



**GUIA COMPLETO
DOS DIREITOS DOS
TRABALHADORES**

**CONHEÇA OS SEUS
DIREITOS**

ÍNDICE



Demissão sem justa causa	3
Pedido de demissão	4
Demissão com justa causa	5
Acordo para demissão	6
Exemplo de cálculo de rescisão	7
O que fazer se a empresa não pagar os direitos na demissão?	8
Em que casos você não pode ser demitido?	9
Vídeo resumo dos direitos trabalhistas na demissão	10
Consulta gratuita	11
Autor e Equipe	12
Outros conteúdos gratuitos	13

O QUE VOCÊ VAI VER NESSE GUIA

Se você baixou esse guia talvez tenha alguma dúvida sobre seus direitos trabalhistas na demissão.



Nesse guia, iremos explicar para você **os principais direitos** do empregado na hora da demissão, para todos os tipos de demissão:

- ✓ Demissão com justa causa
- ✓ Demissão sem justa causa
- ✓ Pedido de demissão
- ✓ Acordo para demissão

Além disso, também montamos um exemplo de **como funciona o cálculo** para saber quanto você deve receber na sua demissão.

E para terminar, algumas possíveis soluções para você que **foi demitido e não recebeu** corretamente seus direitos e o que fazer para **receber tudo** que tem direito.

DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Quais meus direitos na demissão sem justa causa?

A lei trabalhista, em especial a CLT e a Constituição Federal, preveem alguns direitos devidos ao trabalhador no caso de dispensa sem justa causa.

Os direitos decorrentes da **demissão sem justa causa** do empregado são aplicados apenas aos funcionários contratados pelo regime da CLT.

No entanto, se um trabalhador for contratado **informalmente**, sem carteira assinada e sem contrato de trabalho, também pode garantir os direitos previstos na CLT caso prove judicialmente **o vínculo de emprego** com o empregador.

Lista de direitos na demissão sem justa causa:

1. **Saldo de salário**, pago pelos dias trabalhados no mês da demissão;
2. **Férias vencidas**;
3. **Férias proporcionais**, com adicional de 1/3, observadas possíveis faltas;
4. **13º salário**: pago na proporção dos meses trabalhados;
5. **Aviso prévio**;
6. **FGTS**: possibilidade de saque, além da multa de 40% sobre o saldo;
7. **Seguro desemprego**.



Leia mais sobre [demissão sem justa causa](#).

PEDIDO DE DEMISSÃO

O pedido de demissão é o ato pelo qual **o empregado** requer a rescisão do seu contrato de trabalho com a empresa.

Para isso, o empregado deve entregar a carta ou documento à empresa, conhecida como "**carta de demissão**".

Ela servirá como um aviso e, por isso, precisa ser entregue com antecedência. Esse período é chamado de **aviso prévio e é obrigatório**.

O funcionário que não cumprir o aviso pode ter o valor descontado da rescisão, exceto quando a empresa abrir mão dessa obrigação.

Quando o empregado pede para sair do emprego tem direito a:

1. **Saldo de salário**, pago pelos dias trabalhados no mês da demissão;
2. **Férias vencidas**;
3. **Férias proporcionais**, com adicional de 1/3, observadas possíveis faltas;
4. **13º salário**: pago na proporção dos meses trabalhados;
5. **Aviso Prévio**.

E quando pede demissão o empregado **perde**:

- Multa de 40% sobre o saldo do FGTS;
- Seguro desemprego;
- Saque do fundo de garantia.



DEMISSÃO COM JUSTA CAUSA

Motivos mais comuns para demissão com justa causa:

- Desleixo (desídia) no desempenho das respectivas funções;
- Embriaguez habitual ou em serviço;
- Violação de segredo da empresa;
- Ato de indisciplina ou de insubordinação;
- Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado (hipótese incluída pela reforma trabalhista).

Como o próprio nome sugere, o trabalhador é demitido por justa causa quando o empregador possui **motivos justos** para fazê-lo. São faltas inadmissíveis, que atrapalham o andamento do trabalho ou a saúde da empresa.

Existe uma lenda que diz que o patrão deve aplicar uma pena mais leve para, em seguida, aplicar a demissão por justa causa. Essa afirmação é **falsa**. Desde que a conduta se enquadre em uma das hipóteses previstas no artigo 482 da CLT, a justa causa pode ser aplicada.

No entanto, se a empresa **abusar do direito de demissão por justa causa**, como infelizmente ocorre em alguns casos, o trabalhador poderá reverter a demissão através do Poder Judiciário e **receberá todos os direitos**, como se tivesse sido demitido sem justa causa.

Quando o empregado é demitido por justa causa, tem direito apenas a:

1. **Saldo de salário**, pago pelos dias trabalhados no mês da demissão;
2. **Férias vencidas**.

Leia mais sobre a [diferença entre demissão com justa causa e sem justa causa](#).



ACORDO PARA DEMISSÃO

Direitos na nova demissão por acordo:

1. **Saldo de salário;**
2. **Férias vencidas** ou proporcionais, com adicional de 1/3, observadas possíveis faltas;
3. **13º salário proporcional;**
4. **Metade do Aviso prévio;**
5. **FGTS:** possibilidade de saque de apenas 80%;
6. **Metade da Multa do FGTS** de 40% sobre o saldo, ou seja 20%;
7. **SEM** direito a Seguro desemprego.

Como funciona o acordo para demissão (demissão consensual)?

Antes da Reforma, o empregado que desejava sair do emprego conversava com seu patrão sobre o desejo, mas solicitava que fosse **mandado embora** para usufruir de certos benefícios, como saque do [FGTS](#), seguro-desemprego e aviso prévio.

Agora, existe a demissão consensual que acontece quando a **demissão ocorre de comum acordo**, mediante negociação entre trabalhador e empregador. É uma concessão mútua, em que a empresa deixa o empregado com “metade dos direitos”.

Ou seja, nesta hipótese, o empregado terá direito à metade do aviso prévio e à metade da multa do FGTS (20%), além do saque de 80% do fundo.

No entanto, não há seguro desemprego nesse tipo de demissão, o que deve ser levado em consideração pelo empregado que resolver optar por esse tipo de demissão.



Leia mais sobre [acordo para demissão](#) e mudanças da Reforma Trabalhista.

EXEMPLO DE CÁLCULO DE RESCISÃO

Exemplo: demissão sem
justa causa

Salário: R\$ 1.100,00

Início: 05/04/2016

Demissão: 29/11/2017

Aviso prévio: indenizado

Férias vencidas: SIM
(não tirou férias)

Muitas pessoas tem **dúvidas** de como funciona o **cálculo** para a demissão.

No exemplo abaixo, temos a situação de uma pessoa demitida sem justa causa e uma estimativa de **quanto deveria receber** na hora de sua demissão.

Lembramos que a empresa tem **um prazo de 10 dias** contados do último dia trabalhado para pagar todos os seus direitos, sob pena de pagar uma **multa de um salário**.

Valor a ser pago: R\$5.677,47

Entenda essa conta:

- Saldo de salário (29/30): R\$1.063,33
 - Aviso prévio (33 dias): R\$1.210,00
 - Décimo terceiro proporcional (11/12): R\$1.008,33
 - Décimo terceiro indenizado (1/12): R\$91,67
 - Férias vencidas: R\$1.100,00
 - 1/3 sobre férias vencidas: R\$366,67
 - Férias proporcionais (8/12): R\$733,33
 - 1/3 sobre férias proporcionais: R\$244,44
 - Férias indenizadas (1/12): R\$91,67
 - 1/3 sobre férias indenizadas: R\$30,56
 - + Saque do FGTS
 - + 4 Parcelas de R\$ 880,00 do Seguro Desemprego
-



O QUE FAZER SE A EMPRESA NÃO PAGAR OS DIREITOS NA DEMISSÃO?

“Estou aqui para agradecer e também para indicar a toda equipe responsável e honesta do Salem Advogados. Parabéns a todos, sempre estarei com vocês. Oferecem um ótimo serviço, podem confiar.”.

Carlos Eduardo I.

“Dr. Gustavo e Dr. Giancarlo são ótimos advogados. São atenciosos e inteligentes. O serviço é de muita qualidade. Parabéns!”

Raphael S. Ribeiro

O prazo para pagamento das verbas (direitos) do empregado após a demissão é de 10 dias.

Se a empresa descumprir esse prazo, ela deve pagar uma multa, equivalente a um salário, para o empregado.

O que fazer?

1. O primeiro passo é sempre procurar o seu supervisor ou o RH da empresa e tentar conseguir amigavelmente o pagamento das verbas.
2. Se isso não funcionar, faça uma reclamação junto ao Ministério Público do Trabalho [de sua região](#).
3. **Se nada disto resolver ou você não quiser aguardar**, procure um [advogado especialista em direito trabalhista](#).
4. Nessa ação, o seu advogado irá cobrar todos os direitos trabalhistas dos últimos 5 anos trabalhados. Em alguns casos, é possível conseguir um acordo para o fim da ação, devendo a empresa pagar o valor acordado e liberar as guias de FGTS e Seguro Desemprego, nos casos de demissão sem justa causa.



Leia mais sobre como funcionam as liminares para os [casos urgentes trabalhistas](#).

EM QUE CASOS VOCÊ NÃO PODE SER DEMITIDO?

Existem casos em que o funcionário é demitido, mas não poderia, pois tinha estabilidade. Nesses casos você tem direito a **voltar ao emprego e receber os salários** de todo período que ficou afastado!



Em que casos eu tenho estabilidade de emprego?

- ✓ **Grávidas:** até 5 meses após o parto.
- ✓ **Acidente de Trabalho:** 12 meses, a partir do fim do auxílio-doença acidentário, ou seja tem garantido o emprego o empregado que recebeu alta médica, após o retorno do benefício previdenciário
- ✓ **Doença ocupacional:** se for comprovado judicialmente que a [doença ocupacional](#) foi causada pela empresa, é também de 12 meses

VIDEO RESUMO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Você conhece seus direitos trabalhistas? Já teve problemas com sua demissão? Assista ao nosso vídeo e acabe com suas dúvidas!

Vídeo completo com os direitos na demissão e mudanças na lei trabalhista



Foi demitido e tem dúvidas sobre os seus direitos?

Envie seu caso! Respondemos no mesmo dia!*

Clique no link abaixo para enviar o seu caso para
um de nossos advogados

<https://conteudo.salemadvogados.com/consultoria-trabalhista-online>

(11) 3382-7006

Autor



Giancarlo Salem

gfs@salemadvogados.com

Sócio do escritório Salem Advogados na área Trabalhista.
Advogado inscrito na OAB/SP, especialista em Direito Trabalhista
Presidente da Associação Brasileira de Defesa dos Desapropriados
Diretor-adjunto da Comissão de Direito Administrativo – OAB/SP
Direito Bancário – Fundação Getúlio Vargas – FGV/SP
Master in Business Management – Fundação Getúlio Vargas – FGV/SP
Entrepreneurship Program – Babson College, Boston, Estados Unidos

Equipe

Prêmio ANCEC



“Em 2017 o escritório Salem Advogados foi reconhecido com o Prêmio Referência Nacional pela inovação no atendimento online e rápido”.

Quer ver mais conteúdos gratuitos?

<http://salemadvogados.com/category/trabalhista/>

(11) 3382-7006

(11) 96384-9644 

Salem Advogados

Rua Doutor Renato Paes de Barros, 750 – 7º Andar, São Paulo/SP CEP: 04530-001