

VERBAS RESCISÓRIAS (Antes de qualquer procedimento rescisório, importante ler os cuidados especiais ao final – Verbas adicionais)

CAUSA DO AFASTAMENTO	SALDO SAL.	AVISO PRÉVIO	13° SAL	FÉRIAS VENCIDAS	FÉRIAS PROPORC.	ADIC. FÉRIAS	FGTS MÊS ANT.	FGTS RESCISÃO	MULTA FGTS	INDENIZ. ADIC.	INDENIZ. ART. 479 CLT	SAL. FAMÍLIA
Rescisão Por Pedido de Demissão (Menos de 1 Ano)	SIM	NÃO (5)	SIM	NÃO	SIM (1)	SIM	SIM (6)	SIM (6)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Pedido de Demissão (Mais de 1 Ano)	SIM	NÃO (5)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (6)	SIM (6)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Sem Justa Causa (Menos de 1 Ano)	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (4)	SIM (2)	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Sem Justa Causa (Mais de 1 Ano)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (4)	SIM (2)	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Com Justa Causa (Menos de 1 Ano)	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	*NÃO (8)	NÃO	SIM (6)	SIM (6)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Com Justa Causa (Mais de 1 Ano)	SIM	NÃO	NÃO	SIM	*NÃO (8)	SIM	SIM (6)	SIM (6)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão de Contrato de Experiência (Extinção Automática)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência Por Iniciativa do Empregador	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (4)	SIM (2)	SIM	SIM
Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência Por Iniciativa do Empregado	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM (1)	SIM	SIM (6)	SIM (6)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Indireta (Menos de 1 Ano)	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (4)	SIM (2)	NÃO	SIM
Rescisão Por Dispensa Indireta (Mais de 1 Ano)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (4)	SIM (2)	NÃO	SIM
Rescisão Por Culpa Recíproca (Menos de 1 Ano)	SIM	SIM (7)	SIM (7)	NÃO	SIM (7)	SIM	SIM (9)	SIM (9)	SIM (3)	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Culpa Recíproca (Mais de 1 Ano)	SIM	SIM (7)	SIM (7)	SIM	SIM (7)	SIM	SIM (9)	SIM (9)	SIM (3)	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Acordo entre Empregado e Empregador (Menos de 1 Ano) NOVO	SIM	SIM 50% (11)	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (12)	SIM (12)	SIM 20% (11)	SIM	NÃO	SIM
Rescisão Por Acordo entre Empregado e Empregador (Mais de 1 Ano) NOVO	SIM	SIM 50% (11)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (12)	SIM (12)	SIM 20% (11)	SIM	NÃO	SIM
Rescisão Aposentadoria Especial (Menos de 1 Ano)	SIM	SIM (10)	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (10)	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Aposentadoria Especial (Mais de 1 Ano)	SIM	SIM (10)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (4)	SIM (4)	SIM (10)	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Falecimento (Menos de 1 Ano)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM (9)	SIM (9)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Por Falecimento (Mais de 1 Ano)	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM (9)	SIM (9)	NÃO	NÃO	NÃO	SIM

NOTAS:

- 1) As férias proporcionais são devidas por força do Enunciados do TST n°s 171 e 261.
- 2) A indenização adicional de um salário será devida no caso de término do aviso prévio, indenizado ou não, ou término antecipado do contrato de experiência, quando for o caso, nos 30 dias que antecedem a data-base da categoria.
- 3) A multa do FGTS devida por rescisão por culpa recíproca é de 20%, e deve ser depositada na conta vinculada junto à CEF;
- 4) O FGTS e a multa de 40%, quando for devida, devem ser depositados na conta vinculada junto à CEF; a empresa recolherá também a contribuição social de 10%, totalizando 50%.
- 5) O aviso prévio é devido pelo empregado, sob pena de desconto do valor correspondente das verbas rescisórias, exceto se o empregador dispensá-lo do pagamento.
- 6) O empregado faz jus aos depósitos, mas não tem direito ao saque pelo motivo da rescisão.
- 7) De acordo com o enunciado n° 14 do TST, sendo reconhecida a culpa recíproca, o trabalhador tem direito a 50% do valor do aviso prévio, do 13° salário e das férias proporcionais.
- 8) A Convenção da OIT (Organização Internacional do Trabalho) n° 132 estabelece que é devido o pagamento de férias proporcionais em todos os casos, independentemente do tipo de rescisão, com mais ou menos de um ano de vínculo empregatício. Esta Convenção Coletiva foi recepcionada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, no entanto, os Tribunais do Trabalho, inclusive o TST entendem que na dispensa por justa causa não é devido o pagamento das férias proporcionais de acordo com o art. 146, parágrafo único da CLT vez que, a promulgação da Convenção não derogou a norma expressa na CLT, que continua em vigor.
- 9) Os depósitos fundiários mensais e do mês da rescisão devem ser depositados na conta vinculada do empregado.
- 10) A legislação não é expressa quanto ao tema havendo jurisprudências e doutrinadores que entendem que inexistente o direito ao aviso prévio e a multa fundiária no caso de aposentadoria especial porque entendem que a aposentadoria especial gera a extinção do contrato de trabalho, pois o artigo 57, § 8º, da Lei n° 8.213/1991 exige o afastamento da atividade que ensejou a aposentadoria especial. Cabe ao empregador, diante da inexistência de dispositivo legal expresso, definir qual das duas correntes adotará, sabendo que a primeira (que entende que sim) tem por escopo além do princípio "in dubio pro operário", a OJ-SDI 361 do TST e vem sendo o posicionamento majoritário do TST.
- 11) Quando por comum acordo entre empregado e empregador, caberá a indenização de 50% do aviso prévio. O mesmo se aplica à multa do FGTS, que, em regra, corresponde a 40% do saldo existente (ou seja, a multa do FGTS corresponderá a 20% do saldo). As demais verbas trabalhistas são devidas na integralidade, inclusive se tratar de aviso prévio trabalhado, será devido a consideração de pelo menos 30 dias. Com fundamento no artigo 484-A da CLT, por inclusão pela Lei n° 13.467/2017.
- 12) É permitida a movimentação de até 80% do valor dos depósitos na conta vinculada do FGTS (§ 1º do artigo 484-A da CLT, por inclusão pela Lei n° 13.467/2017).

CUIDADOS ESPECIAIS – VERBAS ADICIONAIS

Multa por dispensa no mês que antecede ao Dissídio – Conforme artigo 9º da Lei 7.238/1984, o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.
Importante: considera-se como data de dispensa, o último dia trabalhado (aviso prévio cumprido), ou a data "projetada" do último dia do aviso prévio indenizado.

Aviso Prévio Especial – de acordo com o Acordo/Convenção/Dissídio Coletivo da Categoria (Ex: idade avançada, tempo de serviço, etc);

Verbas especiais – de acordo com o Acordo/Convenção/Dissídio Coletivo da Categoria (Ex: anuênio, biênio, triênio, indenizações de antiguidade, etc);

Multa de 1 salário em caso de atraso no pagamento das verbas: De acordo com artigo 477, § 8º, o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado no prazo de 10 dias contados do término do contrato), sob pena de multa de 1 salário em favor do empregado (salvo quando comprovadamente, o trabalhador der causa à mora).

Indenização de período de estabilidade – meses restantes:

- **Gestante:** Com base no mesmo dispositivo constitucional citado no item 2 (ADCT/ CF/1988 , art. 10 , inciso II, alínea "b"), também é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

- **Acidente do Trabalho:** O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (Lei nº 8.213/1991 , art. 118).

Dessa forma, para ter direito à estabilidade é necessário que o acidente do trabalho tenha ocasionado o afastamento do trabalhador das suas atividades por mais de 15 dias, posto que somente nesta hipótese haverá concessão do benefício previdenciário, findo o qual inicia-se a contagem do período de estabilidade.

Acerca do assunto dispõe a Súmula nº 378 do TST:

"Nº 378 - Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 118 da Lei nº 8.213/1991 . Constitucionalidade. Pressupostos. (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 105 e 230 da SDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 - Inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (Primeira parte - ex-OJ nº 230 - Inserida em 20.06.2001)"

- **Documento coletivo de trabalho:** Confere-se estabilidade no emprego ou no serviço quando referida estabilidade estiver prevista em documento coletivo de trabalho , regulamento interno da empresa ou no próprio contrato de trabalho .

Entre as estabilidades concedidas por meio de documento coletivo de trabalho, as mais comuns são:

- a) gestante com prazo superior ao legalmente previsto;
- b) retorno de férias;
- c) proximidade de aposentadoria;
- d) retorno de afastamento por doença.

- **Membro da CIPA:** Conforme determina o art. 10, inciso II, alínea "a", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/1988 (ADCT/CF/1988) é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipa), desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

- **Dirigente Sindical:** É vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical ou de associação profissional e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave devidamente comprovada nos termos da lei (CF/1988 , art. 8º , VIII, e CLT , art. 543).

- **Membro do Conselho Curador do FGTS:** Aos membros do Conselho Curador do FGTS , enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, desde a nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada por meio de processo sindical (Lei nº 8.036/1990 , art. 3º , § 9º).

- **Membros do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS):** Aos membros do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, desde a nomeação até um ano após o término do mandato de representação. Somente poderão ser demitidos por falta grave, regularmente comprovada em processo judicial (Lei nº 8.213/1991 , art. 3º , § 7º).

- **Diretores de sociedades cooperativas:** Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, gozam das mesmas garantias asseguradas aos dirigentes sindicais, mencionadas no item 4 anterior (Lei nº 5.764/1971 , art. 55 , a qual define a política nacional de cooperativismo e dá outras providências).

- **Representantes dos empregados na comissão de conciliação prévia:** Veda-se a dispensa dos representantes dos empregados, membros da Comissão de Conciliação Prévia , titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato (que é de um ano, permitida uma recondução), salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

- **Mulher em situação de violência doméstica e familiar:** Por força da Lei nº 11.340/2006 (DOU de 08.08.2006), foram criados mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher e entre as medidas de assistência e proteção asseguradas, foi determinado que, para preservar a integridade física e psicológica da mulher em situação de violência doméstica e familiar, o juiz lhe assegurará, entre outros, a manutenção do vínculo trabalhista por até 6 meses, quando for necessário o seu afastamento do local de trabalho.

- **Decenal:** Aos empregados admitidos como não optantes pelo regime do FGTS anteriormente à Constituição Federal/1988 confere-se a estabilidade no emprego, desde que contassem com 10 ou mais anos de serviço na mesma empresa em 05.10.1988 (Lei nº 8.036/1990 , art. 14).