

ANÁLISE DO NÍVEL DE CONHECIMENTO DAS PESSOAS SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS NA RESCISÃO CONTRATUAL SEM JUSTA CAUSA PELO EMPREGADOR

Vanne França da Silva¹
Fabiana Kely dos Santos Reis²

RESUMO

Para saber mais sobre rescisão contratual sem justa causa pelo empregador foi realizado pesquisas e estudos, portanto, na parte bibliográfica fez-se abordagens a respeito dos tipos de contrato de trabalho, empregado e empregador, rescisão contratual, direitos/deveres do empregado/empregador. Como já foi falada, a pesquisa foi bibliográfica, com características qualitativa, descritivos e método estatístico. A finalidade desse trabalho foi para avaliar se os trabalhadores conhecem seus direitos/deveres na rescisão sem justa causa pelo empregador principalmente os que trabalham com carteira assinada. A pesquisa realizou-se através de questionário, para saber se as pessoas conhecem os seus direitos. Foram entrevistados ao total de 85 pessoas, sendo 61,9% do sexo feminino e 38,1% do sexo masculino. Conforme as pesquisas tiveram-se um resultado onde a maioria dos entrevistados conhece os direitos na rescisão sem justa causa pelo empregador.

Palavras-chaves: Contrato; Empregado-Empregador; Rescisão – sem justa causa.

¹Graduada em Sistemas de Informação pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço - Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – Eduvale. Email: vanninha4@gmail.com

²Graduada em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE, Pós Graduada em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade Batista de Minas Gerais – FBMG, Professora do Curso de Ciências Contábeis na Faculdade EDUVALE, Email: fabiana.kely2@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Esse estudo tem como objetivo, esclarecer os direitos e deveres do empregado e empregador, quando o empregador desliga-se o empregado com esse tipo de contrato. É aplicada essa rescisão quando é dispensado o empregado sem nenhum motivo.

Hoje em dia essas informações sobre direitos trabalhistas nem sempre os trabalhadores conhecem os seus direitos, sabendo-se, que o objetivo desse trabalho é verificar se as pessoas conhecem sobre seus direitos relacionados à dispensa sem justa causa pelo empregador, e tirar várias dúvidas relacionadas aos contextos trabalhistas

A rescisão de contrato sem justa causa pelo empregador é feita pelo mesmo, tem o direito de desligar o empregado, que não poderá se opor, só se existir restrições diante da lei. Isso é um processo justo, quando não há mais um vínculo empregatício, sem que ocorra algum tipo de descontentamento. Sendo assim, será indispensável que o empregador concorde com alguns processos para garantir os direitos do empregado.

2 CONTRATO DE TRABALHO

A legislação trabalhista em vigor no Brasil é formada pela consolidação e por regras jurídicas, sendo composta por um conjunto de normas que regem as relações individuais e coletivas. Tem como intuito, ajustar as relações entre os empregados e empregadores, constituindo os direitos e deveres de formas iguais.

De acordo com Führer, “o contrato de trabalho é a principal fonte que informa as relações entre empregado e empregador”. (FÜHRER 2002 p.29).

Conforme o art. 443 do Conselho de Legislação Trabalhista (CLT), a prática do contrato individual de trabalho, pode ser feita de forma tácita, expressa, verbal ou por escrito.

As obrigações e deveres entre as partes, não devem romper, principalmente os direitos assegurados na Constituição Federal (CF), CLT ou normas coletivas de trabalho, todavia, a regra geral é a inexistência de contrato escrito tendo em vista a lei não fazer essa exigência.

Com base na Nova Reforma Trabalhista (NRF), a Lei 13467/2017, o contrato tácito ou verbal, é o acordo feito na base da confiança entre as partes, porém não existe nenhum documento onde possa ser comprovada essa relação de trabalho. Já o contrato escrito ou verbal, é representado pelo contrato de trabalho que nele deverá conter todas as obrigações e deveres do empregado e do empregador.

2.1 Tipos de contrato de trabalho

Existem alguns tipos de contrato de trabalho sendo eles: Contrato por prazo indeterminado, contrato por prazo determinado, contrato de experiência e contrato de safra. Abaixo, segue a definição de cada um deles.

2.2 Contrato de trabalho por prazo indeterminado

Segundo MACHADO (2009), como o próprio nome já diz, ou seja, não possui data ou prazo para saída, aquele cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo, não tendo um prazo definido.

De acordo com LIMA (2005), a partir de 90 dias, já passou do período de experiência, ou seja, passando a ser contrato indeterminado de forma automática, onde não há uma data estabelecida para sair.

2.3 Contrato de trabalho por prazo determinado

Esse tipo de contrato possui uma data de início e término, acertados antecipadamente pelo empregado e empregador.

Todavia para GONÇALES (1993, p. 136) “é quando o empregado é contratado para executar um serviço, e sua duração é no máximo de dois anos”.

Segundo o (JORNAL CONTÁBIL, 2021) o contrato de trabalho por prazo determinado, tem datas de início e término que precisam ser combinadas antes de obter o vínculo empregatício entre o trabalhador e o empregador. Ele pode ser utilizado em três situações:

- Atividades temporárias principalmente em épocas de maior fluxo de trabalho ou sazonal;
- Transitórias (para a execução de uma obra específica);
- Contrato de experiência;

2.4 Contrato de experiência

O contrato de experiência é aplicado no período em que o empregador precisa para conhecer melhor o empregado, com finalidade de averiguar se o mesmo tem aptidão para desempenhar a função para a qual foi contratado. Conforme determina o artigo 445, parágrafo único da CLT, o contrato de experiência não poderá exceder os 90 dias. Portanto, sua duração máxima é de 90 dias, podendo ser ligado por prazo inferior e prorrogado uma vez, contanto que a soma total não ultrapasse o prazo. No caso de ter sido admitido inicialmente em 30 dias, prorroga-se por mais 30 dias, a segunda prorrogação torna-o por tempo indeterminado, ainda

que totalize prazo inferior a 90 dias, ou seja, poderá somente ter o contrato prorrogado uma única vez.

2.5 Contrato Safra

Esse tipo de contrato é definido por tratar de um contrato por prazo determinado, não eventual, inserido na atividade do produtor rural.

O contrato de safra é aquele cuja duração depende das variações estacionais das atividades agrárias, sendo as tarefas. Normalmente executadas no período entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita. O contrato de safra é firmado por prazo determinado, uma vez que sua natureza e transitoriedade justificam a predominância do prazo. (ROCHA, 2019 a. p 103).

Segundo DELGADO (2017), Essa forma de contrato considera-se como contrato determinado, sendo que é destinada a área rural. Alguns empresários aplicam esse tipo de contrato desde o momento inicial da preparação do solo até a colheita, logo após, o empregado já é dispensado pelo empregador.

3 EMPREGADOR

É conceituado no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

De acordo com NASCIMENTO (2002, p. 191) define que, “empregador é o ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fins lucrativos, que tiver empregados”.

§ 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. (BRASIL, 1988, p. 18).

Abaixo classifica as principais obrigações e deveres do empregador para com o empregado.

Quadro 1

Principais Obrigações	Principais deveres do empregador para com o empregado
Remunerar os serviços prestados;	Atuar de boa fé;
Conceder férias;	Observar as normas de segurança e higiene do trabalho;
Repouso Semanal;	Não discriminar
Salário família;	Respeitar as invenções do empregado
Licença maternidade e paternidade;	Outros
Aviso prévio quando necessário;	
Fornecer equipamentos e trabalho.	

Fonte: SOUZA (2007, p.20)

3.1 EMPREGADO

No Brasil, o conceito de empregado encontra-se descrito no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. A relação entre o empregado e o empregador, é designada como relação de emprego. Conforme o Art. 3º da CLT e para Oliveira (2017), “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”.

Conforme NASCIMENTO, (2008, p.55) “o empregado é um trabalhador que presta seus serviços pessoalmente e ele irá efetuar as suas atividades e não tem a autonomia para escolher a maneira como realizará o trabalho”.

Abaixo classifica as principais obrigações e deveres do empregador para com o empregado.

Quadro 2

Principais Obrigações	Principais deveres do empregado para com o empregador
Prestar os serviços contratados	Sujeitar-se ao poder hierárquico do empregador
Conceder aviso prévio, quando necessário	Atuar com boa fé
Pagar indenizações	Diligência
Ressarcir danos	Fidelidade
Outros	Colaboração
	Não concorrer com o empregador
	Outros.

Fonte: SOUZA (2007, p. 21)

Ainda para SOUZA (2007), o não cumprimento das tarefas ordenadas, sendo seus deveres e obrigações por parte do empregado, causará a rescisão de contrato de trabalho. Portanto, o empregador pode atribuir as advertências, no que resulta em seu afastamento ou até uma rescisão de contrato de trabalho por justa causa.

4 RESCISÃO CONTRATUAL

A rescisão de contrato, nada mais é do que formalizar um término de um vínculo empregatício, ou seja, sendo o fim do contrato de trabalho que pode ser por parte do empregador, ou por parte do empregado, pois ambos têm o direito de querer encerrar esse vínculo. Segundo PACHECO (2014), o contrato pode ser cancelado por decisão da empresa ou do empregado, ou também, fazendo um acordo entre as partes, onde aponta o término da relação de trabalho.

Existem diversos tipos de rescisão para terminar um contrato de trabalho. Para SOUZA (2007), as principais formas são:

- Demissão por justa causa, que é quando o empregado realiza alguma falta grave e o contrato é rescindido.
- Demissão sem justa causa, esse tipo de rescisão ocorre quando o empregador dispensa o empregado sem que haja algum motivo.

4.1 Rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador

A rescisão sem justa causa é quando o empregador decide terminar o contrato de trabalho do empregado que está a sua disposição, sem ter nenhum motivo. Vianna (2008, p. 133) afirma que “trata-se de rescisão contratual motivada pelo empregador, sem que tenha o empregado cometido falta grave encenadora de justa causa”.

Como aponta PACHECO (2014), a partir do momento que o empregador não possui mais interesse, o mesmo pode estar dispensando seu funcionário, isto é, por motivos particulares ou por não estar executando o suficiente. Conseqüentemente declara que é de direito do trabalhador, as seguintes parcelas rescisórias:

- Aviso prévio (trabalhado ou indenizado);
- 13º salário proporcional;
- Férias vencidas e proporcionais;
- 1/3 de férias;
- Saldo de salário;

- Salário família, se preenchidos os requisitos da Lei 8.213/91

Em relação ao direito de FGTS, esclarece:

Depósito de 8% referente ao mês da rescisão contratual;

- Multa de 40% sobre o montante da conta vinculada;
- Código de saque 01: o trabalhador dispõe do direito a sacar os valores, depositados durante o vínculo empregatício.

Quando o trabalhador é dispensado, deverá assinar o documento de sua demissão. A empresa em que trabalha, pode exigir que o colaborador cumpra o aviso prévio. Este aviso determina o prazo de trinta dias, e irá receber por esse tempo trabalhado no momento da rescisão. Ao exercer este, o empregado usufrui o direito a reduzir sua jornada de trabalho em duas horas ao dia, ou em sete dias a menos de trabalho no período do aviso, sem danos ao seu acerto.

Caso você venha a trabalhar nesse período, todas as obrigações como funcionário deve ser respeitado, como os horários, presença no trabalho, além do respeito com seus superiores, colegas e clientes. (JORNAL CONTÁBIL, 2020).

Como o empregador exerce da obrigação de pagar todos os direitos do empregado, ele também deverá cumprir com suas obrigações no seu local de trabalho até a data de sua saída, trabalhando com responsabilidade e respeitar a todos. (VIANNA, 2008).

5 METODOLOGIA

A elaboração desse artigo foi realizado através da pesquisa, sendo necessário que buscasse métodos e técnicas, que ajudem no desenvolvimento e na qualidade do próprio. Esta pesquisa resulta sobre o modelo descritivo, sendo com características qualitativa e pesquisas bibliográficas e o método estatístico.

De acordo com Severino (2007):

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses, etc. Utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhados por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir das contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos. (SEVERINO, 2007, p. 122).

A pesquisa qualitativa é um método de pesquisa que não apresenta resultados em números exatos, e a coleta de dados pode ser feita de maneiras variadas. A amostra é geralmente pequena, e os respondentes são selecionados para suprir uma cota específica. De acordo com (MINAYO, 1993, p. 21-22, apud MARCONI e LAKATOS, 2018, p.303),

“responde questões particulares” em ciências Sociais preocupa-se com “um nível de realidade que não pode ser quantificado”.

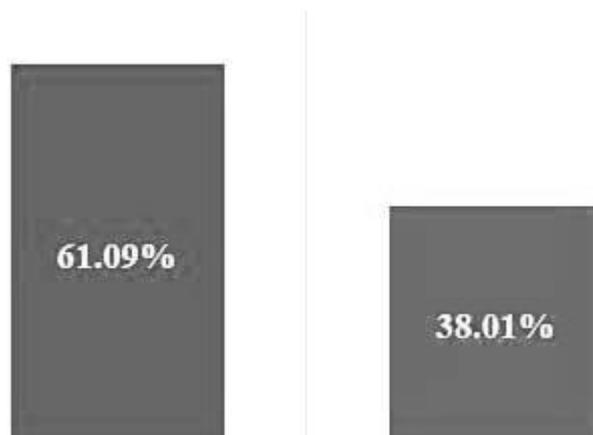
O método estatístico é baseado na utilização da teoria estatística das probabilidades. Seus resultados apresentam uma grande chance de serem verdadeiras, embora possa haver certa margem de erro. Para ANDRADE (2003), “é um método para verificar se existem realmente conexões entre fenômenos.”

Já a pesquisa descritiva, o pesquisador descreve apenas os fatos observados sem interferir neles. Visa descrever as características de determinada população ou fenômeno, estabelecendo relações entre as variáveis. A pesquisa descritiva pode ser definida, conforme GIL (2008) ressalta que, são diversos os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

A análise de dados dessa pesquisa foi realizada de forma com que as pessoas respondessem através de um link, pela plataforma do *Google Forms*. Este link foi enviado através do aplicativo do *WhatsApp*, para saber se os entrevistados conhecem seus direitos. Foram entrevistadas 85 pessoas no total, entre homens e mulheres.

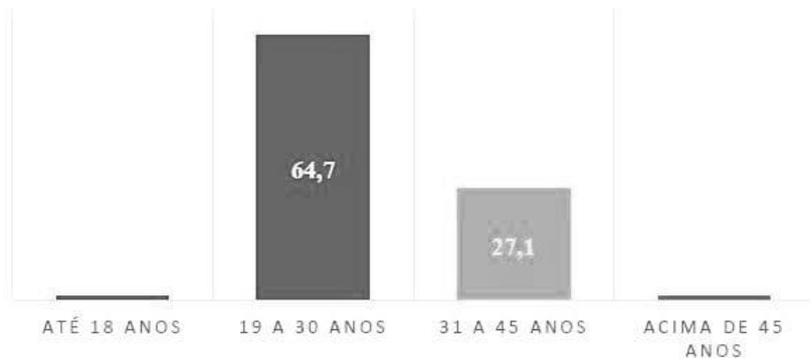
O gráfico abaixo, informa sobre o gênero dos entrevistados, que está relacionado a primeira pergunta do questionário. Portanto, percebe-se que a maioria dos entrevistados é do sexo feminino, com um percentual de 61,9% e de 38,1% do sexo masculino.



Fonte: A autora, 2021.

O próximo gráfico, mostra o resultado da segunda pergunta do questionário, sobre a faixa etária dos entrevistados. O objetivo da pergunta foi saber qual seria a faixa etária destes

entrevistados, sendo assim, apresentou 64,7% com a idade de 19 a 30 anos, e 27,1% com a idade de 31 a 45 anos, 4,1% com a idade mais de 45 anos e 4,1% com a idade até 18 anos.



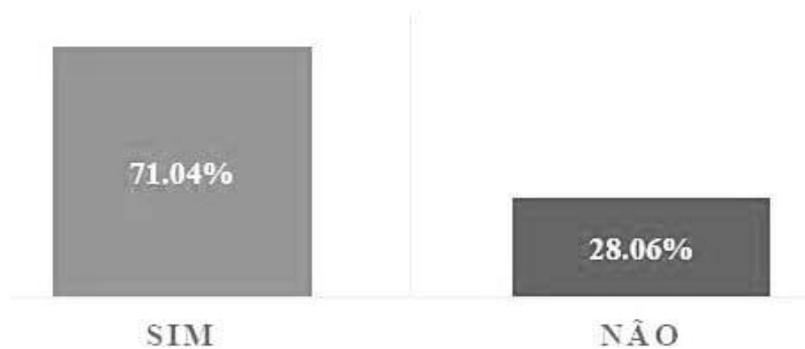
Fonte: A autora, 2021.

Este gráfico apresenta o resultado referente à terceira pergunta do questionário, com a questão: você já trabalhou com carteira assinada? Se sim, por quanto tempo? A finalidade dessa questão foi saber se a pessoa já trabalhou com a carteira assinada, e há quanto tempo está no mercado de trabalho. Concluiu-se que, 45,8% das pessoas trabalham com carteira assinada de 2 a 4 anos, 31,3% possui de 5 anos até 10 anos, com mais de 10 anos um total de 13,3% e nunca trabalharam de carteira assinada com 9,6%.



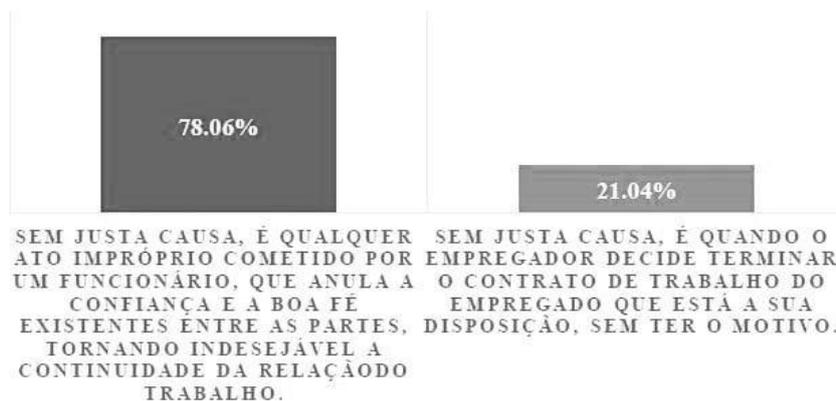
Fonte: A autora, 2021.

A quarta questão foi se o entrevistado possui conhecimento sobre as diferenças de rescisões contratuais. De acordo com as respostas, nota-se que 71,4% responderam que sim, que tem conhecimento da diferença entre uma rescisão e outra, e 28,6% responderam que não sabem a diferença das rescisões contratuais.



Fonte: A autora, 2021.

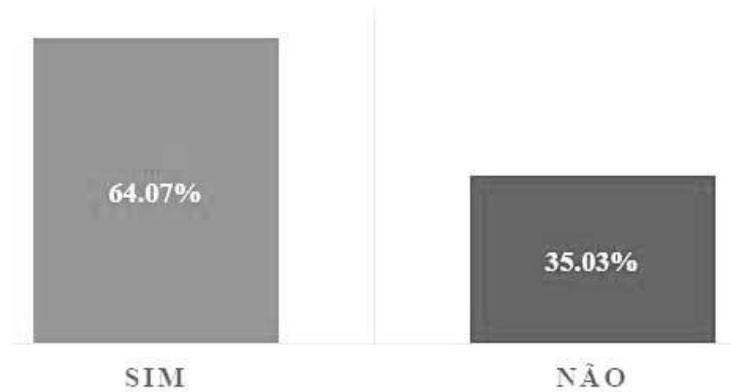
Conforme o quinto gráfico apresentado abaixo, a pergunta feita aos entrevistados foi para selecionar a resposta certa, que define o que é rescisão sem justa causa pelo empregador. Mais da metade das pessoas acertaram o que é rescisão sem justa causa pelo empregador, totalizando 78,6% das respostas, e 21,4% não acertaram. Nessa questão, a porcentagem de acerto foi mais que o previsto, concluindo que o entrevistado consegue designar o que resulta uma rescisão contratual sem justa causa.



Fonte: A autora, 2021.

Na sexta questão, o questionamento se dá em saber se o entrevistado conhece as verbas rescisórias quando é dispensado pelo empregador. De acordo com o resultado concluiu-se que 64,7% dizem conhecer as verbas rescisórias e 35,3% dizem não conhecer as verbas rescisórias quando é dispensado. Para Pacheco (2014, p.39) “a partir do momento que o empregador não tem mais interesse, ele pode estar simplesmente dispensando seu funcionário, ou seja, por motivos particulares ou por não estar produzindo o suficiente.”

A finalidade dessa pergunta era pra obter conhecimento se a pessoa sabe dos direitos que o indivíduo tem ao ter o contrato rescindido por parte do empregador.



Fonte: A autora, 2021.

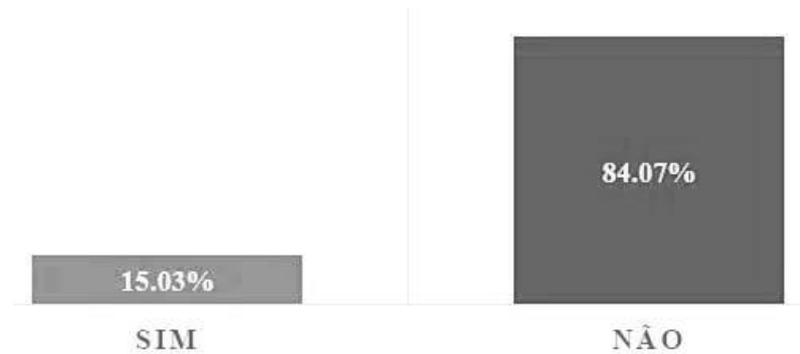
A sétima alternativa perguntou-se em qual situação o empregado possui o direito ao saque do FGTS. Sua finalidade é saber se os entrevistados conhecem seus direitos de receber o FGTS, 94% responderam corretamente, ou seja, quando é dispensado pelo empregador, sem justa causa. E apenas 6% responderam de forma incorreta, quando é demitido por justa causa.



Fonte: A autora, 2021.

A penúltima questão foi a seguinte pergunta: a rescisão contratual sem justa causa pelo empregador, faz com que o funcionário perca todos seus direitos trabalhistas, inclusive o saque FGTS, a afirmativa está correta? O objetivo dessa questão era saber se as pessoas entrevistadas estão cientes dos seus direitos trabalhistas, onde 84,7% responderam que não estão corretas e apenas 15,3% disseram que essa afirmativa está correta.

Conforme VIANNA (2008), afirma que “a partir do momento que o empregador não está mais satisfeito com os seus serviços prestados pelo seu funcionário, o mesmo está rescindindo o seu contrato, no entanto o empregado tem seus direitos a receber”. (VIANNA 2008, p. 134, Apud, PACHECO, 2014, p.40).

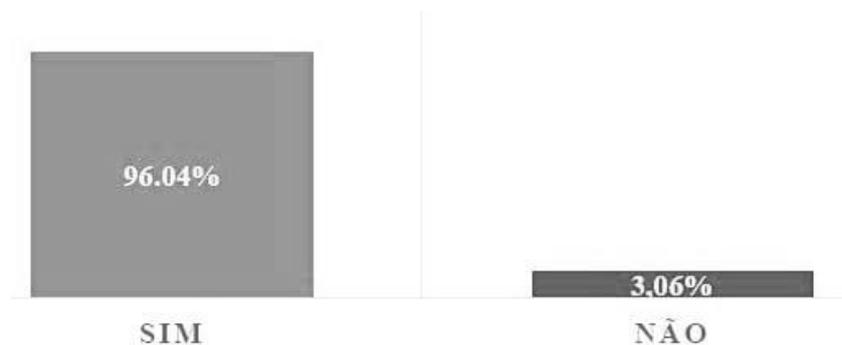


Fonte: A autora, 2021.

Para concluir levantamento de dados do questionário, segue a seguinte pergunta: a rescisão contratual sem justa causa pelo empregador dá o direito ao aviso prévio (trabalhado ou indenizado); 13º salário proporcional; férias vencidas e proporcionais; 1/3 das férias; saldo de salário; salário família, se preenchidos os requisitos conforme a lei 8.213/91, sobre o direito de FGTS é devida: depósito de 8% referente ao mês da rescisão contratual; multa de 40% sobre o montante da conta vinculada além do saque do FGTS. As descrições acima estão corretas?

E o resultado obtido foi surpreendente, onde 96,4% responderam sim, que as verbas rescisórias descrita acima estão corretas, e 3,6% responderam que não, sendo que as verbas rescisórias descritas não estão corretas. Sendo assim, a maioria está ciente que possuem direito a receber, quando a demissão é sem justa causa pelo empregador.

Para PACHECO (2014), a partir do momento que o empregador não tem mais interesse ele pode estar simplesmente dispensando seu funcionário, ou seja, por motivos particulares ou por não estar produzindo o suficiente.



Fonte: A autora, 2021.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo apresenta como tema principal a “rescisão de contrato do trabalho sem justa causa pelo empregador”, e demonstram características do direito do trabalhista. Essa parte atua na área do departamento pessoal, principalmente nos escritórios de contabilidade.

As abordagens apontadas apresentam umas das principais relações do ser humano, isto é, o vínculo empregatício e o seu desligamento. Podemos perceber que todos os contratos trabalhistas têm um fim, seja ele pelo falecimento do empregado ou empregador ou até mesmo, a solicitação do rompimento entre uma das partes desse vínculo. Nesse momento, o contador é a principal peça para desempenhar o contrato e o seu rompimento.

Na elaboração desse trabalho, buscou-se desenvolver os conhecimentos na área de contrato de trabalho e a rescisão de contrato sem justa causa, que é um dos tipos de rescisões mais utilizadas atualmente. Buscamos saber se os trabalhadores estão cientes a respeito do meio utilizado, referente ao rompimento do contrato sem justa causa.

Os dados técnicos e teóricos foram abordados de forma sobre o tipo de pesquisa bibliográfica, qualitativa com objetivo descritivo e método estatístico. Portanto, ampliou o conhecimento da pesquisa, para que fosse possível dar continuidade na segunda parte do trabalho, que aborda a análise de dados.

A finalidade desse trabalho foi preparada com o intuito de obter conhecimento na área profissional e tirar dúvidas sobre empregado e empregador. Para que ao realizar determinado processo, a pessoa possa ter consciência sobre o assunto, pois são diversos os direitos e obrigações a serem cumpridas. Conseqüentemente cada um necessita cumprir com suas responsabilidades, de acordo com o tipo de modalidade do contrato e rescisão.

A pesquisa mostra as informações referentes aos níveis de conhecimentos dos trabalhadores, de acordo com a rescisão de contrato de trabalho, onde foi possível analisar que infelizmente nem todos possuem domínio no que se refere a seus direitos.

A produção desse trabalho foi de grande relevância, devido que através do questionário muitas pessoas passaram a se preocupar em ter mais conhecimento, sobre o assunto e em relação aos seus direitos trabalhistas.

Considerando as respostas que foram coletadas, observou-se que as maiorias dos entrevistados não possuem conhecimentos sobre seus direitos, principalmente se for uma pergunta técnica. Já ao ser perguntado de forma mais simples, com algum tipo de exemplo, as pessoas conseguem assimilar o direito que possui no encerramento do contrato. Com a

finalização do questionário, foi possível concluir que nem todos acertaram as opções de maneira correta.

Para concluir, o trabalho produzido ofereceu um nível de conhecimento tanto pessoal como profissional, que será desfrutado no ambiente de trabalho, para orientar os envolvidos nessa relação de trabalho entre empregado e empregador.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**, 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**- São Paulo : LTr, 2017.

FÜHRER, Maximilianus Cláudio Américo. **Resumo de Direito Civil**, 26ª Ed. São Paulo, Malheiros 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1993

GONÇALES, Odonel Urbano. **Curso de direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1993.

JORNAL CONTABIL, <https://www.jornalcontabil.com.br/trabalho-por-prazo-determinado-como-contratar-um-funcionario/> acesso dia 20/06/2021 às 15h35min.

Jusbrasil.Contrato de Trabalho. Conceito, elementos e espécies de contrato de trabalho com base na Nova Reforma Trabalhista Lei 13467/2017. Disponível em: <<https://mauriciomamona.jusbrasil.com.br/artigos/913795533/contrato-de-trabalho>>. Acesso em: 28 de outubro 2021

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Manual sintético de Direito do Trabalho**, 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2005.

MACHADO, Carlos. **Rescisão do Contrato de Trabalho por iniciativa do empregador**. Tijuca, 2009.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria, **Técnicas de Pesquisas**, 7ª Ed. São Paulo. Editora Atlas S.A- 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**, 7ª Ed, São Paulo: Atlas, 2018.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. São Paulo, 2008.

PACHECO, Thaisi Borges. **Rescisão de contrato de trabalho sem justa causa: uma abordagem geral**. Criciúma, 2014.

Rede Jornal de Trabalho. **O que tenho pra receber se eu for demitido do meu trabalho?** Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/o-que-tenho-para-receber-se-eu-for-demitido-do-meu-trabalho/>>. Acesso em: 11 de junho de 2021.

ROCHA, Yasmin Caroline da Silva. **Direito do Contrato de Trabalho, Rescisão de Contrato do Trabalho por prazo determinado da Safra.** 2019.

SEVERINO, Antonio Joaquim, **Metodologia do trabalho científico**, 23º Ed., Cortez, São Paulo, 2007.

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

VIANNA, Claudia Salles Vilela. **Legislação Trabalhista, Previdenciária e Contratos.** Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2008.