

Cartilha da Rescisão: o que você tem a receber

Cartilha gratuita para o trabalhador: entenda, verba por verba, o que você tem a receber na rescisão — aviso prévio, férias, 13º, FGTS, multa de 40%, seguro-desemprego — e um checklist para conferir o TRCT.

Ser demitido — ou pedir demissão — vem quase sempre com uma dúvida no ar: “será que recebi tudo certo?”. Esta cartilha explica, em linguagem simples, as principais verbas da rescisão e traz um checklist para você conferir o seu acerto. Não substitui a análise do seu caso, mas ajuda você a não deixar dinheiro para trás.

Antes de tudo: o que você recebe depende de como o contrato terminou. Não é a mesma coisa ser demitido sem justa causa, pedir demissão, ser dispensado por justa causa ou fazer um acordo. Veja abaixo o seu caso.

1. Depende de como você saiu

Demissão sem justa causa (a empresa te dispensou)

É a situação mais completa em direitos. Você costuma ter direito a: saldo de salário, aviso prévio (trabalhado ou indenizado), férias vencidas e proporcionais + 1/3, 13º proporcional, saque do FGTS, multa de 40% do FGTS e as guias para o seguro-desemprego.

Pedido de demissão (você saiu)

Você recebe saldo de salário, férias vencidas e proporcionais + 1/3 e 13º proporcional. Em regra, não há multa de 40% nem seguro-desemprego, e o aviso prévio, se não for cumprido, pode ser descontado.

Justa causa (dispensa por falta grave)

É a mais restritiva: em geral, apenas saldo de salário e férias vencidas + 1/3. Mas atenção: muitas justas causas são aplicadas de forma indevida. Se você considera a punição injusta ou desproporcional, vale buscar orientação — a reversão pode transformar o acerto no de uma dispensa sem justa causa.

Acordo (distrato) e rescisão indireta

No acordo previsto na CLT, você recebe metade do aviso e 20% da multa do FGTS, podendo sacar parte do fundo. Já a rescisão indireta é quando a empresa comete faltas graves (não paga em dia, não recolhe FGTS, expõe você a assédio) e você pede a saída “por culpa dela” — com os mesmos direitos de uma dispensa sem justa causa.

2. As verbas, uma por uma

- Saldo de salário: os dias trabalhados no mês da saída.
- Aviso prévio: no mínimo 30 dias, com acréscimo de 3 dias por ano trabalhado (até 90 dias). Pode ser trabalhado ou indenizado.
- Férias: as vencidas (se houver) e as proporcionais, sempre com o adicional de 1/3.
- 13º salário proporcional: 1/12 por mês trabalhado no ano.
-

FGTS + 40%: na dispensa sem justa causa, você saca o saldo e recebe a multa de 40% sobre ele.

- Seguro-desemprego: nas hipóteses cabíveis, mediante as guias entregues pela empresa.

Prazo de pagamento: a rescisão deve ser paga em até 10 dias contados do fim do contrato (art. 477, §6º, da CLT). O atraso gera multa em favor do trabalhador — o valor de um salário, salvo se a culpa for sua.

3. Erros comuns que tiram dinheiro do trabalhador

- Médias de horas extras, comissões e adicionais não incluídas no cálculo das verbas.
- Adicional de insalubridade, periculosidade ou noturno pago “por fora” e ignorado na rescisão.
- Aviso prévio proporcional ao tempo de casa calculado a menos.
- FGTS não depositado durante o contrato (confira o extrato).
- Justa causa aplicada sem gravidade real ou sem proporcionalidade.

Checklist: confira o seu acerto

Se algum ponto ficou em aberto — ou se você marcou “não” em algum item —, vale conversar antes de dar quitação. Muitas vezes há valores a corrigir.

Material de caráter meramente informativo e educativo, em conformidade com o Provimento nº 205/2021 da OAB. Não substitui a análise do caso concreto, não constitui oferta de serviços nem promete resultados. Os valores e regras podem variar conforme a convenção coletiva, o contrato e a situação de cada trabalhador.