

ANÁLISE DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA RESCISÃO DE CONTRATO DO TRABALHO SEM JUSTA CAUSA.

¹Patrícia Santana da Costa

²Luciana Aparecida Augusta de Oliveira

RESUMO

Neste trabalho foi realizado um estudo sobre rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, portanto na parte teórica desse trabalho aborda sobre os tipos de contrato de trabalho, empregado e empregador, rescisão contratual, direitos e deveres do empregado e também apresenta acordo tácito ou expresse correspondente a relação de emprego. Foi realizada a pesquisa bibliográfica com características qualitativa, descritivos e método estatístico. O objetivo foi analisar se os trabalhadores com carteira assinada conhecem seus direitos na rescisão sem justa causa. Foi distribuída uma pesquisa através de questionário enviada um link pelo WhatsApp, para saber se os entrevistados sabem dos seus direitos, foram entrevistadas 58 pessoas, sendo 70,7% Feminino e 29,3% Masculino. De acordo com as pesquisas obtive um resultado onde a maioria das pessoas conhece os direitos na rescisão sem justa causa.

Palavras-chave: Contrato, empregado e empregado, rescisão sem justa causa

¹Discente do Curso de graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE/Jaciara-MT. E-mail: patriciasantanadacosta79@gmail.com

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

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho estuda o direito e deveres do empregado e empregador no desligamento com rescisão sem justa causa. A rescisão de contrato de trabalho nessa modalidade é utilizada quando o empregador dispensa o empregado sem que tenha motivo nenhum.

Rescisão de contrato sem justa causa é por decisão do empregador, que tem o direito de dispensar o empregado, que não terá poder de se opor, somente se tiver exceções perante a lei. Trata-se de um procedimento correto quando há o fim do vínculo empregatício, sem que haja nenhum tipo de contrariedade ou penalidade. Desta forma será necessário o empregador aderir alguns procedimentos para garantir os direitos do empregado.

Atualmente nas informações sobre direitos trabalhistas nem todos os trabalhadores conhecem sobre seus direitos em destaque, sobrepondo que o objetivo desse estudo é identificar se os cidadãos conhecem sobre suas vantagens relacionadas a dispensa sem justa causa, e esclarecer dúvidas de diversas partes referente aos âmbitos trabalhistas.

Para chegar ao objetivo geral do trabalho fez-se necessário abordar os temas contrato de trabalho, tipos de contrato, empregado e empregador e tipos de rescisão contratual. Para tanto, utilizou de pesquisas bibliográficas, artigos, livros e em sites.

A metodologia aplicada nesse artigo correspondente a uma pesquisa bibliográfica, a partir de conteúdos já elaborados, qualitativa com objetivos descritivos, e método estatístico, referentes ao tema.

A análise foi de extrema importância, foi respondida pelas pessoas que tem carteira assinada ou já teve pelo menos uma vez, um questionário enviado através de um link de WhatsApp, onde teve 58 entrevistados e a maioria respondeu correto.

2. Contrato de trabalho

A legislação do trabalho, no Brasil é constituída pela consolidação e por normas jurídicas e complementares. Tem por objetivo regular as relações entre empregados e empregadores, estabelecendo direitos e deveres recíprocos. De acordo com SOUZA, (2007, p.22) é nada mais que a união de duas pessoas que faz nascer o contrato de trabalho que é o

empregado e o empregador, que se unem por meio desse contrato para oferecer prestação de serviços à empresa.

De acordo com o art. 443 da CLT a realização do contrato individual de trabalho pode ser feita de forma tácita ou expressa, verbal ou por escrito.

Tácito ou verbal- nesse caso, não há acordo escrito, forma-se pela confiança entre as partes, pela oralidade do acordo e pelo comportamento.

Expresso ou escrito- Neste são estipuladas cláusulas contratuais que visam tutelar entre empregador e empregado as obrigações e deveres entre as partes, não devendo ferir, principalmente, os direitos assegurados na Constituição Federal, CLT ou normas coletivas de trabalho, porém a regra geral é a da inexistência de contrato escrito tendo em vista a lei não fazer essa exigência.

Para (CONTARIN E DINIZ, 2009, p.5) O acordo tácito é feito entre as duas partes somente na base da confiança sem nem um tipo de documento entre o empregado e empregador. E o expresso deverá conter todos as documentações do empregado e do empregador e seus deveres e obrigações Deve ser igual a Constituição CLT

2.1 Tipos de contrato de trabalho

Há alguns contratos de trabalho tais como: Contrato por prazo indeterminado, contrato por prazo determinado, contrato de experiência e contrato de safra. Abaixo a definição de cada modalidade.

2.2 Contrato por prazo indeterminado

Define contrato de trabalho por prazo indeterminado como sendo “aquele cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo”. Segundo MACHADO, (2009, p.49) como o nome já diz prazo indeterminado, não tem prazo para sair

É o que se faz sem fixação prévia da sua duração, presumindo-se prolongando indefinidamente. Constitui a regra em Direito do Trabalho, e só excepcionalmente admite se o contrato por tempo determinado. De acordo com LIMA (2005, p.116), a partir que passou dos 90 dias passou da experiência, e seu contrato vai ser indeterminado de forma automática, que será um contrato sem data para sair

2.3 Contrato por prazo Determinado

Considera-se como tempo determinado é aquele em que as partes prevêm um limite à sua duração, esse limite pode ser um dia determinado, a execução de certos trabalhos ou um fato futuro de cujo acontecimento há certeza e, não se sabendo o dia exato, pode-se antevê-lo com aproximação, Segundo MACHADO, (2009, p.44) contrato de trabalho por prazo determinado é quando a pessoa é contratada por certo período apenas até executar a atividades necessárias.

“Considera-se como prazo determinado o contrato cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada”. De acordo com GONÇALES (1993, p. 136) é quando o empregado é contratado para executar um serviço, e sua duração é no máximo de dois anos.

2.4 Contrato de experiência

O contrato de experiência é utilizado como período de testes para constatar se o empregado possui as aptidões necessárias para ter o contrato de trabalho consolidado por prazo indeterminado. Conforme MACHADO (2009, pg. 46) ele vale 90 dias, o empregador poderá conceder prazos de experiências diferenciados ele pode contratar por 10 dias, depois prorrogar por mais 20 dias, sendo que o limite máximo é 90 dias.

É um contrato que depende de ajuste prévio. Constitui uma espécie de contrato por prazo determinado. Sua duração máxima é de 90 dias pode ser fixado por prazo inferior e prorrogado uma vez, contanto que a soma não extrapole o prazo de 90 dias. Se fixado inicialmente em 30 dias, prorrogado por mais de 30, a segunda prorrogação torna-o por tempo indeterminado, ainda que totalize prazo inferior a 90 dias. Portanto para LIMA (2005, p.117), o contrato de experiência ele é considerado contrato por prazo determinado, ele vale no máximo 90 dias, e esse contrato pode ser prorrogado somente uma única vez.

2.5 Contrato de Safra

Portanto, podemos definir Contrato de Safra aquele que “trata de um contrato por prazo determinado, não eventual, inserido na atividade do produtor rural. Tem sua duração dependente da influência das estações nas atividades agrárias, cujas atividades iniciam-se

normalmente no preparo de solo para o cultivo, se estendendo até a colheita”. É o pacto empregatício rural, e é destinado para área rural e urbana, é contratada uma pessoa somente para as tarefas realizadas entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita (DELGADO, 2017, p. 409, apud, RODRIGUES, 2017, p.16)

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)

Contrato de safra é um contrato determinado, ele é destinado a área rural alguns empresários usam no momento da safra do preparo da terra até a colheita, depois o empregado já é dispensado

2.6 Empregador

De acordo com o Art.2 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”

O empregador, na maioria das vezes, é uma empresa, o que no sentido econômico significa uma atividade que visa ao lucro. Outras categorias também podem figurar como empregadoras, como o próprio estado, os empregadores domésticos, e as instituições sem fins lucrativos, como os sindicatos e ONGs, além de outras.

O empregador é aquele que contrata e assalaria. O empregador também pode ser pessoa física e pessoa jurídica, e ele também assume os riscos das atividades econômica da empresa, exemplo: se a empresa der lucro é do empregador e se der prejuízo também é do empregador.

Como sujeito da relação de emprego, o empregador é o tomador dos serviços, ou seja, aquele que contrata o trabalho prestado pelo empregado, de forma pessoal, subordinada, continua e mediante renumeração. Para NASCIMENTO, (2008, p.61) ele assume as responsabilidades, admite assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, e assume os riscos da empresa

1.1 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)

2.7 Empregado

Art.º3 da consolidação das Leis de trabalho, ” Toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante a salário”

O empregado é sempre uma pessoa física, contratada para prestar serviços, recebendo um salário. Apesar da subordinação, o empregado tem uma série de direitos, como férias, 13º salário, aviso prévio, entre outros, O empregado é a pessoa física que presta serviços para o empregador, e com isso ele é assalariado e tem seus direitos pelos seus serviços prestados.

O empregado é aquele que trabalha com habitualidade. Para que o trabalhador seja destinatário da proteção das normas trabalhistas tem que prestar serviços de forma continua ao empregador. A caracterização do conceito de empregado exige o cumprimento de prestação Laborativa de trato sucessivo e continuado que integra o contrato de trabalho. Para 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.

Principais obrigações e deveres do empregado para com empregador.

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)

Segundo, SOUZA (2007, p.21). O descumprimento dos deveres e obrigações por parte do empregado acarretará rescisão de contrato de trabalho. Ou, o empregado poderá fazer só de advertências, no que aplicará em suspensão ou até uma rescisão de contrato de trabalho por justa.

2.8 Rescisão Contratual

É o fim do contrato de trabalho pode ser por parte do empregador, como por parte do empregado, ambos têm o direito de querer encerrar o vínculo de emprego. De acordo com

PACHECO (2014, P.39) o contrato pode ser rescindido por decisão da empresa ou do empregado ou um acordo entre as partes, e aponta o termino da relação de trabalho.

Existem vários tipos de rescisão para finalizar um contrato de trabalho tais como as principais que ocorrem:

- Demissão por justa causa que é quando o empregado realiza alguma falta grave e o contrato é rescindido por justa causa
- Demissão sem justa causa, esse tipo de rescisão ocorre quando o empregador dispensa o empregado sem que haja algum motivo.
- Pedido de demissão sem justa causa acontece esse tipo de rescisão de contrato quando o empregado pedi demissão
- Término do contrato de experiência. O termino do contrato de experiência acontece quando o período de duração acordado entre o empregado e empregador se esgota, não acontece a prorrogação do contrato e nem a efetivação do empregado após período acordado.

Para SOUZA, (2007, p.35, 47 e 52) esses são os tipos de rescisões principais para finalizar um contrato de rescisão, e cada um possuem suas particularidades e cada uma dessas rescisões possui regras e obrigações.

2.9 Rescisão sem Justa Causa

É quando o empregador decide encerrar o contrato de trabalho do empregado que está a sua disposição, sem que tenha motivo. 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.

Esclarece que é de direito do trabalhador as seguintes parcelas rescisórias:

- Aviso prévio (trabalhado ou indenizado);
- 13º salário proporcional;
- Férias vencidas e proporcionais;
- 1/3 férias;
- Saldo de salário;
- Salário família, se preenchidos os requisitos da Lei 8.213\91.

Sobre o direito de FGTS são devidos:

- Depósito de 8% referente ao mês da rescisão contratual;
- Multa de 40% sobre o montante da conta vinculada;
- Código de saque 01: o trabalhador terá direito a sacar os valores, depositados durante o vínculo empregatício.

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)

Quando você é demitido você deverá assinar o documento de sua demissão. A empresa onde você trabalha também pode exigir que você cumpra um aviso. Em regra, o aviso é o prazo de 30 dias e você também receberá por esse período na hora da rescisão.

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. <https://www.jornalcontabil.com.br/o-que-tenho-para-receber-se-eu-for-demitido-do-meu-trabalho/> acesso em: (28-10-2020 às 17:15).

Como o empregador tem a obrigação de pagar todos os direitos do funcionário, o mesmo também tem que cumprir com suas obrigações no seu local de trabalho até a data de saída, trabalhar com responsabilidade e respeitar a todos.

3.0 Metodologia

Para a realização desse trabalho, a presente pesquisa caracteriza-se e se faz necessário que busque método e técnica que ajudam no desenvolvimento e na qualidade do trabalho. Está pesquisa é do tipo descritivo com características qualitativas e também pesquisas Bibliográficas e o método estatístico.

Para Marconi e Lakatos (2012, p.57) sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de detalhes que tenham sido transcritos por alguma forma, querem publicadas quer gravadas.

A bibliografia pertinente “Oferece meios para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas onde os problemas não se

cristalizaram suficientemente” (MANZO, 1971, p.57, apud MARCONI e LAKATOS, 2012, p.57)

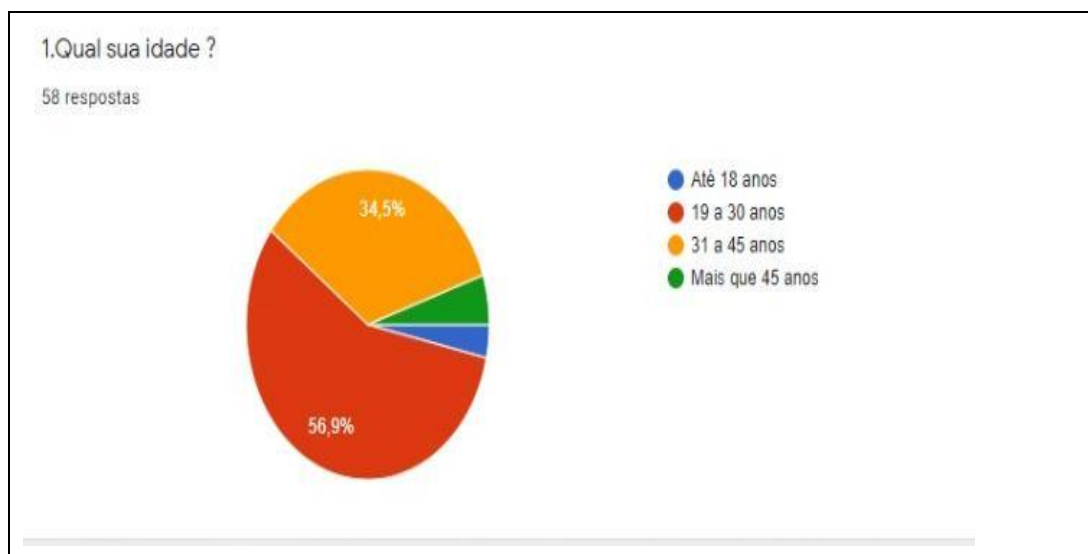
A pesquisa qualitativa “responde questões particulares” Em ciências Sociais preocupa-se com “um nível de realidade que não pode ser quantificado”, ou seja, ela trabalha com universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores, atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”. (MINAYO, 1993, p. 21-22, apud MARCONI e LAKATOS, 2018, p.303).

O método estatístico fundamenta-se na utilização da teoria estatística das probabilidades. Suas conclusões apresentam grande probabilidade de serem verdadeiras, embora admitam certa margem de erro. Para ANDRADE (2003, p.134) é um método de análise para verificar se existem realmente conexões entre fenômenos.

Pesquisa descritiva, quando o pesquisador apenas descreve os fatos observados sem interferir neles. Visa a descrever as características de determinada população ou fenômeno ou estabelecido de relações entre variáveis. Para Prodanov e Freitas, (2013, p.52) uma pesquisa descritiva é quando descreve algum fato, assunto, um acontecimento, e são usados para descrever de maneira objetiva.

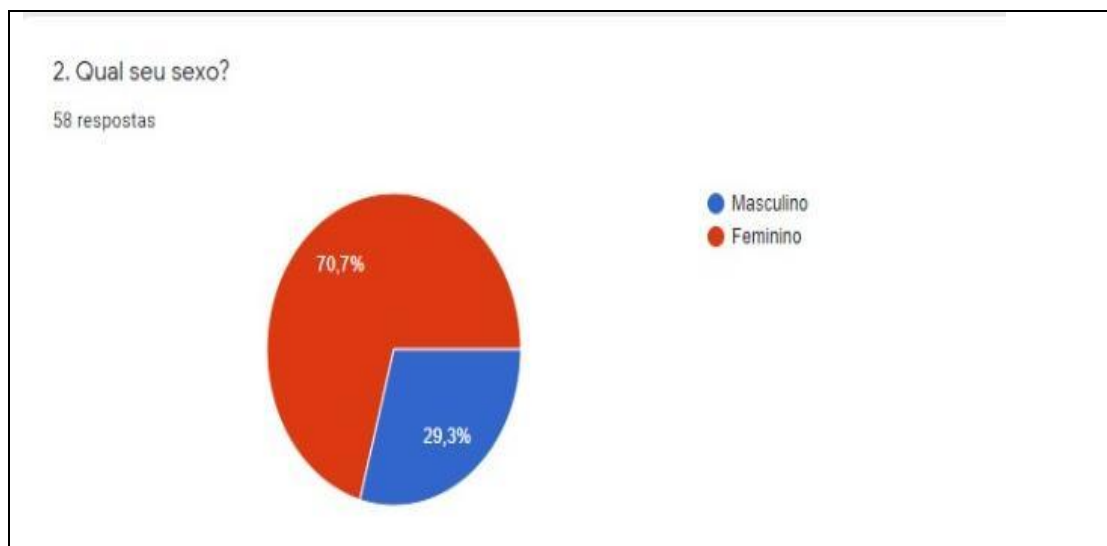
APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Foi realizada uma pesquisa onde as pessoas responderam através de um link enviado pelo WhatsApp, para saber se os entrevistados sabem dos seus direitos, foram entrevistadas 58 pessoas, 70,7% Feminino e 29,3% Masculino.



Fonte: Pesquisa 2020

O gráfico acima demonstra o resultado da primeira pergunta do questionário que era sobre a faixa etária do entrevistado, o objetivo da pergunta era saber qual a faixa etária da pessoa que está respondendo ao questionário, sendo assim, demonstra que a idade das pessoas entrevistadas tem 56,9% com a idade de 19 a 30 anos, e 34,5% com a idade de 31 a 45 anos, 5% com a idade mais de 45 anos, 3,6% com a idade até 18 anos.



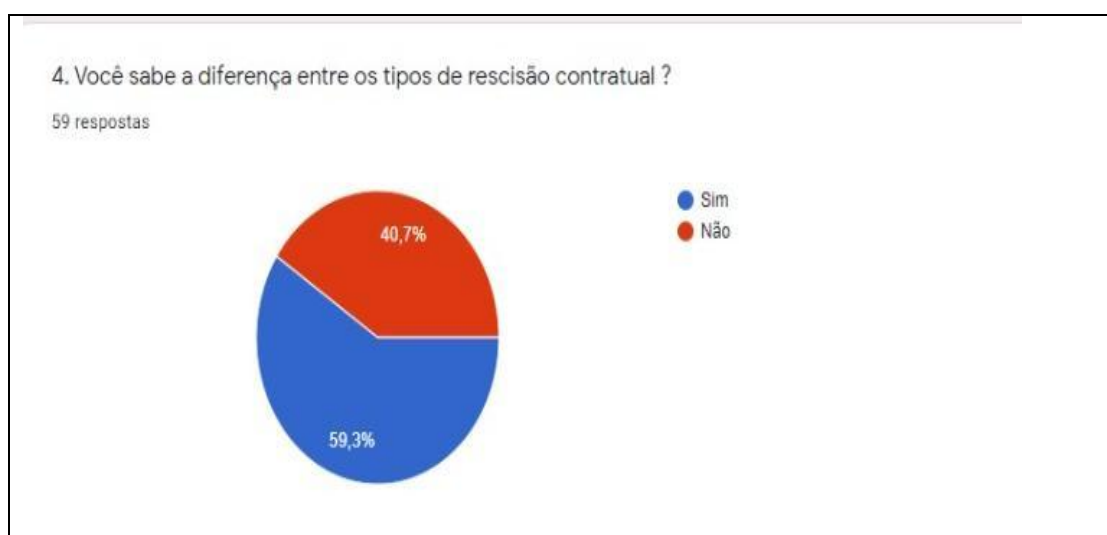
Fonte: Pesquisa 2020

O quadro acima informa sobre o sexo dos entrevistados que está relacionado a segunda pergunta do questionário, dessa forma, nota-se que a maioria dos entrevistados é do sexo feminino, sendo um percentual de 70,7% e do sexo masculino um percentual de 29,3%.



Fonte: Pesquisa 2020

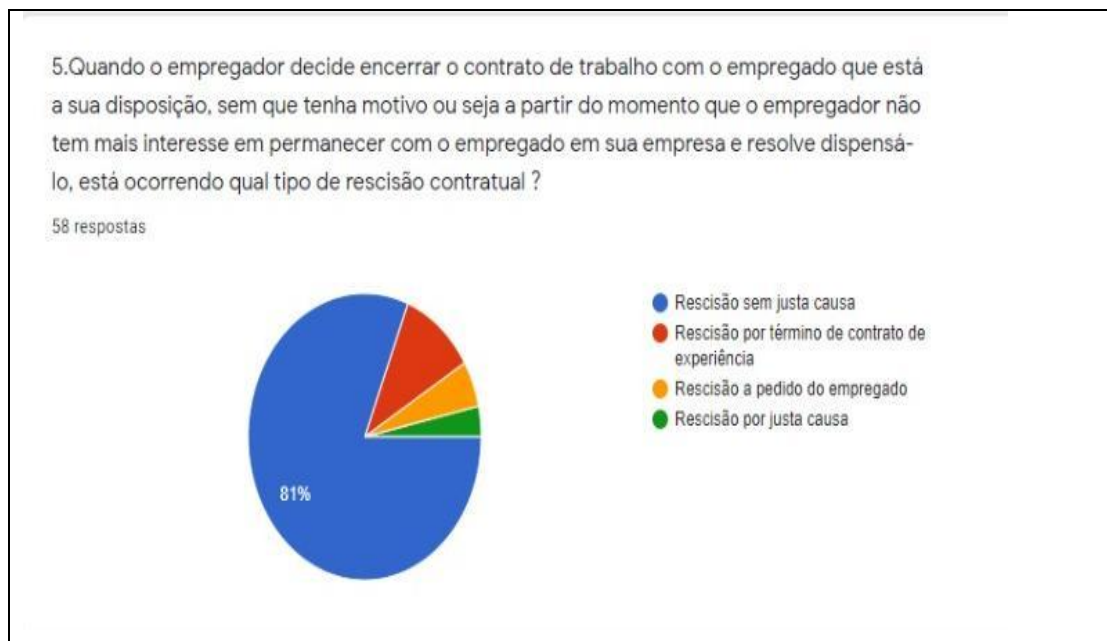
No gráfico 3, demonstra o resultado da terceira pergunta do questionário que é quanto tempo você trabalha com registro em carteira? O objetivo dessa pergunta era saber a quanto tempo o indivíduo está no mercado de trabalho, sendo assim, das pessoas que responderam o questionário 46,3% trabalham com carteira assinada de 06 a 15 anos, e 44,4% tem até 5 anos registro na carteira, 5,4% trabalham com carteira assinada de 16 a 25 anos e 3,9% trabalham a mais de 25 anos com a carteira assinada.



Fonte: Pesquisa 2020

A pergunta quatro do questionário é para saber se o entrevistado sabe as diferenças entre os tipos de rescisão contratual, De acordo com as respostas obtidas observa-se que 59,3% responderam que sim que sabem a diferença entre uma rescisão e outra e 40,7%

responderam que não sabem a diferença das rescisões contratuais. O objetivo dessa pergunta é saber se o entrevistado tem conhecimento sobre as diferenças de rescisões contratuais e aprofundar nas perguntas adiante.



Fonte: Pesquisa 2020

De acordo com gráfico 5, foi feita a pergunta Quando o empregador decide encerrar o contrato de trabalho com o empregado que está a sua disposição, sem que tenha motivo ou seja a partir do momento que o empregador não tem mais interesse em permanecer com o empregado em sua empresa e resolve dispensá-lo, está ocorrendo qual tipo de rescisão contratual ?

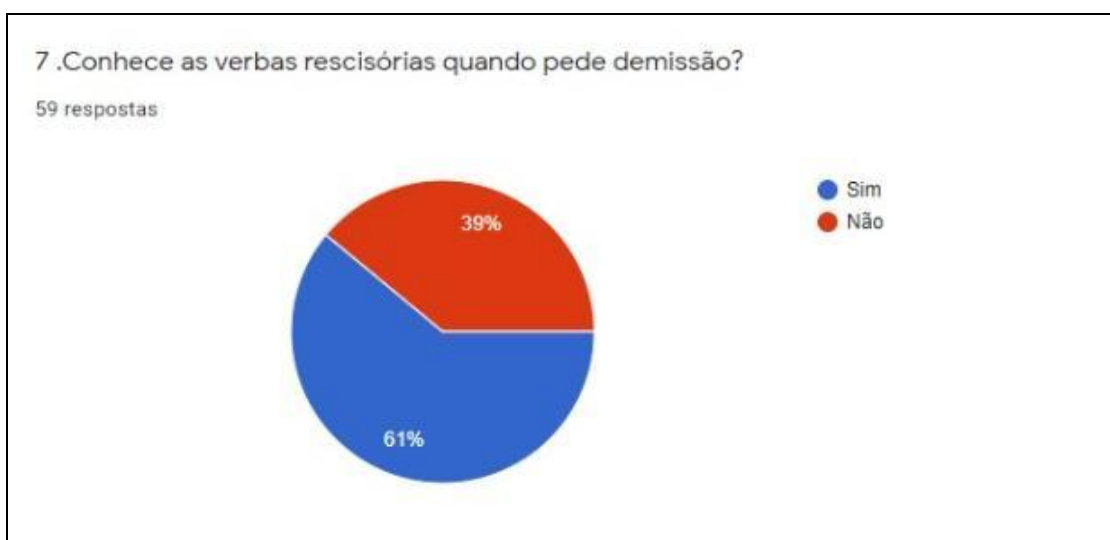
E 81% dos entrevistados falaram que é Rescisão sem justa causa, 11,7% falaram que é rescisão por término de contrato de experiência, 5% dos entrevistados responderam que é rescisão a pedido do empregado e 2,3% responderam que é rescisão por justa causa, os entrevistados que responderam rescisão sem justa causa está correto.

Apesar de 40,7% das pessoas responderem que não conhecem o tipo de rescisão contratual na pergunta 04 o percentual de acerto para a pergunta 05 foi maior que o esperado, concluindo que o entrevistado consegue conciliar o tipo de rescisão contratual com o fato ocorrido.



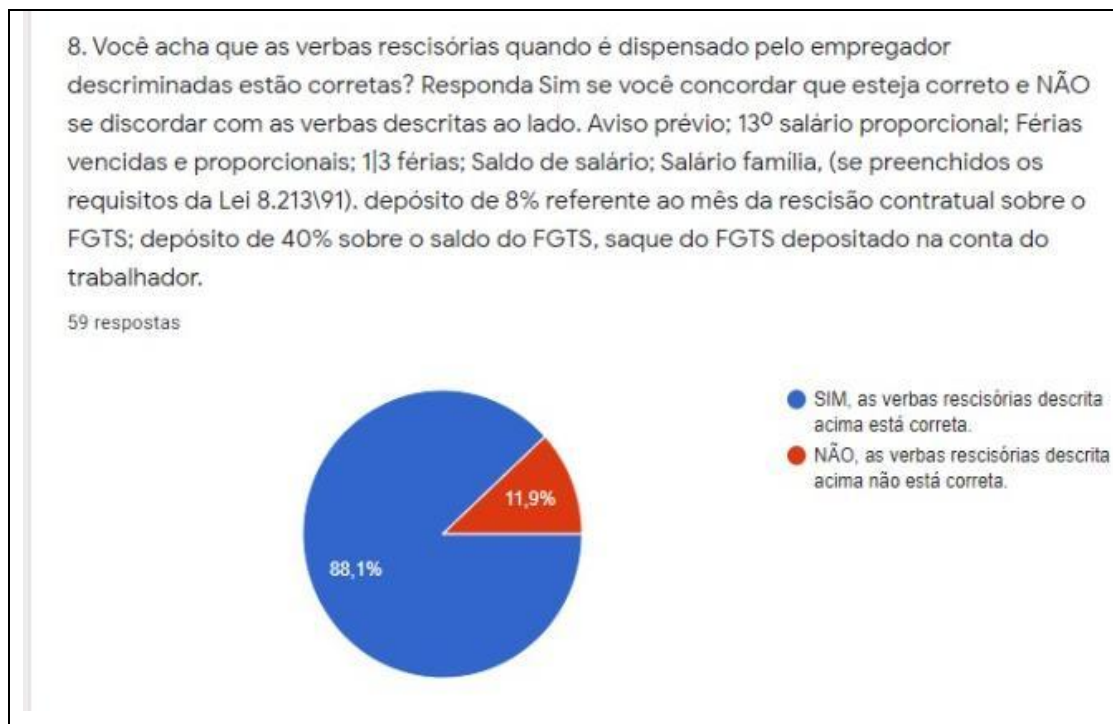
Fonte: Pesquisa 2020

Na Pergunta do gráfico 6, o questionamento se dá em saber se o entrevistado conhece as verbas rescisórias quando é dispensado pelo empregador, o objetivo dessa pergunta é saber se a pessoa sabe dos direitos que o indivíduo tem ao ter o contrato rescindido por parte do empregador (Rescisão sem justa causa é quando o empregador decide encerrar o contrato de trabalho do empregado que está a sua disposição, sem que tenha motivo. 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 ta produzindo o suficiente). De acordo com o resultado conclui-se que 54,2% dizem conhecer as verbas rescisórias e 45,8% diz não conhecer as verbas rescisórias quando é dispensado.



Fonte: Pesquisa 2020

No gráfico 07, o questionamento se dá em saber se o entrevistado conhece as verbas rescisórias quando pede demissão, o objetivo dessa pergunta é saber se a pessoa sabe dos direitos que possui quando pede demissão. De acordo com o resultado conclui-se que 61% responderam que conhece as verbas rescisórias, e 39% não conhece as verbas rescisórias.



Fonte: Pesquisa 2020

De acordo com o gráfico 8, foi feita a seguinte pergunta, você acha que as verbas rescisórias quando é dispensado pelo empregador discriminadas abaixo estão corretas? Responda Sim se você concordar que esteja correto e NÃO se discordar com as verbas descritas abaixo.

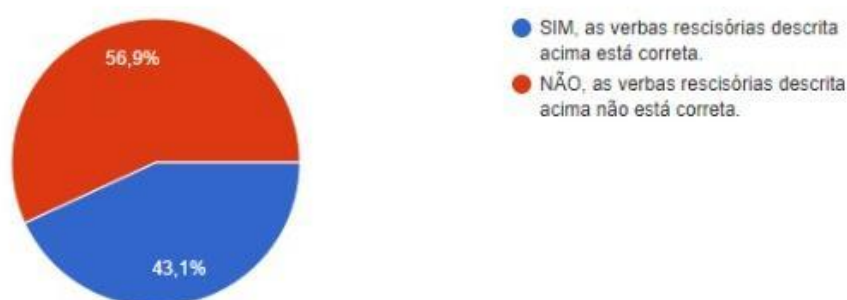
Aviso prévio; 13º salário proporcional; Férias vencidas e proporcionais; 1/3 férias; Saldo de salário; Salário família, (se preenchidos os requisitos da Lei 8.213\91). Depósito de 8% referente ao mês da rescisão contratual sobre o FGTS; depósito de 40% sobre o saldo do FGTS, saque do FGTS depositado na conta do trabalhador.

Rescisão sem justa causa é quando o empregador decide encerrar o contrato de trabalho do empregado que está a sua disposição, sem que tenha motivo (Pacheco 2014, p.39) A resposta correta para esta pergunta é SIM, as verbas rescisórias acima estão corretas.

O resultado apurado para esta pergunta é que 88,1% responderam que sim que está correta, e 11,9% responderam que a verbas rescisórias acima não esta correta. Nota-se que apesar de 45,8% das pessoas responderem no quadro 06 que não conhecem as verbas rescisórias quando é dispensado pelo empregador o percentual apresentado nessa pergunta teve um acerto de 42,3% da pergunta.

9. Você acha que as verbas rescisórias descritas abaixo quando uma pessoa pede demissão estão corretas ? Responda Sim se você concordar que esteja correto e NÃO se discordar com as verbas descritas ao lado. Aviso prévio (trabalhado ou indenizado); 13º salário proporcional; Férias vencidas e proporcionais; 1/3 férias; Saldo de salário; Salário família, se preenchidos os requisitos da Lei 8.213\91. Depósito de 8% referente ao mês da rescisão contratual sobre o FGTS e saque do FGTS depositado.

58 respostas



Fonte: Pesquisa 2020

De acordo com Gráfico 9, foi realizada a seguinte pergunta, você acha que as verbas rescisórias descritas abaixo quando uma pessoa pede demissão estão corretas? Responda Sim se você concordar que esteja correto e NÃO se discordar com as verbas descritas abaixo.

Aviso prévio (trabalhado ou indenizado); 13º salário proporcional; Férias vencidas e proporcionais; 1/3 férias; Saldo de salário; Salário família, se preenchidos os requisitos da Lei 8.213\91. Depósito de 8% referente ao mês da rescisão contratual sobre o FGTS e saque do FGTS depositado. E o resultado apurado para essa pergunta foi 56,9% responderam NÃO, as verbas rescisórias descritas acima não estão corretas, e 43,1% responderam que SIM, as verbas rescisórias descritas acima estão corretas. Nota-se que apesar de 45,8% das pessoas responderem no quadro 07 que não conhecem as verbas rescisórias quando pede demissão o percentual apresentado nessa pergunta teve um acerto de 56,9% da pergunta. Os saldos a receber de um funcionário ao solicitar a rescisão contratual são: Saldo de salário; férias vencidas e proporcionais e com adicional de 1/3; 13º proporcional; Depósito mensal do FGTS. Por outro lado, ele não recebe a multa de 40% do FGTS, não poderá movimentar o saldo da conta vinculada e não terá direito ao seguro-desemprego.

<https://www.jornalcontabil.com.br/pedido-de-demissao-conheca-os-direitos-e-deveres-da-empresa-e-funcionario/> < acesso dia 25-11-2020 as 23:44



Fonte: Pesquisa 2020

De acordo com o Gráfico 10, foi feita a seguinte pergunta, em qual situação o empregado tem direito a sacar o FGTS? E 88,1% dos entrevistados responderam que quando a rescisão ocorre por dispensa do empregador e 11,9% responderam quando a rescisão ocorre a pedido do empregado. E quem respondeu que ocorre por dispensa do empregador está correto.

Nota-se que apesar de 45,8% das pessoas responderem no quadro 06 que não conhecem as verbas rescisórias quando pede demissão no quadro 8 somente 88,1% acertaram, o empregado tem direito a sacar o FGTS, quando a rescisão ocorre por dispensa do empregador. Segundo Vianna 2008, p. 134, Apud, Pacheco, 2014, p.40, Uma das situações é quando a rescisão é sem justa causa, 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.

4.0 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho tem como tema principal Análise dos direitos trabalhistas na rescisão de contrato do trabalho sem justa causa, tem características do direito do trabalho, e atua na área do departamento pessoal nos escritórios de contabilidade. Sua abordagem traz umas das principais relações do ser humano: o vínculo empregatício e o seu rompimento. Nota-se que todos os contratos de trabalho têm um fim, podendo ser a morte do empregado ou empregador ou até mesmo a solicitação do rompimento de uma das partes desse vínculo. É nesse momento, em que o contador que é a peça fundamental para realizar tanto o contrato quanto o rompimento deve conhecer os direitos e deveres dessa relação.

Na realização desse trabalho buscou-se ampliar o conhecimento na área de contrato de trabalho e a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, que é um dos tipos de rescisões mais comum. Também buscou-se conhecer saber se os trabalhadores têm o conhecimento necessário sobre o rompimento do contrato sem justa causa.

Para o conhecimento técnico e teórico realizou-se a pesquisa bibliográfica, qualitativa com objetivo descritivo e o método estatístico, dessa forma, ampliou-se o conhecimento para que pudesse dar seguimento na segunda parte do trabalho que é a análise de dados.

Este trabalho foi elaborado para obter conhecimento na área profissional e esclarecer as dúvidas sobre empregado e empregador quando ao realizar tal procedimento possa ter noção básica do assunto, diversos são os direitos e obrigações a serem cumpridas, devendo cada um cumprir com suas responsabilidades de acordo com o tipo de modalidade de contrato e rescisão.

A pesquisa buscou obter informações do nível de conhecimentos dos trabalhadores em relação a rescisão de contrato de trabalho, foi possível analisar que nem todos sabem seus direitos.

A realização desse trabalho foi de grande importância, pois com o questionário muitas pessoas passaram a se interessar em entender mais sobre o assunto e sobre os seus direitos trabalhistas.

Notou-se nas respostas que boa parte dos entrevistados não entende dos seus direitos quando perguntado de forma técnica, porém, ao ser perguntado com algum exemplo ele consegue assimilar o direito que possui no término do contrato. Com o desenvolvimento do questionário foi possível analisar que nem todos acertaram as opções corretas.

Como ampliação do conhecimento sugere-se uma pesquisa na rescisão contratual por justa causa, onde a mesma traz as falhas de uma das partes no contrato de trabalho onde seu rompimento é realizado por um motivo específico eliminando algum tipo de direito do empregado.

Por fim, o trabalho realizado trouxe um nível de conhecimento pessoal e profissional que será utilizado no ambiente de trabalho para auxiliar as pessoas envolvidas nessa relação de trabalho: empregado e empregador.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de, Introdução à Metodologia do Trabalho Científico, 6ª Ed, São Paulo: Atlas, 2003, p.134'

CONTARIN, Laís e DINIZ, Patrícia Lelis, Contrato individual do trabalho, São Paulo, 2009, p. 5

Jornal Contábil, <https://www.jornalcontabil.com.br/o-que-tenho-para-receber-se-eu-for-demitido-do-meu-trabalho/>< acesso dia 28-10-2020 às 17:15

Jornal contábil <https://www.jornalcontabil.com.br/pedido-de-demissao-conheca-os-direitos-e-deveres-da-empresa-e-funcionario/>< acesso dia 25-11-2020 as 23:44

GONÇALES, Odonel Urbano, Curso de direito do Trabalho, São Paulo: Atlas, 1993, p.136

LIMA, Francisco Meton Marques de, Manual sintético de Direito do Trabalho, 2ª Ed, São Paulo: LTr, (2005, p. 116-117)

Machado Carlos, Rescisão do Contrato de Trabalho por iniciativa do empregador TIJUCAS 4 DE DEZEMBRO (2009, p.44,46 e 49)

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria, Técnicas de Pesquisas, 7ª Ed, São Paulo, Editora Atlas S.A- 2012 p.57

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria, Metodologia Científica, 7ª Ed, São Paulo: Atlas, 2018, p.303.

NASCIMENTO, Nilson de oliveira, o poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego, São Paulo, 2008, p. 55 e 61

PACHECO, Thaisi Borges, Rescisão de contrato de trabalho sem justa causa: uma abordagem geral, Criciúma, 2014, p. 39

PRODANOV, Cleber Cristiano, FREITAS, Ernani Cesar, Metodologia do Trabalho Científico, 2º Ed, novo Hamburgo, Rio Grande do Sul, 2013, p. 52

ROCHA, Yasmin Caroline da Silva, Direito do Contrato de Trabalho- Rescisão de Contrato do Trabalho por prazo determinado da Safra, (2019, p.103)

RODRIGUES, Ivane Silva, contrato de safra, Barretos, 2017 p.16

SOUZA, Alexandre Luiz de, Rescisão de Contrato de trabalho: Verbas Rescisórias e Cálculo, FLORIANOPOLIS (2007, p. 20, 21, 22, 35, 47 e 52)