

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PEDIDO DE DEMISSÃO EM UMA COOPERATIVA NO MUNICÍPIO DE JUSCIMEIRA MT

Santos, Ivaneide Cardoso dos¹
Lima, Francisco Eudes Gomes de²

RESUMO

Uma das grandes dificuldades na relação entre empregador e empregado é no momento da rescisão de contrato de trabalho, pois se não for quitado os direitos devidos ao empregado; geram alguns problemas, se a rescisão não for acompanhada pela legislação vigente. Assim o objetivo geral desse artigo foi demonstrar os direitos e deveres de ambas às partes quanto à rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão, conforme a CLT. Desse modo, inicialmente, fez-se uma pesquisa através de bibliografia e leis pertinentes ao assunto, sendo assim foi desenvolvido uma metodologia de análise de contrato de trabalho por pedido de demissão e configura-se, quando o empregado, por sua própria vontade, decide romper o contrato de trabalho. O empregado deve comunicar ao empregador sua decisão com antecedência, oferecendo-lhe aviso prévio trabalho ou indenizado. De acordo com a pesquisa que foi realizada pode-se notar que grande parte dos colaboradores tem pouco conhecimento sobre as verbas rescisórias, pois, muitas vezes o empregado pede demissão e quando recebem seus direitos os mesmos se sentem prejudicados, não tendo certeza sobre as verbas pagas na rescisão. Sendo apresentado um estudo sobre o tema na cooperativa em Juscimeira- MT.

Palavra- chave: Contrato de Trabalho; rescisão; pedido de demissão.

1. INTRODUÇÃO

Empregado e empregador se unem por meio de um contrato de trabalho que tem suas obrigações, sendo a relação entre ambos complexa, principalmente quando se tratam de rescisão.

¹ Graduando em Ciências Contábeis pela faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço-EDUVALE. E-mail: Iva_neidec@hotmail.com

² Pós-Graduado em Processo Civil pela UNESP-Unirondon-cuiaba-MT. Bacharel em direito pelo Pólo Centro de Ensino Superior (CESUR) de Rondonópolis. E-mail:

Posteriormente à pesquisa demonstraremos os direitos que o colaborador tem na rescisão de contrato de trabalho por pedido de demissão.

Segundo Gilberto Vieira Cotrim no livro direito e legislação 21º edição no ano de 2000 na pagina 263, que também aborda esse tema, ocorre demissão quando o empregado, por sua própria vontade, decide romper o contrato de trabalho.

Além de agregar conhecimento, este artigo ajudará entender melhor o relacionamento entre empregados e empregadores através de um contrato de trabalho; no momento da rescisão do mesmo, pois caso não seja efetuada a quitação dos direitos devidos ao empregado poderá gerar alguns problemas futuros entre o empregador e empregado inclusive multas previstas no art.477 da CLT.

Os objetivos finais consistem em demonstrar os direitos e obrigações de ambas às partes quanto á rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão, conforme a consolidação das leis do trabalho, os documentos a serem emitidos na rescisão do contrato de trabalho, ter orientações necessárias para que as obrigações e direitos dos empregados.

Para poder analisar a importância da rescisão por pedido de demissão foi necessário fazer uma pesquisa através de bibliografia e leis pertinentes ao assunto. Escolhemos fazer a pesquisa sobre rescisão contrato de trabalho por pedido de demissão por despertar certo interesse em saber quais os direitos do empregado e também termos duvidas em relação ao assunto abordado.

Quais as conseqüências do pedido de demissão para o empregado dentro do contexto da rescisão? Havendo um sistema que demonstre os direitos e deveres em um ambiente saudável para trabalhar, e oferecer incentivos monetários ao colaborador, só assim reduziria o número de pedido de demissão em uma empresa. O presente trabalho tem por objetivo demonstrar os direitos e obrigações de ambas as partes quanto à rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão, conforme a consolidação das leis do trabalho, os documentos a serem emitidos quando a cessação do contrato de trabalho.

Tendo apenas os seguintes:

Saldo de salário referente aos dias trabalhado, décimo terceiro salário, conforme os dias trabalhados e férias acrescidas de um terço, e eventuais horas extras e adicionais, devendo cumprir aviso prévio ou indenizar o empregador.

Sendo assim, pode-se dizer que o profissional da contabilidade é responsável pela execução da rescisão do contrato de trabalho expondo para ambos, quais os direitos que lhes cabem de acordo com a extinção contratual, é dessa forma que ele tem o importante papel de conhecer sobre os direitos trabalhistas para que nenhuma das partes se sinta lesada

2. DIREITO DO TRABALHO

No final da primeira guerra mundial com a efetiva intervenção estatal nas relações entre empregados e empregadores, nasceu o direito do trabalho, depois da formação das associações de trabalhadores, embora tivesse forma de defesa dos direitos individuais.

De acordo com Manus (1987, p.20) “direito do trabalho e um produto típico do século XIX somente a partir daí passam a existir as reais condições de luta pelo reconhecimento dos direitos do trabalhador”.

A partir de 1º de maio de 1943, através do decreto lei nº 5.452, entra em vigor a consolidação das leis do trabalho- CLT- que incorpora na parte do direito coletivo do trabalho e submetem as organizações sindicais ao controle estatal.

De acordo com Manus (1987, p. 26) “aquele que se ocupa das questões trabalhistas necessita também do auxílio das ciências contábeis, quer no que se refere aos cálculos dos haveres dos empregados, quer no trabalho de projeção contábil dos vários encargos do empregador”.

2.1 CONTRATO DE TRABALHO

A legislação do trabalho, no Brasil é constituída pela consolidação das leis de trabalho e normas jurídicas complementares. Tem como objeto regular as relações entre empregados e empregadores, estabelecendo direitos e deveres de ambos.

Conforme expõe Gilson Gonçalves

É o documento que vai disciplinar a prestação de serviço (jornada, salário, duração etc), fazendo lei entre as partes. Quando da sua elaboração, as partes são livres para negociar todas as suas cláusulas, porem estas cláusulas não podem contrair as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes. (Gonçalves 2009, p.14).

Conforme o art.442 da consolidação das leis do trabalho, o contrato é o acordo tácito ou expresso, correspondente á relação de emprego.

Acordo tácito é aquele realizado entre as partes sem formalidades exigidas pela legislação do trabalho. O contrato é expresso quando as funções do empregado são definidas no contrato.

A definição contrato de trabalho pode ser complementada por Oliveira (1996, p.23) “sendo um acordo tácito e expresso, verbal ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado, corresponde uma relação de emprego”.

Contrato de trabalho existe quando á uma relação de emprego, isto acontece quando se presta serviço, sob subordinação e mediante remuneração. Um contrato de trabalho só poderá sofrer alterações quando existir consentimento entre ambas as partes interessadas, e que não ocasione prejuízos ao empregado.

Um contrato de trabalho poderá ser de prazo determinado ou indeterminado, sendo o mais comum prazo indeterminado.

3. O EMPREGADOR

De acordo com Maximillianus (2009, p. 42) “empregador é a pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade econômica, admite, dirige e assalaria a prestação pessoal de serviços”.

Equiparam-se ao empregador ou profissional liberal, a instituição de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos que admitam trabalhador como empregado. Alguns entes sem personalidade jurídica como a família a massa falida o espólio pode assumir a condição de empregador.

Principais obrigações do empregador para com o empregado:

- Atuar de boa fé; cumprindo as normas contratuais, observar as normas de segurança e higiene do trabalho; não discriminar; respeitar os direitos do empregado; dentre outros.
- Remunerar os serviços prestados; conceder férias; repouso semanal remunerado; salário família; 13º salário; licença maternidade e paternidade; aviso prévio, e demais verbas quando necessário; fornecer equipamentos e trabalho.

O descumprimento dos deveres e obrigações por parte do empregador poderá acarretar em rescisão de contrato de trabalho, por rescisão indireta.

4. O EMPREGADO

De acordo com Maximillianus (2009, p.46) “empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob sua dependência, mediante o pagamento de salário (art. 3ºCLT)”.

Nos conceitos de empregado existem elementos essenciais que são: pessoa física, a prestação pessoal do serviço (pessoalidade), a continuidade, a subordinação ao empregador e a remuneração.

Principais deveres do empregado para com o empregador:

- Sujeitar-se ao poder hierárquico do empregador; atuar com boa fé; diligência; fidelidade; colaboração; assiduidade.

Principais obrigações:

- Prestar os serviços contratados; conceder aviso prévio, quando necessário; ressarcir danos dolosos; entre outros.

O descumprimento dos deveres e obrigações por parte do empregado acarretará em rescisão de contrato de trabalho. Ou, o empregador poderá fazer uso de advertências, no que implicará em suspensão ou até uma rescisão de contrato de trabalho por justa causa.

5. PEDIDO DE DEMISSÃO

Conforme expõe Maximilianus: 2009.

Embora a rescisão do contrato de trabalho por decisão do empregado receba normalmente o nome de pedido de demissão, na realidade nada tem de pedido. Trata-se de ato unilateral pelo qual o empregado comunica ao empregador que resolveu extinguir a relação de emprego. Como não se admite trabalho forçado, o empregador não pode indeferir ou rejeitar o “pedido”. (MAXIMILLIANUS 2009, p.106).

O empregado demissionário terá direito ainda ao 13º salário, as férias, proporcionalmente ao mês trabalhado e eventuais horas extras prestadas e adicionais. Entretanto, não poderá sacar livremente os depósitos do FGTS.

Conforme expõe Maximilianus: 2009.

O pedido de demissão enseja o pagamento do saldo de salários, férias vencidas, férias proporcionais e 13º proporcional. O empregado deve conceder um aviso prévio de 30 dias. Caso contrário, o empregador terá direito de descontar o valor de um salário mensal das verbas rescisórias (art.487,§2º), ou remuneração em caso de salário variável. (Maximilianus, 2009, p.106)

Segundo Gilberto (2000, p.263) “ocorre demissão quando o empregado, por sua própria vontade, decide romper o contrato de trabalho. Nessa hipótese, deve o empregado comunicar ao empregador sua decisão, oferecendo-lhe aviso prévio”.

Segundo Gilberto (2000, p.263) “a falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao respectivo período”.

5.1 OS DIREITOS DO EMPREGADO NO PEDIDO DE DEMISSÃO

Segundo Arquiles petrus (2014) o trabalhador passa pela situação de admissão e demissão de empregos durante toda sua vida, por isso é de extrema importância estar ciente e

atento para os direitos e obrigações decorrentes dessa relação de emprego. Assim segue alguns esclarecimentos pertinentes e comuns no dia a dia de todo trabalhador.

- Saldo de salário: referente ao saldo dos dias trabalhados.
- Aviso prévio: o funcionário tem a obrigação de informar com pelo menos 30 dias de antecedência á empresa a intenção de deixar o emprego, ou se preferir, pode permitir o desconto do valor referente ao período, quando da rescisão;
- Décimo terceiro salário: pode ser integral, se o funcionário tiver trabalhado por 12 meses no ano ou proporcional, conforme período trabalhado;
- Férias acrescidas de um terço: as férias podem ser proporcionais, para quem tem menos de 12 meses ou integrais para quem tem 12 meses completos. Destaque-se que após 12 meses, além das férias integrais, o funcionário também terá direito ás férias proporcional mais um terço. Caso após 12 meses do direito ás férias, elas não sejam concedidas, o funcionário terá o direito de receber em dobro.

Além destas verbas rescisórias, o funcionário ainda pode reivindicar:

- Horas extras com adicional de pelo menos cinqüenta por cento: caso o funcionário tenha trabalhado além da jornada normal de trabalho, e não tenha recebido por isto.
- Repouso semanal remunerado: caso não tenha usufruído do repouso semanal.

Quanto ao FGTS, o funcionário não poderá realizar o saque. Os valores ficarão retidos na conta vinculada, como também não terá direito á multa de 40% sobre o saldo do FGTS.

- Não terá direito ao seguro desemprego.

Foram utilizados aqui os principais direitos os quais teriam de ser respeitados na hora da rescisão do contrato de trabalho. Dependendo do tipo de contrato e da composição de sua remuneração na empresa, poderá existir uma série de variações, de forma que procuramos generalizar ao máximo as situações criadas para facilitar o entendimento sobre seus direitos caso não concorde com o valor proposto pela empresa.

Na dúvida, não devemos deixar de consultar um profissional habilitado. O importante é que você entenda o que deve efetivamente receber ou pagar ao rescindir o contrato de emprego.

5.2 SALÁRIO

O termo salário vem do latim “salarium argentum”, que tem o significado de valor pago aos soldados para comprar sal, uma forma primária de pagamento oferecida aos soldados do império romano.

De acordo com Maximilianus (2009, p.63) salário é o pagamento realizado diretamente pelo empregador para o empregado, como retribuição pelo seu trabalho.

Para a empresa, o salário representa custo do produto ou serviço prestado, ou investimento que é aplicado em dinheiro em um fator de produção com o objetivo de conseguir um retorno maior.

Conforme expõe Moraes “sob o aspecto social, o salário passou a corresponder a renda nacional, parcela integrante do PIB, bem como a constituir base de cálculo para a tributação, para as contribuições previdenciárias e para o FGTS”. (MORAES 2003, p.413).

O salário para as pessoas é o pagamento como retribuição pelo seu trabalho. Portanto o trabalho é um meio físico, em espécie, que as pessoas têm para satisfazer suas necessidades humanas.

Conforme expõe Moraes.

O salário deixa de ser mera contraprestação de serviço do empregado para se transformar na renda do sustento da família. Na sua falta, inclusive em caso de desemprego ou morte, o salário, justamente pode ser fator preponderante na alimentação da família é substituído pelos benefícios previdenciários. A dignidade da família célula- máster da sociedade, depende do próprio salário que deverá prove-la razoavelmente. (MORAES 2003, p.419).

O salário pode ser pago por unidade de tempo, por produção ou por tarefa.

5.3 REMUNERAÇÃO

A remuneração no latim vem de remunerativo do verbo remunerare, ou seja, retribuir um presente recebido. A remuneração é tudo que se recebe de um trabalho ou serviço realizado para outra pessoa.

A remuneração é o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo colaborador pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou de outra forma, provenientes do empregador decorrente do contrato de trabalho.

Para a CLT (art. 457, p.79), o termo remuneração “compreende-se na remuneração além do salário devido pago diretamente pelo empregador, como contra prestação dos serviços as gorjetas que receber”.

Dessa forma, pode-se concluir que o salário é parte integrante da remuneração é gênero enquanto o salário é espécie.

Conforme expõe Moraes:

Percebe-se, portanto, que o salário, parcela da remuneração do empregado, é constituído por uma importância fixa estipulada, acrescido de comissões, porcentagens, gratificações, diárias e abonos. Este salário, somado as gorjetas, pequenas diárias e ajuda de custo, constitui a remuneração total para o empregado. (MORAES 2003, p.424).

A remuneração é a contribuição do cargo efetivo, acrescido das vantagens estabelecidas em lei às vantagens são classificadas como indenizações, gratificações e adicionais.

5.4 O AVISO PRÉVIO

De acordo com Gilberto (2000, p.264) “aviso prévio é a notificação pela qual a parte que deseja encerrar o contrato comunica antecipadamente sua rescisão à outra”.

Segundo a CLT, art. 487, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com antecedência mínima de oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior 30 dias aos que recebem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 meses de serviço na empresa.

O empregador pode dispensar o cumprimento do aviso prévio, abrindo mão do direito de desconto, essa dispensa só pode ocorrer após pedido expresso do empregado desde que ele tenha obtido um novo emprego, pois o aviso prévio é um direito irrenunciável.

De acordo com Maximilianus (2009, p.107) “havendo qual quer tipo de coação do empregador para obter o pedido de dispensa haverá nulidade e será devido o aviso prévio pelo empregador”.

Aviso prévio trabalhado considerando que a finalidade do aviso prévio é favorecer a procura de novo emprego, pressupõe que o empregado já tenha conseguido uma nova colocação, o horário normal durante o aviso é redução de duas horas por dia ou opção licita em faltar 7 dias.

Aviso prévio indenizado é quando o empregado pedir demissão e não poder cumprir o aviso prévio, o empregador poderá descontar do empregado das verbas rescisórias a que o

mesmo tiver direito o valor respectivo neste caso o prazo do aviso não será computado como tempo de serviço.

5.5 FÉRIAS

É o período de tempo, predeterminado em lei, em cada ano, durante o qual o empregado interrompe a prestação de seu trabalho sem prejuízo de sua remuneração habitual.

Conforme o art.129 da CLT institui que todo trabalhador terá direito, anualmente, ao gozo de um período de férias sem prejuízo da remuneração.

O valor recebido pelo empregado no período do gozo de férias é a remuneração que lhe é devida na data da sua concessão, acrescida de 1/3.

Contrato vigente há menos de um ano. O empregado que se demite antes de completar 12 meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

5.6 DÉCIMO TERCEIRO SALARIO

O 13º salário ou gratificação natalina como também é conhecido foi instituído pela lei nº4. 090/62, que constitui o pagamento de um salário a mais por ano ao empregado.

O pagamento do 13º salário é feito em duas parcelas, sendo a primeira até o dia 30 novembro e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro do respectivo ano.

Na rescisão de contrato de trabalho 13º em qualquer hipótese, salvo na rescisão por justa causa, prevê na lei o pagamento ao funcionário.

O valor do 13º salário será dividido na proporção de 1/12 avos por mês de serviço ou fração superior a 14 dias.

6. CONVENÇÃO COLETIVA

A convenção coletiva é um acordo realizado entre o sindicato representante dos empregados e o sindicato das empresas, de caráter normativo, por meio do qual se estipulam condições de trabalho peculiares de uma categoria profissional (ou seja, trata-se do fruto de negociações que ocorrem entre duas entidades sindicais). A abrangência das normas estipuladas nas convenções coletivas, portanto, não se limita aos associados ou filiados aos sindicatos, mas sim a todos os representados no âmbito territorial de atuação dos sindicatos.

A convenção coletiva funciona uma vez por ano, na data base, é convocada assembleia geral para instalar o processo de negociações coletivas. Isto significa que, nesta data, reajustes pisos salariais, benefícios, direitos e deveres de empregadores e trabalhadores serão objeto de negociações. Se os sindicatos autorizados pelas respectivas assembleias gerais, estiverem de acordo com as condições estipuladas na negociação assinam a convenção coletiva de trabalho, o documento que deverá ser registrado e homologado no órgão regional do ministério do trabalho (DRT). As determinações da convenção coletiva atingem a todos os integrantes da categoria.

Conforme expõe Delgado:

As convenções coletivas, embora de origem privada (normas autônomas), criam regras jurídicas, isto é, preceitos gerais, abstratos, impessoais, dirigidos a normatizar situações ad futurum. Correspondem, conseqüentemente, á noção de lei em sentido material, traduzindo ato- regra ou comando abstrato. São desse modo, do ponto de vista substantivo (seu conteúdo), diplomas desvelam dores de normas jurídicas típicas, tal como sentença normativa. Do ponto de vista formal, porem, desponta as convenções coletivas de trabalho como acordos de vontades, contratos- na linha dos atos jurídicos (negócios jurídicos) privados bilaterais ou plurilaterais. (DELGADO 2005, p.159).

Define convenções coletivas como o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, as relações individuais de trabalho. A convenção resulta de negociações entabuladas por entidades sindicais, envolvendo o âmbito da categoria. Seu caráter coletivo e genérico é assim, manifesto.

7. Prazos para pagamento da rescisão

Conforme expõe Carrion.

Art.477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha recebido na mesma empresa. (Carrion 2014, p. 439).

O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do ministério do trabalho.

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos; até o primeiro dia útil imediato ao termino

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.

8. METODOLOGIA

Para se obter um bom desenvolvimento do artigo científico, fez-se necessário a utilização de métodos e técnicas que ajudaram na construção e na qualidade do trabalho.

Para poder analisar a importância da rescisão de contrato de trabalho por pedido de demissão e ter um bom embasamento teórico sobre o assunto, foi necessário realizar pesquisas bibliográficas e leis pertinentes ao assunto. O objeto de pesquisa mais utilizado foi a bibliográfica, baseada em conhecimento científico de livros de direito do trabalho. A utilização dessas obras foi de grande importância para o desenvolvimento do trabalho.

De acordo com GIL (2010, p.29) “A pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos”.

Quanto a sua abordagem a pesquisa é quantitativa, que traduz em números as opiniões e informações para obter a análise dos dados e tem a intenção de garantir a precisão dos trabalhos realizados, conduzindo a um resultado com poucas chances de distorções.

De acordo com LUDWIG (2009, p.91) “Mostrar como os dados podem ser organizados e representados de maneira mais efetiva, em forma de tabelas e gráficos, visando enfatizar a análise e interpretação de dados para os processos de tomada de decisão”.

Quanto ao método utilizado na pesquisa foi o método dedutivo que tem como objetivo de explicar o conteúdo das premissas, dessa forma só a razão é capaz de levar ao conhecimento verdadeiro.

A dedução é o caminho das conseqüências, pois uma cadeia de raciocínio em conexão descendente, isto é, do geral para o particular, leva à conclusão. Segundo esse método, partindo-se de teorias e leis gerais, pode-se chegar à determinação ou previsão de fenômenos particulares. (ANDRADE, 1998, p.111).

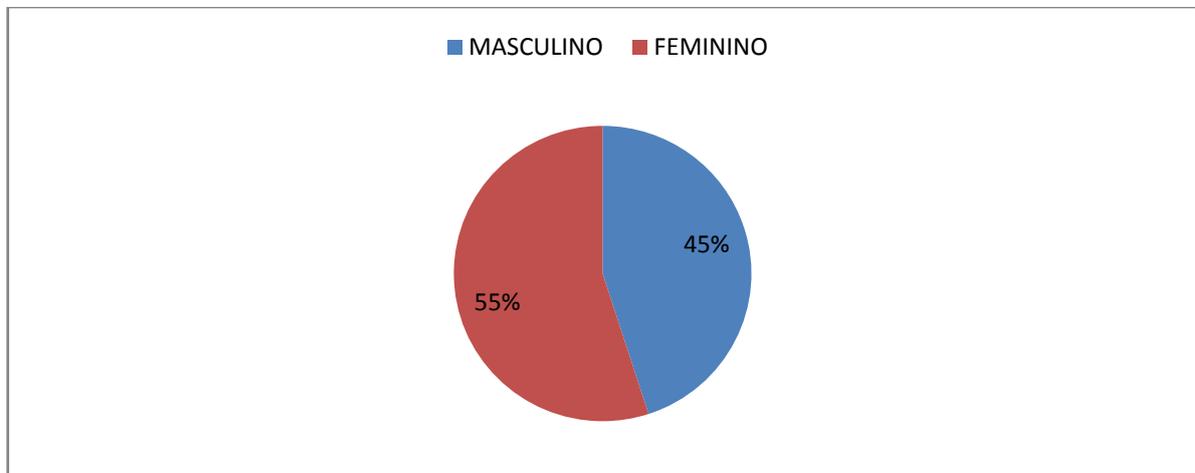
Para concluir o trabalho científico, foi adotado com procedimentos como questionário em uma cooperativa e o objetivo é analisar se os empregados conhecem as verbas rescisórias quanto ao pedido de demissão e principalmente, conhecer os direitos e os deveres dos empregados quanto à rescisão.

9. ANALISE DOS DADOS

Para conseguir um bom resultado na pesquisa foi elaborado um questionário com autorização da diretoria da cooperativa para coleta de dados entre 100 funcionários das filiais e matriz, foram distribuídos 30 questionários e coletados 20 para fazer uma amostragem na pesquisa, fez constatar os seguintes dados para que o entrevistado responda-se: sexo, idade, grau de escolaridade, direitos sobre as verbas rescisórias e o prazo para pagamento.

Após, buscou-se avaliar se os empregados tinham conhecimento referente a verbas rescisórias quando o empregado decide pedir demissão.

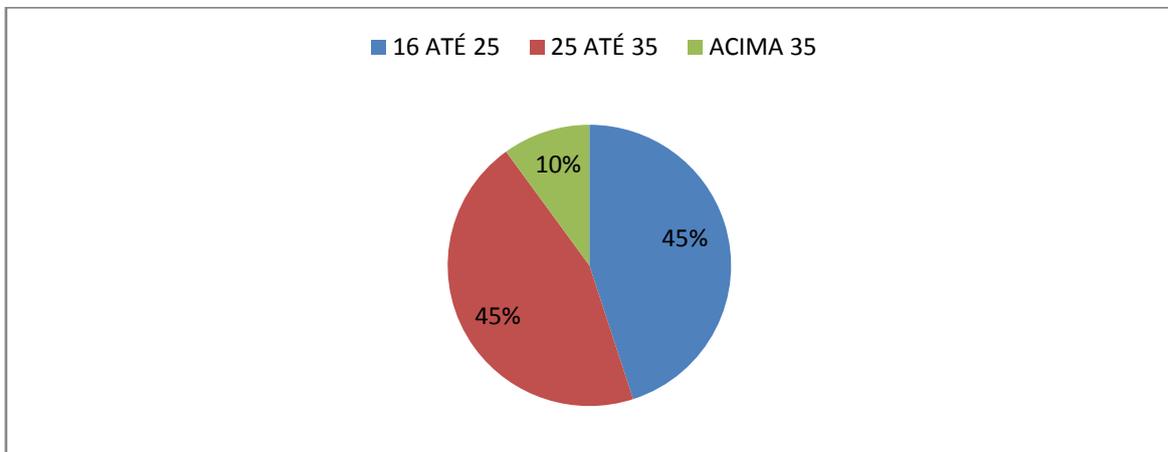
Gráfico 01- Qual o Sexo do Entrevistado



FONTE: Pesquisa

O gráfico 01 representa a quantidade de entrevistado que ocorreu no período da pesquisa. Revelando que dos 20 funcionários que responderam as questões 55% feminino e 45% masculino.

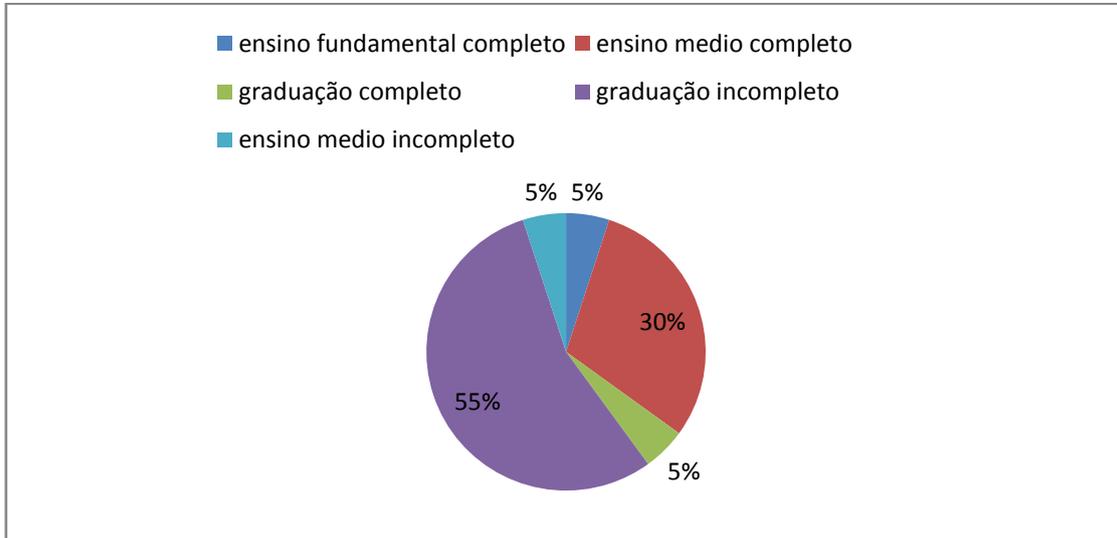
Gráfico 02- Qual a Idade do Entrevistado



FONTE: Pesquisa

O gráfico 02 apresenta a idade do entrevistado no período analisado, evidenciando que dos 20 funcionários entrevistado 45% tem entre 16 até 25 e 25 até 35anos e 10% tem acima de 35anos.

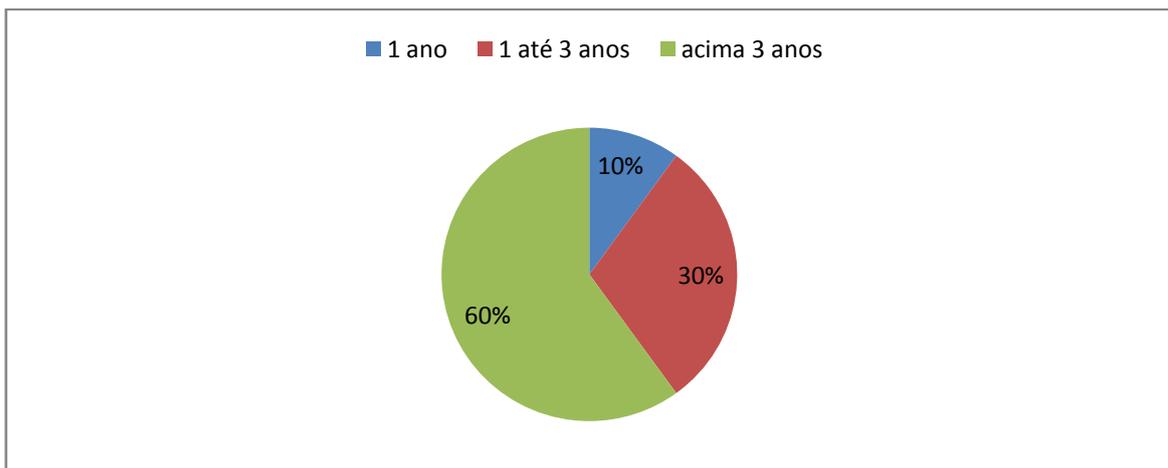
Gráfico 03- Qual o Grau de Escolaridade



FONTE: Pesquisa

O gráfico 03 apresenta o grau de escolaridade do entrevistado, mostrando que dos 20 funcionários entrevistado 55% estão fazendo uma graduação em busca do conhecimento e 30% tem ensino médio completo 5% tem graduação completo 5% tem ensino fundamental completo e 5% tem ensino médio incompleto.

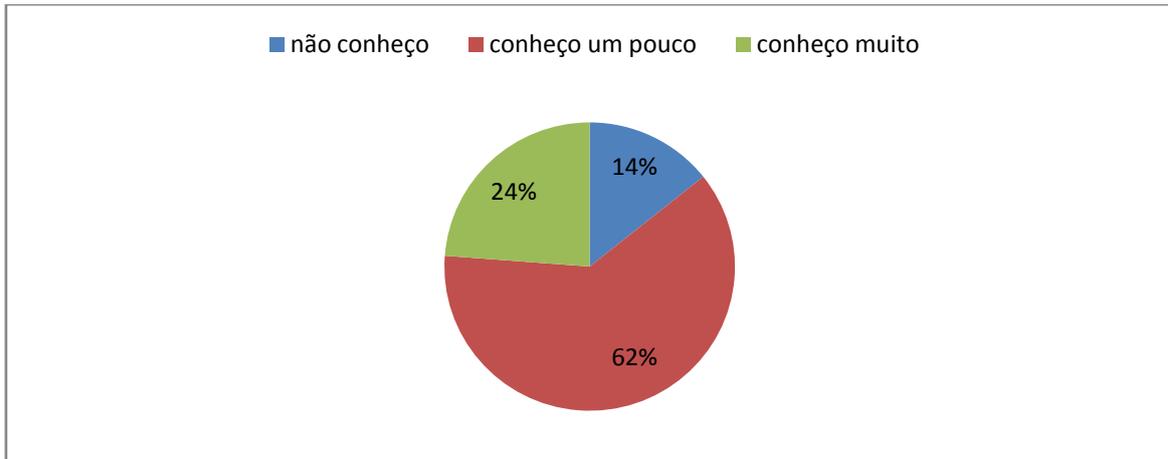
Gráfico 04- Quanto Tempo Trabalha na Empresa



FONTE: Pesquisa

O gráfico 04 representa o tempo que o entrevistado trabalha na empresa, mostrando que dos 20 empregados entrevistado 60% trabalha a mais de 3 anos, 30% de 1 ano até 3 anos, 10% trabalha a 1 ano na empresa.

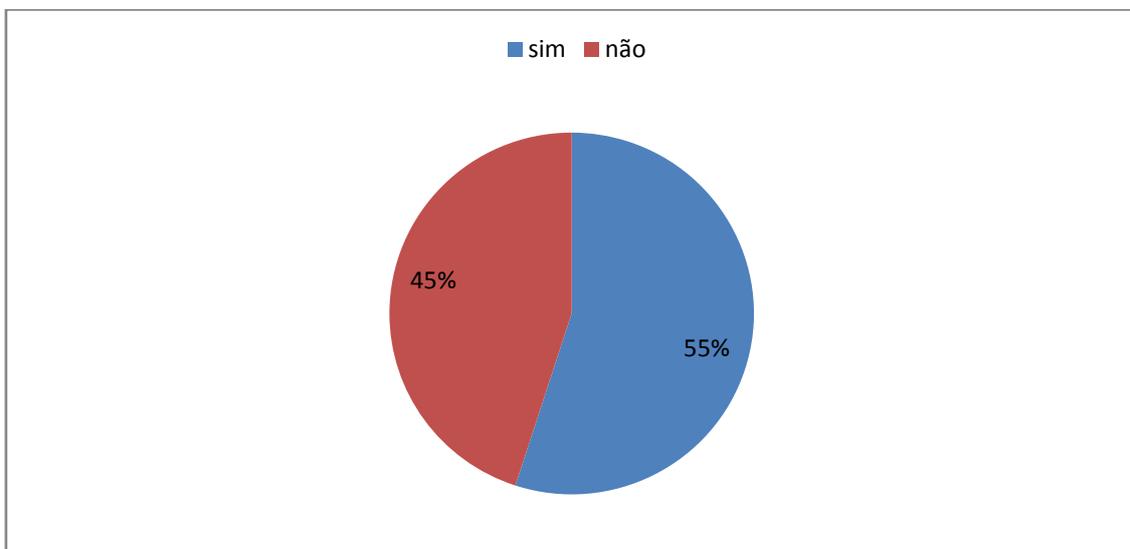
Gráfico 05- Ao pedir Demissão você conhece seus direitos sobre as verbas rescisórias



FONTE: Pesquisa

O gráfico 05 representa conhecimento sobre as verbas rescisórias, mostrando que dos 20 empregados entrevistado 62% tem pouco conhecimento, 24% tem maior conhecimento e 14% não tem conhecimento.

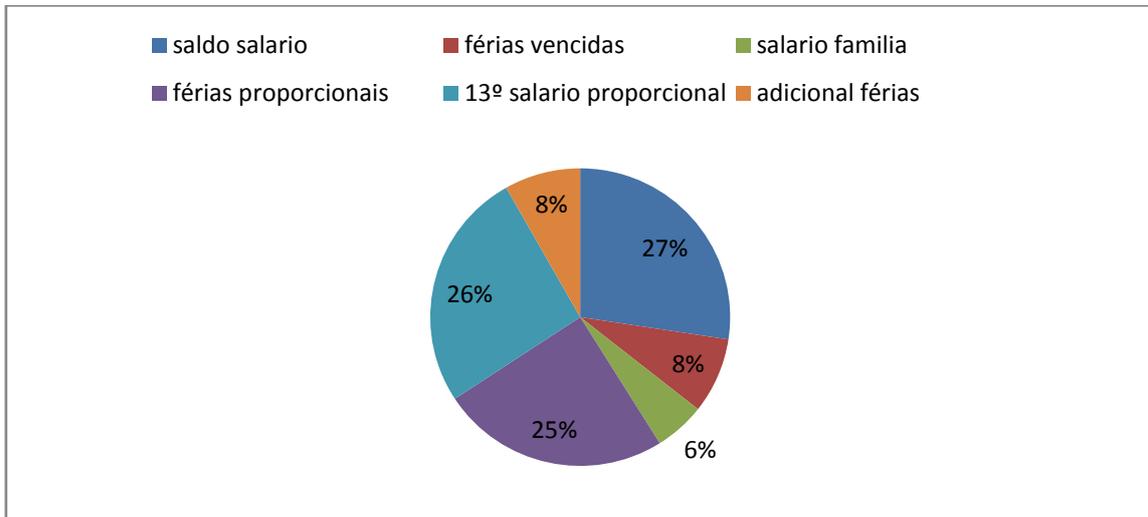
Gráfico 06- Quando você pede demissão de uma empresa não cumprindo o Aviso Prévio tem que indenizar o Empregador



FONTE: Pesquisa

O gráfico 06 apresenta não cumprimento do aviso prévio o empregado tem que indenizar o empregador dos 20 entrevistados 55% disse que sim e 45% disse que não.

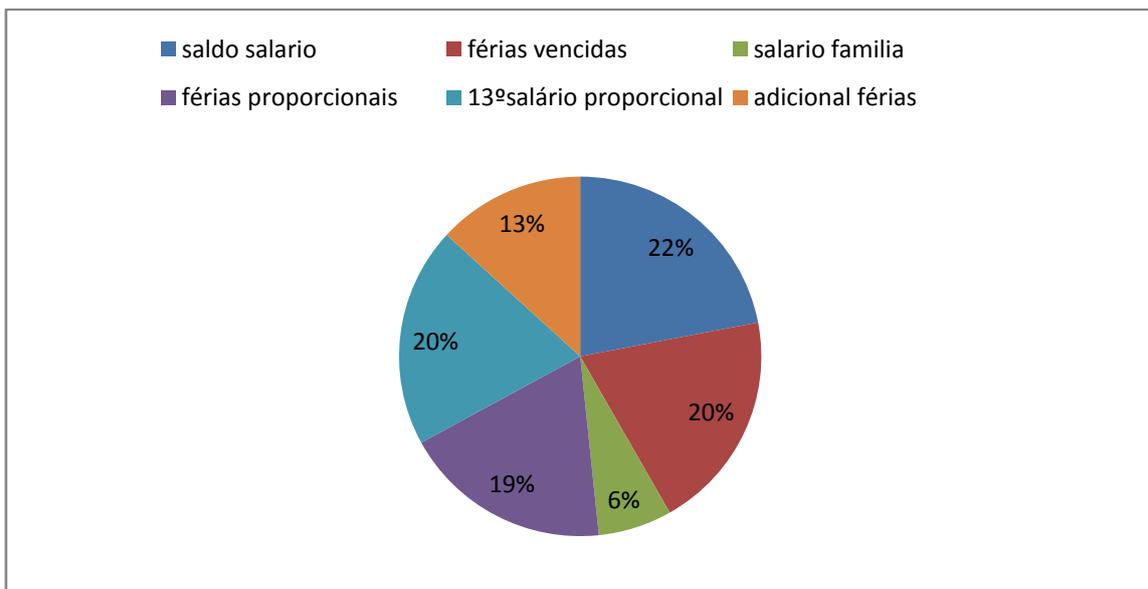
Gráfico 07- Quais as verbas rescisórias do empregado que pede demissão com menos de um ano



FONTE: Pesquisa

O gráfico 07 apresenta quais as verbas rescisórias que o empregado tem direito quando pede demissão com menos de um ano, dos 20 entrevistados 27% disse que tem direito saldo de salário, 26% disse que tem direito 13º salário proporcional 25% disse que tem direito férias proporcionais, 8% disse que tem direito férias vencidas e adicional de férias e 6% disse que tem direito salário família.

Gráfico 08- Quais as verbas rescisórias do empregado que pede demissão com mais de um ano



FONTE: Pesquisa

O gráfico 08 apresenta quais as verbas rescisórias que o empregado tem direito quando pede demissão com mais de um ano, dos 20 entrevistados 22% disse que tem direito

saldo de salário, 20% disse que tem direito 13º salário proporcional e férias vencidas, 19% disse tem direito férias proporcionais, 13% disse tem direito adicional de férias e 6% disseram que tem direito salário família.

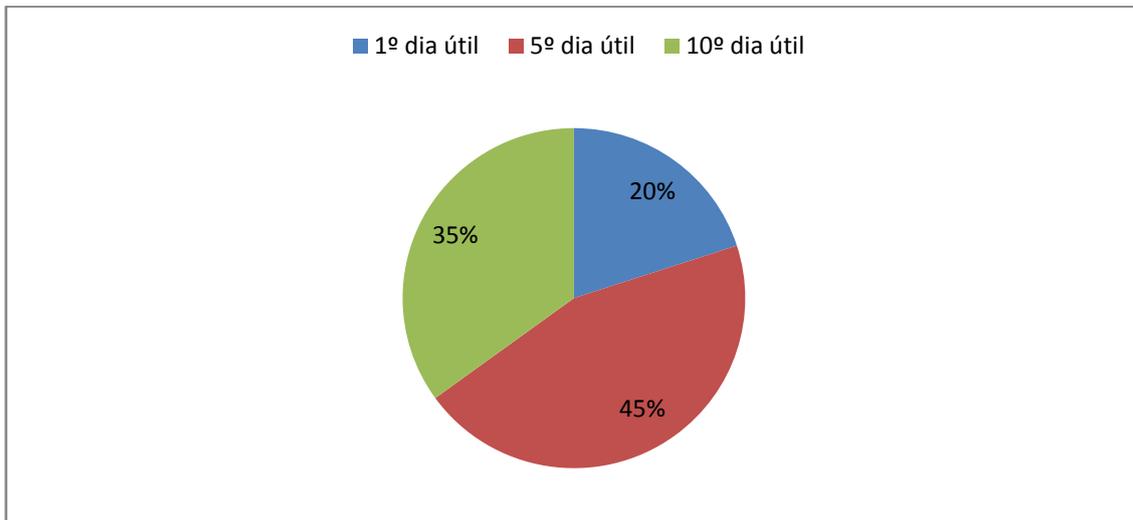
Gráfico 09- Ao pedir demissão o empregado tem direito ao saque FGTS



FONTE: Pesquisa

O gráfico 09 apresenta ao pedir demissão o empregado tem direito ao saque FGTS dos 20 entrevistados 80% disse que não e 20% disse que sim.

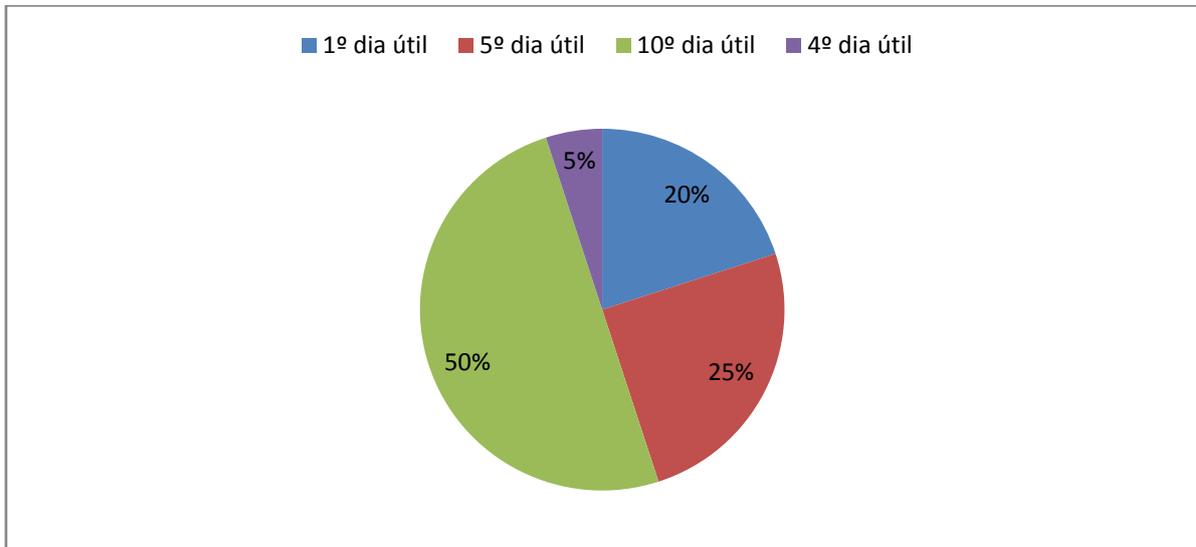
Gráfico 10- Ao pedir demissão com aviso prévio indenizado qual o prazo para pagamento das verbas rescisórias



FONTE: Pesquisa

O gráfico 10 apresenta ao pedir demissão com aviso prévio indenizado qual o prazo para pagamento das verbas rescisórias dos 20 entrevistados 45% disse que no 5º dia útil, 35% disseram que no 10º dia útil e 20% disse que 1º dia útil.

Gráfico 11- Ao pedir demissão com aviso prévio trabalhado qual o prazo para pagamento das verbas rescisórias



FONTE: Pesquisa

O gráfico 11 apresenta ao pedir demissão com aviso prévio trabalhado qual o prazo para pagamento das verbas rescisórias dos 20 entrevistados 50% disse que no 10º dia útil, 25% disseram que no 5º dia útil, 20% disse que 1º dia útil e 5% disse no 4º dia útil.

A aplicação dos questionários que foram feitos no ambiente de trabalho da cooperativa pode-se notar que grande parte dos colaboradores tem pouco conhecimento sobre as verbas rescisórias, pois muitas vezes o empregado pede demissão e quando recebem seus direitos os mesmos se sentem prejudicados, não tendo certeza sobre as verbas pagas na rescisão.

CONCLUSÃO

Através deste trabalho científico foi possível avaliar a importância e aprofundar o conhecimento em relação à rescisão de contrato de trabalho por pedido de demissão, sendo um assunto de grande relevância tanto para ciências contábeis como para direito do trabalho, são matérias distintas, mas que relacionam entre si.

A rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão se configura quando o empregado por sua livre vontade pede demissão e acaba o vínculo contratual existente entre ambos, quando o empregado deixa de fazer parte do quadro de funcionários da empresa.

Quando a iniciativa partir do empregado, este deverá comunicar sua decisão ao empregador preferencialmente por escrito, informando o seu desejo de se desligar da empresa sem dar explicações, podendo cumprir o aviso prévio trabalhado ou indenizado.

O estudo bibliográfico atingido na área do direito do trabalho foi muito importante para realização da pesquisa de campo realizada com os empregados da cooperativa, pois sem o estudo teórico, não haveria de conhecer os direitos e deveres do empregado que lhes cabem.

Nesta análise dos questionários que foram distribuídos pode-se notar que grande parte dos empregados 55% estão se graduando em diversas áreas e 5% graduação completa nível superior totalizando 60% dos colaboradores, e mesmo assim ainda tem pouco conhecimento sobre as verbas rescisórias, por terem pouco conhecimento muitas vezes o empregado pede demissão e quando recebe seus direitos os mesmos sentem-se prejudicados.

Ao estudar as verbas rescisórias e pesquisar os direitos e deveres que cada um tem ao pedir demissão, foi essencial, nota-se a importância dos empregados conhecerem mais sobre seus direito e deveres quanto às verbas rescisórias.

Para concluir, é importante ressaltar, que o estudo realizado contribuiu para ampliar os conhecimentos e esclarecer as dúvidas sobre verbas rescisórias, nesta modalidade de rescisão.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria margarida. **Introdução á metodologia do trabalho científico**. 3ª Ed. São Paulo: atlas, 1998.

CARRION, Valentim comentários á CLT: **legislação complementar: jurisprudência**, Valentim carrion. 39º Ed.rev e atual. Por Eduardo carrion. São Paulo : saraiva,2014.

COTRIM, Gilberto vieira. **Direito e legislação**. 21º ed, editora saraiva 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4º ed. São Paulo: LTR, 2005.

FILHO, Evaristo de Moraes. De Moraes, Antonio Carlos flores. **Introdução ao direito do trabalho**. 9º Ed. são Paulo, 2003.

FUHER, Maximiliano Roberto Ernesto. FUHER, Maximilianus Cláudio Américo. **Resumo de direito do trabalho**. 21º Ed. São Paulo: Malheiros 2009.

Gonçalves, Gilson. **Resumo prático de rescisão de contrato de trabalho**. Gilson Gonçalves. 4ª Ed. (Ano 2009)2ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2011.

Gil, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1993.

LUDWIG, Antonio Carlos Will. **Fundamentos e pratica de metodologia científica**. Petrópolis: Vozes, 2009.

MANUS, Pedro Paulo Texeira. **Direito do trabalho**. 1º Ed. São Paulo: Atlas, 1987.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do contrato de trabalho**: manual pratico. 5 ed. São Paulo:Atlas,1996.

PETRUS, arquiles. Conheça - **seus-direito-trabalhistas-pedido-de-demissão-pelo-funcionario**. Disponível em: < [HTTP://www. Blogdopilako.com. BR/wp](http://www.Blogdopilako.com.BR/wp)>. Acesso em: 06 ago 2014.