vezes isto poderam ocorrer, e por fim, sendo 5,8% das pessoas entrevistadas, acreditaram que nunca poderam ocorrer rescisão indireta do contrato de trabalho por atraso de pagamento de salário. Apenas, 21,6% responderam alternativa correta, ou seja, eles possuem duvidas mas tem noção sobre o referido assunto.

Logo em seguida foi feita a seguinte pergunta, se a falta de entrega dos EPI's (Equipamento de proteção individual) por parte do empregador pode ocasionar a Rescisão Indireta do contrato de trabalho, 27,5% acreditaram que sempre poderam ocorrer rescisão indireta do contrato de trabalho pela falta de entrega dos EPI's, em segundo, com 25,5% dos entrevistados acreditaram que isto poderam ocorrer apenas algumas vezes, e com 23,5% total das pessoas acreditaram que por várias vezes este tipo de rescisão poderam ocorrer, e com 19,6% acreditaram que raramente poderam ocorrer a rescisão indireta e por fim, com 3,9% das pessoas entrevistas acreditaram que nunca poderam ocorrer a rescisão indireta do contrato de trabalho por falta de entrega dos EPI's. Então a maioria das pessoas entrevistadas responderam alternativa correta com percentual de 27,5%, notou – se que as pessoas têm noção de seus direitos, porém quando o assunto é algo mais vivenciado no meio deles, quando a obrigação do empregador é mais clara no meio deles.

Quando questionados sobre advertência por escrita pelo empregador pode ocasionar a Rescisão Indireta no contrato de trabalho, 33,3% acreditaram que diante de advertência por escrita pelo empregador, algumas vezes poderam ocorrer rescisão indireta no contrato de trabalho, em segundo, sendo 23,5% raramente poderam ocorrer à rescisão indireta por motivo de advertência escrita pelo empregador, em terceiro, com 21,6% acreditaram que nunca poderam ocorrer rescisão indireta devido a advertência por escrita pelo empregador, e em quarto,

sendo 11,8% das pessoas acreditaram que poderam ocorrer várias vezes este tipo de rescisão, por este motivo acima mencionado, e por fim 9,8% das pessoas acreditaram que podem sempre ocorrer rescisão indireta no contrato de trabalho por motivo de advertência por escrita pelo empregador. Então temos a resposta correta em terceiro lugar com 21,6% do total dos entrevistados que advertência por escrita não pode ocasionar uma rescisão indireta, entendemos que mesmo que não seja um assunto relatado em pequenas empresas, algumas pessoas ainda têm conhecimento sobre a rescisão.

Diante deste questionário elaborado por 10 questões simples, deixa claro o entendimento diante deste grupo dos municípios, que realmente entendem um pouco sobre a rescisão indireta do contrato de trabalho, porém não se interessam muito sobre a área trabalhista, onde os empregadores se aproveitam disso, tirando proveito de diversas situações. As pessoas têm pouco entendimento do que poderiam receber, porém não sabem por onde iniciar o pedido de rescisão indireta.

Acredito – se que para a melhoria os empregadores e os profissionais da área contábil fizessem uma breve e simples explicação para os empregados no momento do seu registro, e não omitisse os seus direitos, existiam desavenças para ambos.

6 CONCLUSÃO

Através do desenvolvimento da pesquisa foi possível realizar uma série de abordagens significativas sobre o tema de estudo, bem como obter informações diferenciadas.

Por meio dos questionários respondidos por um grupo de 51 pessoas do município de Dom Aquino/MT e Jaciara/MT, pode - se constatar que a maioria das pessoas tem o conhecimento sobre o recebimento de suas verbas rescisória quando ocorrer a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Notou – se que a maior dúvida é, quais são os motivos que pode levar para ocorrer à rescisão indireta do contrato de trabalho, por desconhecerem a legislação pertinente, seguindo a linha de raciocínio da pesquisa abordada no presente trabalho, há uma defasagem referente a compreender os direitos fundamentais e deveres na CLT, elevando assim um aumento sobre quais são direitos advindos de um rompimento de contrato na empresa, qual seja; rescisão indireta.

Diante da análise dos dados e dos resultados obtidos tanto na pesquisa teórica quanto na descritiva através de questionários, propõe – se que os escritórios orientem o funcionário contratado de forma mais detalhada no ato da contratação, explicando seus direitos, deveres e obrigações, bem como onde ele possa ir para fazer a rescisão indireta do contrato de trabalho.

REFERÊNCIA

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica: Um guia para a produção do conhecimento científico**. 1. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

BARUFFI, H. **Metodologia da pesquisa: manual para elaboração de monografia**. Mato Grosso do Sul: HBedit, 2004.

BARROS, A. J. S. e LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de Metodologia: Um Guia para a Iniciação Científica**. 2 ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

CARRION, VALENTIN - COMENTÁRIOS À CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, LEGISLAÇÃO COMPLEMENTAR JURISPRUDÊNCIA. SÃO PAULO, 23ª EDIÇÃO ATUALIZADA. EDITORA SARAIVA (2004, P 359,484).

CAMPANHOLE CLT - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E LEGISLAÇÃO COMPLEMENTAR. SÃO PAULO, 93ª EDIÇÃO. EDITORA ATLAS S.A (1995, P 245, 258).

COAD manual de procedimentos MODULO X FASCICULO 10.4.
DISPONÍVEL EM <coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/dp/manual/10-4.pdf >
ACESSO EM 19 DE DEZEMBRO DE 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTR, 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, SÉRGIO PINTO - DIREITO DO TRABALHO, SÃO PAULO, 31ª EDIÇÃO ATUALIZADO. EDITORA ATLAS S.A (2015, P 431,432,433,434).

NASCIMENTO - AMAURI MASCARO, SÔNIA MASCARO. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO SÃO PAULO, 29ª EDIÇÃO. EDITORA SARAIVA (2014, P 884, 894, 923).

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo; BARRETO, Glauca. **Resumo de Direito do Trabalho**, 4. ed. Rio de Janeiro: Impetrus, 2006.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas de Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**.2. ed. Rio Grande do Sul: Feevale, 2013.

SOUZA, Alexandre Luiz. **Rescisão de Contrato de Trabalho: Verbas Rescisórias e Cálculo**. Florianópolis, Artigo 2007.

SAAD, Eduardo Gabriel, 1915 — **Consolidação das Leis do Trabalho comentada** / Eduardo Gabriel Saad. — 37. ed. atual. E rev. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. — São Paulo: LTr, 2004. Disponível em: <http://www.federacaodosativadores.org.br/painel/lateral/CLT%20Comentada.df> acesso em 26/10/2017