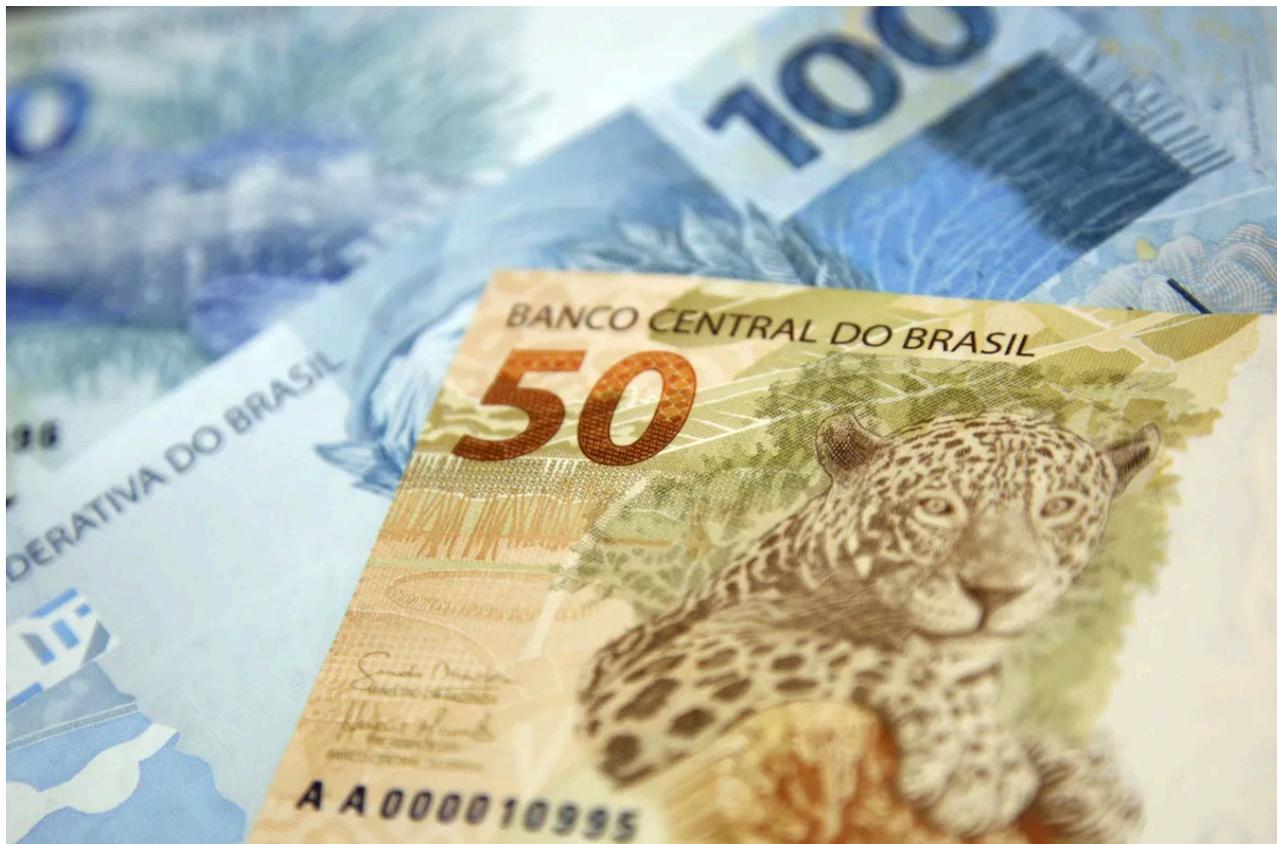


# Como calcular rescisão de trabalho

[valor.globo.com/legislacao/artigo/como-calculiar-rescisao-de-trabalho.ghtml](https://valor.globo.com/legislacao/artigo/como-calculiar-rescisao-de-trabalho.ghtml)

Estela Marques



Todos os trabalhadores têm direito a receber **saldo de salário, férias e 13º salário** proporcionais quando deixam um emprego. Os valores, que variam conforme o salário combinado e o tempo de serviço na empresa, correspondem às **verbas rescisórias** e **devem ser pagos em até 10 dias corridos**.

Isso está previsto na **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** e pode ser incrementado a depender do motivo da rescisão contratual. O advogado trabalhista Ruy João Ribeiro, do escritório que leva seu nome, resume: “A rescisão significa o ato final de ajuste de contas entre empregado e empregador”.

Os motivos de rescisão podem ser:

- **Pedido de demissão**, quando o empregado comunica ao empregador que não quer trabalhar na empresa;
- **Dispensa sem justa causa**, quando o empregador comunica ao empregado o seu desligamento;
- **Dispensa com justa causa**, que ocorre em resposta à violação de alguma obrigação legal ou contratual;
- **Rescisão indireta**, quando o empregado pede à Justiça do Trabalho que oficialize a rescisão, devido a descumprimento contratual do empregador;

- **Rescisão por culpa recíproca**, quando empregador e empregado cometem faltas graves e concordam em encerrar a relação de trabalho de forma indireta;
- **Demissão por acordo entre as partes**, feito por via extrajudicial e garante benefícios a ambas as partes envolvidas.

Também são reconhecidas as rescisões por término do contrato de experiência e as rescisões antecipadas pelo empregador ou pelo empregado no contrato de experiência.

## O que muda no cálculo, de acordo com a rescisão?

---

Em geral, os direitos básicos do trabalhador são:

- 13º salário proporcional;
- Férias proporcionais;
- Adicional de 1/3 de férias.

Por outro lado, os direitos ampliam a depender da forma que se deu a rescisão do contrato de trabalho. A advogada trabalhista Fernanda Rios, sócia do Costa Oliveira Advogados, e o advogado Ruy João Ribeiro explicam o que muda a cada caso.

## Rescisão por justa causa

---

Resposta do empregador a uma falta grave cometida pelo empregado. Neste caso, o trabalhador recebe: saldo de salário, férias vencidas, proporcionais e terço de férias, e 13º salário proporcional.

## Rescisão sem justa causa

---

A mais comum entre as rescisões, ocorre quando o empregador comunica ao empregado que não quer mais a continuidade do vínculo. Neste caso, o trabalhador tem direito ao saldo de salário, 13º proporcional, férias proporcionais, vencidas e o terço de férias, 13º salário proporcional, 40% de multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), saque do saldo do FGTS, guias de seguro-desemprego e aviso prévio indenizado, caso seja dispensado pelo empregador.

“O cálculo da multa do FGTS é sobre o que a empresa recolheu. Se o funcionário trabalhou 5 anos na empresa e percebeu que alguns meses não foram depositados, a multa vai ser calculada não em cima do que está depositado, mas sobre o que a empresa tinha a obrigação de recolher”, explica Fernanda.

## Rescisão a pedido

---

O trabalhador decide romper o vínculo empregatício com o empregador. Tem direito aos dias trabalhados (saldo de salário), férias proporcionais, vencidas e o terço de férias, e 13º salário. Não terá direito a multa de 40% do FGTS, nem ao seguro-desemprego.

É obrigatório cumprir aviso prévio de 30 dias. Se não quiser, o empregador tem direito de descontar o período não trabalhado. Por outro lado, a empresa pode dispensar o funcionário do cumprimento do aviso prévio.

O pedido de demissão deve ser escrito a próprio punho.

## Rescisão por acordo entre as partes

---

É uma modalidade de rescisão nova, que torna legal a prática do mercado de o funcionário pedir para ser demitido, para não perder os direitos assegurados a quem é dispensado.

“A legislação CLT traz especificamente as verbas rescisórias: saldo de salário, férias vencidas e proporcionais e o terço de férias; 20% de multa do FGTS, aviso prévio pela metade, e o emprego não vai poder sacar o FGTS em sua totalidade, só até 80%”, explica Fernanda Rios.

Na demissão por acordo entre as partes, o empregado não tem direito ao seguro-desemprego.

## Rescisão indireta

---

É o tipo mais incomum, porque ocorre na Justiça do Trabalho, e pode ser entendida como “a demissão do empregador por justa causa”. É caracterizada pelo descumprimento de cláusulas contratuais por parte do empregado, ou seja, pelo sofrimento ao trabalhador causado por uma falha do empregador.

“O empregado não vai dar uma cartada e dizer ‘me pague’. Ele vai submeter aquela situação ao Judiciário Trabalhista. A lei permite que ele rescinda o contrato trabalhando ou se afastando”, explica Ruy João Ribeiro.

Neste caso, o empregado deve ajuizar uma ação para que a Justiça declare por sentença a rescisão do contrato, mediante reconhecimento de alguma das hipóteses previstas no artigo 483 da CLT — entre as quais metas excessivas, assédio, rigor excessivo no trato com o empregado, entre outros.

“Reconhecido, tem efeito de transformar a dispensa em dispensa sem justa causa, e os efeitos e parcelas são os mesmos. O empregador tem que pagar como se ele tivesse mandado o empregado embora, mesmo ele tendo deixado o emprego e imputado ao empregador violação contratual”, acrescenta Ribeiro.

Outro tipo comum de rescisão é a culpa recíproca, quando ambas as partes cometem faltas graves e concordam em encerrar a relação de trabalho imediatamente. Nessa hipótese, os tribunais têm entendido que é devido ao trabalhador 50% do aviso prévio, férias proporcionais e 13º proporcional. O aviso prévio é dividido porque as duas deram motivação pra rescisão.

## Quais são os descontos das verbas rescisórias?

---

As verbas rescisórias também estão submetidas a descontos obrigatórios previstos em lei. É o caso da contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Imposto de Renda e, a depender do contrato, plano de saúde e vale transporte.

O empregador também pode descontar o aviso prévio, se o trabalhador se recusar a cumpri-lo em caso de pedido de demissão; adiantamento de salário, se houver; e verbas referentes a prejuízos dados pelo empregado. Neste caso, no entanto, é preciso que haja previsão no contrato de trabalho ou em norma coletiva da categoria.

“Todos os descontos devem totalizar até um mês de salário do funcionário”, acrescenta Fernanda.

Ribeiro recomenda o uso da plataforma e-Social, do governo federal, para facilitar os cálculos das verbas rescisórias às quais um empregado tem direito.

“Você lança no sistema do INSS os dados de seus empregados e o próprio e-Social calcula as parcelas. Só informar o valor que recebe e como se deu a rescisão, e ali tem todo o cálculo”, explica.

### **Agora o Valor Econômico está no WhatsApp!**

---

Siga nosso canal e receba as notícias mais importantes do dia!

Conhecer ▶