

Verbas rescisórias

Diferentes tipos de cálculo e incidências

Rescisão de Contrato de Trabalho



O processo de demissão ou rompimento de contrato de trabalho gera uma série de alterações nos direitos e deveres da relação empregador/colaborador.

No entanto, os empregados desligados têm verbas a receber, conforme o tipo de rescisão, as quais deverão ser quitadas pelo empregador no prazo legalmente estabelecido.

A seguir apresentamos as principais questões sobre as verbas rescisórias devidas no caso de profissional regido pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Principais verbas devidas na Rescisão Contratual



13º salário

Calculado considerando 1/12 da remuneração por mês de serviço do ano correspondente, sendo considerado como mês integral a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho, no mês civil;

Aviso prévio

De 30 dias aos empregados com até 01 ano de registro na empresa.

Este aviso-prévio será acrescido de 03 dias por ano completo de vínculo na empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total máximo de 90 dias de aviso prévio;

Férias vencidas

Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, assegura-se ao empregado a remuneração do período de férias vencidas cujo direito tenha sido adquirido.

Se o empregado trabalhou por 12 meses e teve menos de 05 faltas injustificadas, garante as férias no valor equivalente a 30 dias da remuneração, acrescido do terço constitucional;

Principais verbas devidas na Rescisão Contratual



Férias proporcionais

Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, exceto na demissão por justa causa, tenha o contrato vigorado por mais ou menos de 01 ano, o empregado terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de 1/12 avos por mês de vínculo na empresa ou fração superior a 14.

Também são acrescidas de um terço;

Indenização rescisão antecipada de contrato a prazo determinado

Caso a empresa desligue sem justa causa um empregado com contrato a prazo determinado, antes do prazo final fixado, o trabalhador terá direito a receber a título de indenização, 50% da remuneração a que teria direito até o final do contrato.

Multa rescisória do FGTS

Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a 40% do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

Na demissão por justa causa não há pagamento de multa.

Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual será de 20%;

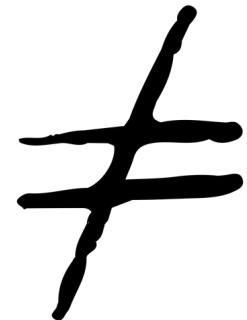
Principais verbas devidas na Rescisão Contratual



Saldo de salários

No caso de rescisão contratual antes do fechamento do mês de trabalho, o trabalhador recebe o pagamento em valor proporcional aos dias trabalhados;

Diferentes tipos de Rescisão de Contrato de Trabalho



Cada tipo de rescisão resulta em diferentes verbas rescisórias.

A depender do motivo do término do contrato, as verbas a receber são mais ou menos abrangentes.

Veja alguns exemplos:

Diferentes tipos de Rescisão de Contrato de Trabalho



Dispensa por justa causa
(iniciativa do empregador):

O trabalhador recebe:

1. Saldo de salário; e;
2. As férias vencidas acrescidas do terço constitucional;

Dispensa sem justa causa:

O trabalhador recebe:

1. Saldo de salário;
2. Férias vencidas e proporcionais, acrescidas do terço constitucional;
3. Aviso-prévio;
4. 13º salário proporcional;

Devendo o empregador depositar a multa de 40% do saldo do FGTS;

Rescisão por acordo entre as partes:

O trabalhador recebe:

1. Saldo de salário;
2. Férias vencidas e proporcionais, acrescidas do terço constitucional;
3. 50% do aviso-prévio, se indenizado;
4. 13º salário proporcional;
5. Multa de 20% do saldo total do FGTS a ser depositada na conta vinculada, podendo efetuar o saque de até 80% do saldo total do FGTS;

Diferentes tipos de Rescisão de Contrato de Trabalho



Demissão a pedido do colaborador:

O trabalhador deve cumprir o aviso-prévio se a empresa não o dispensar do cumprimento e deve receber:

1. Saldo de salário;
2. Férias vencidas e proporcionais, acrescidas do terço constitucional; e;
3. 13º salário proporcional;

Rescisão indireta:

Este trabalhador tem direito às mesmas verbas de quem é demitido sem justa causa, recebendo:

1. Saldo de salário;
2. Férias vencidas e proporcionais, acrescidas do terço constitucional;
3. Aviso-prévio;
4. 13º salário proporcional;
5. Multa de 40% do FGTS a ser depositada na conta vinculada;



Diferentes tipos de Rescisão de Contrato de Trabalho

Rescisão antecipada de contrato por prazo determinado:

Caso **o empregado** solicite o fim do contrato, ele receberá:

1. Saldo de salário;
2. Férias vencidas e proporcionais, acrescidas do terço constitucional; e;
3. 13º salário proporcional.

Nesta situação, **o empregado** ficará obrigado a pagar ao empregador indenização correspondente a 50% da remuneração dos dias faltantes para o término do contrato, se a sua saída causar ao empregador prejuízos devidamente comprovados.

Caso **o empregador** solicite o fim do contrato, o trabalhador deve receber:

1. Saldo de salário;
2. Férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional;
3. 13º salário proporcional;
4. Indenização de 50% da remuneração dos dias faltantes para o término do contrato; e;
5. O depósito na conta vinculada da multa de 40% do FGTS;

Prazo para pagamento das verbas rescisórias e recontratação no mesmo vínculo



O pagamento deve ser realizado em até 10 dias corridos, contados a partir do término do contrato.

Lembrando que o pagamento de todas as verbas deve ser feito por inteiro, não sendo possível parcelamento. Em caso de não-pagamento dentro do prazo, o trabalhador pode acionar a Justiça do Trabalho.

No caso de recontratação o prazo mínimo legal de um empregado demitido sem justa causa no Brasil é de 90 dias.

A recontratação antes desse período é considerada fraudulenta, com o objetivo de evitar que a empresa utilize a demissão para burlar direitos trabalhistas, como o saque do FGTS e o seguro-desemprego ([Art. 2º da Portaria MTE nº 384/92](#), recepcionada pelos artigos [311 e 312 da Portaria MTP nº 671/2021](#))

Considerações finais

Bases legais:

Revista consultoria tributária [Contadores Ireno](#)
Consolidação das Leis Trabalhistas [CLT](#)
[Portaria MTE nº 384/92](#)
[Portaria MTP nº 671/2021](#)

Bauru/SP, Nov./2025



Elaborado por: **DINAMICA CONTABIL LTDA**

www.dinamicacontabil.adm.br
(14) 3234-4362