

PR | ADVOCACIA

DIREITO DO TRABALHO

Direitos na demissão

O que conferir no encerramento do contrato, quais documentos guardar e quando buscar orientação.

GUIA PRÁTICO • EDIÇÃO 2026

Dr. Tarcísio Carlos Paulino Júnior



PRIMEIRO PASSO

Identifique como o contrato terminou.

Os direitos mudam conforme a iniciativa e o motivo da rescisão. A dispensa sem justa causa não produz os mesmos efeitos do pedido de demissão, da justa causa ou do acordo.

Forma de término	Quem toma a iniciativa
Dispensa sem justa causa	O empregador encerra o contrato sem atribuir falta grave ao empregado.
Pedido de demissão	O empregado decide encerrar o vínculo.
Justa causa	O empregador aponta falta grave prevista em lei.
Rescisão por acordo	Empregado e empregador concordam com o encerramento na forma do art. 484-A da CLT.
Rescisão indireta	O empregado busca o fim do contrato por falta grave do empregador, normalmente com reconhecimento judicial.

Não assine documento em branco

Leia o aviso, o termo de rescisão e os recibos. Peça uma cópia de tudo. Se houver valor, data ou motivo incorreto, registre a ressalva e procure orientação.

SEM JUSTA CAUSA

Os principais direitos de quem foi dispensado pelo empregador.

- Saldo de salário: dias trabalhados no mês da saída.
- Aviso prévio: trabalhado ou indenizado, conforme o caso.
- 13º salário proporcional: calculado pelos meses computáveis no ano.
- Férias vencidas e proporcionais: com acréscimo de um terço.
- FGTS: depósitos devidos, indenização de 40% e saque conforme as regras aplicáveis à conta e à modalidade escolhida.
- Seguro-desemprego: quando preenchidos os requisitos legais.
- Documentos de desligamento: baixa do vínculo, termo rescisório e guias ou informações necessárias.

Aviso proporcional

A Lei 12.506/2011 prevê 30 dias para até um ano de serviço e acréscimo de três dias por ano trabalhado na mesma empresa, até o total de 90 dias, na dispensa pelo empregador.

Prazo de pagamento

Em regra, as verbas rescisórias e os documentos devem ser entregues em até dez dias corridos contados do término do contrato.

Saque-aniversário merece conferência

A opção pelo saque-aniversário pode limitar o saque imediato do saldo na demissão, embora a multa rescisória permaneça devida. Consulte a regra vigente e a situação concreta da conta.

OUTRAS FORMAS DE RESCISÃO

O que muda em cada cenário.

Situação	Direitos em linhas gerais
Pedido de demissão	Saldo de salário, 13º proporcional e férias vencidas e proporcionais + 1/3. Sem multa de 40%, saque rescisório do FGTS ou seguro-desemprego. O aviso não cumprido pode ser descontado.
Acordo do art. 484-A	Demais verbas integrais; metade do aviso indenizado; multa do FGTS de 20%; saque de até 80% do FGTS; sem seguro-desemprego.
Justa causa	Saldo de salário e férias vencidas + 1/3, se houver. Não há aviso, 13º proporcional, férias proporcionais, multa de 40% ou seguro-desemprego.
Rescisão indireta	Se reconhecida, gera direitos equivalentes à dispensa sem justa causa. Exige prova da falta grave patronal e costuma depender de decisão judicial.

Cuidado com “acordos por fora”

Simular dispensa sem justa causa para devolver a multa do FGTS ou combinar informações falsas pode gerar fraude, cobrança de valores e outras consequências. Use apenas a forma legal de rescisão.

COMO CONFERIR

Compare o termo de rescisão com a realidade do contrato.

Saldo de salário

Confira os dias efetivamente trabalhados, faltas, adicionais, comissões e horas extras habituais que integrem a base de cálculo.

13º proporcional

Cada mês com 15 dias ou mais de trabalho costuma contar como um doze avos. A projeção do aviso indenizado pode influenciar o cálculo.

Férias + um terço

Verifique períodos completos ainda não gozados, eventual pagamento em dobro e férias proporcionais. O adicional constitucional de um terço deve aparecer.

FGTS e multa

Compare o extrato da conta com os meses trabalhados e com as verbas rescisórias. Ausências de depósito podem exigir cobrança própria.

Descontos

Faltas, adiantamentos, aviso não cumprido e outros descontos devem ter base identificável. Desconto genérico ou sem explicação merece revisão.

Norma coletiva

Convenções e acordos coletivos podem prever direitos adicionais, indenizações, pisos ou procedimentos específicos. Consulte a norma da categoria e da localidade.

DOCUMENTOS

Guarde provas antes de perder o acesso aos sistemas.

Checklist de desligamento

- aviso prévio e comunicação de dispensa ou pedido de demissão;
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT;
- comprovante de pagamento das verbas rescisórias;
- Carteira de Trabalho Digital com a baixa do vínculo;
- extrato analítico do FGTS e informação da multa rescisória;
- requerimento do seguro-desemprego, quando cabível;
- holerites, cartões de ponto, escalas e comprovantes de comissões;
- convenção ou acordo coletivo da categoria;
- atestados, CAT, documentos de gravidez ou de estabilidade, quando houver.

Faça cópias

- salve arquivos pessoais;
- exporte conversas relevantes;
- guarde e-mails e comunicados;
- anote testemunhas e datas.

Proteja dados da empresa

- não copie segredo comercial;
- não retenha dados de clientes;
- preserve somente provas legítimas;
- mantenha a confidencialidade.

Receber não impede toda discussão

O pagamento e a assinatura do termo não corrigem automaticamente diferenças ou ilegalidades. Mas documentos claros e uma ressalva oportuna facilitam a análise posterior.

SINAIS DE ALERTA

Algumas situações pedem análise antes ou logo após a saída.

- gestação confirmada durante o contrato ou no período de projeção do aviso;
- acidente de trabalho, doença ocupacional ou afastamento previdenciário;
- participação em CIPA, direção sindical ou outra garantia provisória;
- justa causa sem prova clara, sem imediatidade ou desproporcional;
- salários, comissões, horas extras ou adicionais fora do holerite;
- FGTS sem depósitos ou remuneração registrada abaixo da real;
- pressão para pedir demissão ou assinar acordo não desejado;
- atraso superior ao prazo legal ou ausência dos documentos de rescisão;
- discriminação, assédio ou dispensa relacionada a doença estigmatizante.

Prazo para ação trabalhista

Em regra, a ação deve ser ajuizada em até dois anos após o fim do contrato e alcança créditos dos cinco anos anteriores ao ajuizamento. Há exceções e detalhes, por isso não espere o prazo terminar.

Ficou com alguma dúvida?

Se algum desses sinais aparece no seu caso, organize os documentos e busque orientação antes de tomar uma decisão definitiva.

WhatsApp: (65) 99942-3244

ROTEIRO DAS PRIMEIRAS 48 HORAS

Organização ajuda a separar urgência de ansiedade.

1. Confirme o motivo e a data

Peça o comunicado por escrito e confira se a data de saída e a forma de rescisão correspondem ao que aconteceu.

2. Baixe seus documentos

Salve holerites, espelhos de ponto, extrato do FGTS, contrato, aditivos e norma coletiva. Não leve dados sigilosos que não sejam seus.

3. Não assine com pressa

Leia valores e declarações. Se houver erro, peça correção ou registre ressalva. Não assine papel em branco.

4. Marque os prazos

Anote o décimo dia após o término do contrato, o período de requerimento do seguro-desemprego e qualquer prazo informado nos documentos.

5. Compare antes de gastar

Separe verbas rescisórias de salário comum e confira a disponibilidade real do FGTS. Planeje despesas considerando o tempo de liberação de cada valor.

6. Procure orientação se houver divergência

Leve uma linha do tempo simples, documentos e perguntas objetivas. Isso torna a análise mais rápida e útil.

FONTES E RESPONSABILIDADE

Informação segura começa pela fonte.

Este guia foi preparado com base em fontes oficiais consultadas em 30 de julho de 2026. A legislação e a interpretação administrativa ou judicial podem mudar. Consulte sempre a versão vigente.

MTE - Perguntas Frequentes sobre direitos trabalhistas

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/programas-projetos-acoes-obras-e-atividades/proteja/duvidas-frequentes>

Lei 12.506/2011 - aviso prévio proporcional

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm

CLT, texto compilado

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm

MTE - FGTS

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/trabalhador/fgts>

MTE - Seguro-Desemprego Formal

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/trabalhador/seguro-desemprego/seguro-desemprego-formal>

Aviso importante

Material exclusivamente informativo. Ele não substitui consulta jurídica, análise de documentos ou avaliação individual do caso. Não há promessa de resultado, e o recebimento deste conteúdo não cria relação advogado-cliente.

Ficou com alguma dúvida?

Fale com o PR Advocacia para revisar a rescisão, os documentos e os prazos do seu caso.

WhatsApp: (65) 99942-3244

PR Advocacia - atendimento presencial em Cáceres-MT e on-line em todo o Brasil.