

LOPES BAHIA ADVOGADOS ASSOCIADOS

GUIA COMPLETO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Tudo que o trabalhador precisa saber sobre seus direitos na rescisão do contrato de trabalho

Dr. Jorge Lopes Bahia Junior | OAB/RJ 159.842

Advogado Trabalhista — Rio de Janeiro

2025

Este ebook foi produzido pelo escritório Lopes Bahia Advogados Associados com fins educativos e informativos. Seu conteúdo não substitui a consulta jurídica individualizada. Para análise do seu caso específico, entre em contato com nossa equipe.

Sumário

Capítulo 1 — O Que São Verbas Rescisórias?	5
Capítulo 2 — Modalidades de Rescisão Contratual	7
Capítulo 3 — Verbas da Demissão Sem Justa Causa	10
Capítulo 4 — Verbas da Demissão Por Justa Causa	14
Capítulo 5 — Verbas do Pedido de Demissão	16
Capítulo 6 — Rescisão Indireta e Acordo Mútuo	18
Capítulo 7 — Quadro Comparativo de Todas as Verbas	21
Capítulo 8 — Prazos: Pagamento e Prescrição	23
Capítulo 9 — FGTS: Regras, Multa e Saque	25
Capítulo 10 — Seguro-Desemprego	28
Capítulo 11 — Verbas Salariais Acumuladas	30
Capítulo 12 — Multas e Penalidades ao Empregador	33
Capítulo 13 — Como Verificar se Você Foi Lesado	35
Capítulo 14 — Perguntas Frequentes	37
Contato e Informações do Escritório	40

Capítulo 1 — O Que São Verbas Rescisórias?

As verbas rescisórias são o conjunto de direitos financeiros que o trabalhador tem direito a receber no momento do encerramento do contrato de trabalho. Elas decorrem da lei — principalmente da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Constituição Federal — e devem ser pagas independentemente da vontade do empregador.

Compreender quais são essas verbas, em quais situações cada uma é devida e como são calculadas é fundamental para que o trabalhador não seja lesado no momento mais crítico da relação de emprego: o seu fim.

1.1 Fundamentos Legais

As verbas rescisórias estão previstas em diversos dispositivos legais que formam o arcabouço protetivo do trabalhador brasileiro:

- Constituição Federal de 1988 — artigos 7º e seguintes: garantias mínimas do trabalhador urbano e rural
- CLT (Decreto-Lei 5.452/1943) — artigos 477 a 500: regras gerais de rescisão
- Lei 8.036/1990 — FGTS: regras sobre depósitos, multa e saque
- Lei 7.998/1990 — Seguro-desemprego: requisitos e parcelas
- Lei 12.506/2011 — Aviso prévio proporcional
- Lei 13.467/2017 — Reforma Trabalhista: rescisão por acordo mútuo e outras alterações

1.2 Princípio da Proteção ao Trabalhador

O direito do trabalho brasileiro é regido pelo princípio da proteção, que estabelece que, em caso de dúvida sobre a interpretação de uma norma ou sobre os fatos do caso concreto, deve-se adotar a interpretação mais favorável ao trabalhador. Esse princípio impregna toda a disciplina das verbas rescisórias e é frequentemente invocado pelo TRT-1 e pelo TST em julgamentos sobre rescisões irregulares.

Atenção

O trabalhador não pode renunciar antecipadamente às verbas rescisórias. Qualquer cláusula contratual que preveja tal renúncia é nula de pleno direito, por força do artigo 9º da CLT.

1.3 O Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT)

O TRCT é o documento que formaliza o encerramento do contrato de trabalho e detalha todas as verbas pagas ao trabalhador. Ele deve ser elaborado com precisão, pois erros no TRCT — valores a menor, parcelas omitidas, datas incorretas — são causas comuns de ações trabalhistas.

O trabalhador tem o direito de receber uma via do TRCT devidamente assinada pelo empregador. Guarde esse documento: ele é fundamental para conferir se você recebeu tudo corretamente e para uma eventual ação judicial.

Capítulo 2 — Modalidades de Rescisão Contratual

O conjunto de verbas a que o trabalhador tem direito varia conforme a modalidade de rescisão. Identificar corretamente como o contrato foi encerrado é o primeiro passo para saber o que você tem direito a receber.

2.1 Demissão Sem Justa Causa

É a rescisão promovida pelo empregador sem que o trabalhador tenha cometido qualquer falta grave. É a modalidade mais favorável ao trabalhador e gera o maior conjunto de verbas rescisórias. O empregador não precisa apresentar nenhuma justificativa para demitir sem justa causa — basta pagar todas as verbas correspondentes.

2.2 Demissão Por Justa Causa

Ocorre quando o trabalhador comete uma das faltas graves taxativamente previstas no artigo 482 da CLT. Nessa modalidade, o trabalhador perde importantes verbas — aviso prévio, multa do FGTS e seguro-desemprego — mas mantém o direito a saldo de salário, férias vencidas e 13º proporcional.

As hipóteses de justa causa previstas no artigo 482 da CLT são:

- Ato de improbidade
- Incontinência de conduta ou mau procedimento
- Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador
- Condenação criminal do empregado passada em julgado
- Desídia no desempenho das funções
- Embriaguez habitual ou em serviço
- Violação de segredo da empresa
- Ato de indisciplina ou insubordinação
- Abandono de emprego
- Ato lesivo da honra ou da boa fama do empregador ou de superiores hierárquicos
- Prática constante de jogos de azar
- Atos atentatórios contra a segurança nacional

Justa Causa Abusiva

A justa causa deve ser aplicada de forma imediata, proporcional e devidamente comprovada. Quando o empregador aplica a justa causa de forma tardia (perdão tácito), desproporcional ou sem provas, ela pode ser revertida na Justiça do Trabalho — convertendo-se em demissão sem justa causa com pagamento de todas as verbas correspondentes e eventual indenização por dano moral.

2.3 Pedido de Demissão

É a rescisão por iniciativa do próprio trabalhador. Nessa modalidade, o trabalhador cumpre o aviso prévio (ou o empregador pode dispensá-lo), mas não tem direito à multa de 40% do FGTS nem ao seguro-desemprego.

Importante: antes de pedir demissão, o trabalhador deve analisar cuidadosamente se não há elementos que caracterizem rescisão indireta — o que lhe garantiria todos os direitos da demissão sem justa causa.

2.4 Rescisão Indireta

Prevista no artigo 483 da CLT, é a chamada 'justa causa do empregador'. Quando o empregador comete falta grave — como não pagar salário, praticar assédio moral ou exigir trabalho degradante — o trabalhador pode pleitear a rescisão indireta na Justiça do Trabalho e receber todas as verbas da demissão sem justa causa.

2.5 Rescisão por Acordo Mútuo (art. 484-A CLT)

Introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017, permite que empregado e empregador encerrem o contrato de comum acordo. O trabalhador recebe metade do aviso prévio indenizado, metade da multa do FGTS (20%) e pode sacar até 80% do saldo — mas não tem direito ao seguro-desemprego.

2.6 Extinção do Contrato por Prazo Determinado

Nos contratos a termo (prazo determinado), a rescisão antecipada pelo empregador gera direito a indenização equivalente à metade dos salários do período restante (art. 479 CLT). Se o trabalhador se desligar antecipadamente, pode ser obrigado a indenizar o empregador no mesmo valor, salvo acordo.

Capítulo 3 — Verbas da Demissão Sem Justa Causa

A demissão sem justa causa é a modalidade que gera o conjunto mais completo de direitos. A seguir, cada verba é explicada em detalhe.

3.1 Saldo de Salário

Corresponde aos dias trabalhados no mês da rescisão que ainda não foram remunerados. É calculado de forma proporcional ao número de dias efetivamente trabalhados.

Fórmula

Saldo de Salário = (Salário mensal ÷ 30) × número de dias trabalhados no mês

3.2 Aviso Prévio Indenizado

O aviso prévio é o período de antecedência que o empregador deve conceder ao trabalhador antes da demissão, ou pagar em dinheiro caso opte pela dispensa imediata. Com a Lei 12.506/2011, o aviso prévio é proporcional ao tempo de serviço:

Tempo de Serviço	Aviso Prévio
Até 1 ano	30 dias
1 ano completo	33 dias
2 anos completos	36 dias
3 anos completos	39 dias
5 anos completos	45 dias
10 anos completos	60 dias
20 anos completos	90 dias (máximo)

O cálculo é: 30 dias + 3 dias por ano de serviço completo, até o limite de 90 dias. O aviso prévio também integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais — ou seja, aumenta o 13º proporcional, as férias proporcionais e o FGTS.

3.3 13º Salário Proporcional

Equivale a 1/12 do salário por mês trabalhado no ano. Considera-se mês completo aquele em que o trabalhador ficou 15 ou mais dias. O aviso prévio indenizado é contado como tempo de serviço para fins do 13º.

Fórmula

13º Proporcional = (Salário ÷ 12) × número de meses trabalhados no ano (incluindo o mês do aviso prévio indenizado)

3.4 Férias Vencidas + 1/3 Constitucional

Se o trabalhador completou um período aquisitivo de 12 meses sem gozar férias, elas são pagas integralmente na rescisão, acrescidas do terço constitucional previsto no artigo 7º, XVII, da Constituição Federal.

Fórmula

$$\text{Férias Vencidas} = \text{Salário} + (\text{Salário} \div 3)$$

3.5 Férias Proporcionais + 1/3 Constitucional

Além das férias vencidas, o trabalhador tem direito às férias relativas ao período aquisitivo em curso — calculadas na proporção de 1/12 por mês completo trabalhado, também acrescidas de 1/3.

Fórmula

$$\text{Férias Proporcionais} = ((\text{Salário} \div 12) \times \text{meses do período em curso}) + 1/3$$

3.6 Multa de 40% sobre o FGTS

O empregador deve depositar, além de todo o FGTS acumulado durante o contrato, uma multa de 40% sobre o saldo total do fundo — incluindo os depósitos de todo o contrato de trabalho, não apenas do ano corrente. Essa é frequentemente a verba de maior valor em rescisões de longa duração.

3.7 Liberação do FGTS

O trabalhador demitido sem justa causa tem direito a sacar todo o saldo do FGTS acumulado. O prazo para que o empregador autorize o saque é de 10 dias corridos após a rescisão.

3.8 Seguro-Desemprego

O seguro-desemprego é um benefício previdenciário pago pelo governo ao trabalhador demitido sem justa causa. O número de parcelas e o valor dependem do tempo de trabalho com carteira assinada e do salário recebido:

Solicitação	Requisito de Tempo	Parcelas
1ª solicitação	Mínimo 12 meses nos últimos 18 meses	4 parcelas
2ª solicitação	Mínimo 9 meses nos últimos 12 meses	5 parcelas

Solicitação	Requisito de Tempo	Parcelas
3ª solicitação em diante	Mínimo 6 meses anteriores à dispensa	5 parcelas

Capítulo 4 — Verbas da Demissão Por Justa Causa

Na demissão por justa causa, o trabalhador perde algumas verbas importantes, mas mantém os direitos vinculados ao trabalho já prestado. Veja o detalhamento:

4.1 O Que o Trabalhador Recebe

- Saldo de salário dos dias trabalhados no mês da rescisão — DEVIDO
- 13º salário proporcional — DEVIDO
- Férias vencidas + 1/3 constitucional — DEVIDO (não podem ser canceladas)

4.2 O Que o Trabalhador Perde

- Aviso prévio indenizado — NÃO DEVIDO
- Férias proporcionais + 1/3 — NÃO DEVIDO
- Multa de 40% sobre o FGTS — NÃO DEVIDA
- Liberação do saldo do FGTS para saque — NÃO AUTORIZADA
- Seguro-desemprego — NÃO DEVIDO

Importante

As férias vencidas são direito adquirido do trabalhador e NÃO podem ser canceladas mesmo na justa causa. O empregador que se recusar a pagar as férias vencidas na rescisão por justa causa responde pela verba acrescida do terço constitucional e pode ser condenado ao pagamento em dobro, conforme o artigo 137 da CLT.

4.3 Reversão da Justa Causa

A justa causa pode ser revertida na Justiça do Trabalho quando:

- For aplicada de forma tardia, com tolerância prévia que configure perdão tácito
- For desproporcional à falta cometida
- Não estiver devidamente comprovada por provas documentais ou testemunhais
- Não estiver enquadrada em nenhuma das hipóteses taxativas do artigo 482 da CLT
- Tiver sido utilizada como retaliação por queixa do trabalhador ou exercício de direito

Quando a justa causa é revertida, a rescisão é convertida em demissão sem justa causa — com pagamento de todas as verbas correspondentes. Em casos graves de justa causa abusiva ou vexatória, o trabalhador ainda pode pleitear indenização por dano moral.

Capítulo 5 — Verbas do Pedido de Demissão

No pedido de demissão — rescisão por iniciativa do próprio trabalhador — os direitos são mais restritos do que na demissão sem justa causa. O trabalhador abre mão de algumas verbas importantes, razão pela qual essa decisão deve ser tomada com cautela e, idealmente, após consulta jurídica.

5.1 O Que o Trabalhador Recebe

- Saldo de salário — DEVIDO
- 13º salário proporcional — DEVIDO
- Férias vencidas + 1/3 constitucional — DEVIDO
- Férias proporcionais + 1/3 constitucional — DEVIDO
- Levantamento do saldo do FGTS — PERMITIDO (mas sem a multa de 40%)

5.2 O Que o Trabalhador Perde

- Aviso prévio indenizado pago pelo empregador — NÃO DEVIDO (o trabalhador que pede demissão deve cumprir o aviso ou ser indenizado por ele)
- Multa de 40% sobre o FGTS — NÃO DEVIDA
- Seguro-desemprego — NÃO DEVIDO

Armadilha Comum

Muitos empregadores criam condições de trabalho abusivas justamente para pressionar o trabalhador a pedir demissão — e assim evitar o pagamento das verbas da demissão sem justa causa. Se você está sendo pressionado a pedir demissão, consulte imediatamente um advogado trabalhista. Pode haver configuração de rescisão indireta, que assegura todos os seus direitos.

5.3 O Aviso Prévio no Pedido de Demissão

Quando o trabalhador pede demissão, ele deve conceder aviso prévio ao empregador — cumprindo os mesmos 30 dias mínimos. Se o trabalhador não cumprir o aviso, o empregador pode descontar do valor das verbas rescisórias o equivalente ao período de aviso não cumprido.

O empregador pode dispensar o trabalhador do cumprimento do aviso — o que é comum quando a saída é consensual. Nesse caso, não há desconto.

Capítulo 6 — Rescisão Indireta e Acordo Mútuo

6.1 Rescisão Indireta — A Justa Causa do Empregador

A rescisão indireta está prevista no artigo 483 da CLT e representa um dos instrumentos mais poderosos de proteção ao trabalhador. Ela é cabível quando o empregador comete falta grave que torna insustentável a continuidade do contrato.

As hipóteses legais que autorizam a rescisão indireta são:

1. Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato
2. For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo
3. Correr perigo manifesto de mal considerável
4. Não cumprir o empregador as obrigações do contrato
5. Praticar o empregador ou seus prepostos ato lesivo da honra e boa fama do trabalhador ou de sua família
6. O empregador ou seus prepostos ofenderem fisicamente o trabalhador, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem
7. O empregador reduzir o trabalho do trabalhador, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários

6.2 Como Pleitear a Rescisão Indireta

A rescisão indireta não é automática — ela precisa ser reconhecida pela Justiça do Trabalho. O trabalhador ajuíza reclamação trabalhista pedindo o reconhecimento da rescisão indireta e o pagamento de todas as verbas rescisórias da demissão sem justa causa.

O trabalhador **NÃO** precisa parar de trabalhar para ajuizar a ação. Ele pode continuar no emprego enquanto o processo tramita. O contrato só se encerra com a decisão judicial que reconhece a rescisão indireta.

Verbas na Rescisão Indireta

O trabalhador que obtém o reconhecimento da rescisão indireta tem direito a: saldo de salário, aviso prévio indenizado proporcional, 13º proporcional, férias vencidas e proporcionais + 1/3, multa de 40% do FGTS, liberação do FGTS e seguro-desemprego — exatamente como na demissão sem justa causa. Além disso, dependendo das circunstâncias, pode cumular com indenização por dano moral.

6.3 Rescisão por Acordo Mútuo (art. 484-A CLT)

Introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017, a rescisão por acordo mútuo permite que empregado e empregador encerrem o contrato de comum acordo, com divisão dos encargos rescisórios entre as partes.

Verba	Sem Justa Causa	Justa Causa	Acordo Mútuo
Saldo de salário	Integral	Integral	Integral
Aviso prévio indenizado	Integral	Não devido	50% (pelo empregador)
13º proporcional	Integral	Integral	Integral
Férias vencidas + 1/3	Integral	Integral	Integral
Férias proporcionais + 1/3	Integral	Integral	Integral
Multa FGTS	40%	0%	20%
Saque do FGTS	100%	Não autorizado*	80%
Seguro-desemprego	Sim	Não	Não

* O trabalhador demitido por justa causa pode sacar o FGTS apenas para compra da casa própria ou aposentadoria, não para uso livre.

Capítulo 7 — Quadro Comparativo de Todas as Verbas

Este quadro sintetiza as verbas devidas em cada modalidade de rescisão para consulta rápida:

Verba	Sem J.C.	Justa Causa	Ped. Demissão	Rec. Indireta	Acordo Mútuo
Saldo de salário	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Aviso prévio	<input checked="" type="checkbox"/> pago pelo emp.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> cumprido pelo trab.	<input checked="" type="checkbox"/> pago pelo emp.	<input checked="" type="checkbox"/> 50%
13º proporcional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Férias vencidas + 1/3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Férias proporcionais + 1/3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Multa 40% FGTS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> (20%)
Saque do FGTS	<input checked="" type="checkbox"/> 100%	<input checked="" type="checkbox"/> livre	<input checked="" type="checkbox"/> limitado	<input checked="" type="checkbox"/> 100%	<input checked="" type="checkbox"/> 80%
Seguro-desemprego	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Indenização dano moral	Eventual	Eventual	Eventual	<input checked="" type="checkbox"/> frequente	<input checked="" type="checkbox"/>

Capítulo 8 — Prazos: Pagamento e Prescrição

8.1 Prazo Para Pagamento das Verbas Rescisórias

O artigo 477, §6º, da CLT estabelece que as verbas rescisórias devem ser pagas no prazo máximo de 10 dias corridos, contados a partir do término do contrato.

Multa por Atraso

O empregador que não quitar as verbas rescisórias no prazo de 10 dias corridos fica sujeito à multa prevista no artigo 477, §8º, da CLT — equivalente a um salário mensal do trabalhador. Essa multa é devida automaticamente, sem necessidade de provar prejuízo, e é frequentemente esquecida tanto pelos trabalhadores quanto por advogados pouco atentos.

8.2 Prescrição das Verbas Trabalhistas

A prescrição é o prazo dentro do qual o trabalhador pode ajuizar ação para cobrar seus direitos. No direito do trabalho, há dois prazos fundamentais:

Regra	Prazo	Fundamento
Prazo para ajuizar a ação	2 anos após o término do contrato	Art. 7º, XXIX, CF/88
Profundidade retroativa	Últimos 5 anos anteriores ao ajuizamento	Art. 7º, XXIX, CF/88
Trabalhador ainda empregado	Prescrição corre a partir de cada parcela	Súmula 308/TST
Menor de 18 anos	Prescrição não corre durante a menoridade	Art. 440 CLT

Na prática: se você foi demitido hoje, tem até 2 anos para entrar com a ação. Dentro dessa ação, poderá cobrar parcelas dos últimos 5 anos — ou seja, tudo o que foi sonegado nos últimos 5 anos de contrato.

Cada dia após a rescisão que passa sem ajuizamento da ação é um dia a menos que você pode cobrar. Não procrastine.

Capítulo 9 — FGTS: Regras, Multa e Saque

9.1 O Que é o FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um fundo formado por depósitos mensais obrigatórios do empregador equivalentes a 8% da remuneração do trabalhador (ou 2% para trabalhadores aprendizes). Os valores ficam depositados em conta vinculada na Caixa Econômica Federal em nome do trabalhador.

9.2 Depósitos Mensais

O empregador é obrigado a depositar o FGTS mensalmente, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência. O não recolhimento do FGTS é infração administrativa e crime, além de gerar obrigação de pagamento com correção e juros na Justiça do Trabalho.

Como verificar seus depósitos

O trabalhador pode verificar se os depósitos do FGTS estão sendo realizados corretamente pelo aplicativo FGTS (disponível para Android e iOS), pelo site fgts.caixa.gov.br ou diretamente em uma agência da Caixa Econômica Federal.

9.3 A Multa de 40% — O Que É e Como Funciona

A multa de 40% é uma penalidade imposta ao empregador que demite o trabalhador sem justa causa. Ela é calculada sobre o saldo total do FGTS de toda a vigência do contrato — não apenas dos depósitos do ano corrente.

Fórmula

Multa FGTS = Saldo total do FGTS (todos os depósitos do contrato + correção) × 40%

Além da multa de 40% devida ao trabalhador, o empregador também recolhe 10% do saldo do FGTS ao governo federal (contribuição social), totalizando 50% sobre o saldo.

9.4 Hipóteses de Saque do FGTS

Situação	Saque Permitido
Demissão sem justa causa	100% do saldo
Rescisão indireta	100% do saldo
Rescisão por acordo mútuo	Até 80% do saldo
Aposentadoria	100% do saldo
Compra da casa própria	Parcial ou total (regras específicas CEF)

Situação	Saque Permitido
Doença grave (câncer, HIV, etc.)	100% do saldo
Desastre natural (situação de emergência)	Parcial
FGTS inativo há 3 anos + rescisão por justa causa	Autorizado por legislação específica
Morte do trabalhador	Herdeiros têm direito ao saldo

Capítulo 10 — Seguro-Desemprego

10.1 Quem Tem Direito

O seguro-desemprego é devido ao trabalhador que:

- Foi demitido sem justa causa (inclusive rescisão indireta reconhecida judicialmente)
- Não possui renda própria suficiente para seu sustento
- Não está recebendo benefício de prestação continuada do INSS, salvo auxílio-acidente ou pensão por morte
- Comprova o tempo mínimo de vínculo formal exigido

10.2 Número de Parcelas

Solicitação	Requisito	Parcelas
1ª solicitação	Mínimo 12 meses com carteira nos últimos 18 meses	4 parcelas
2ª solicitação	Mínimo 9 meses com carteira nos últimos 12 meses	5 parcelas
3ª solicitação em diante	Mínimo 6 meses imediatamente anteriores	5 parcelas

10.3 Valor do Benefício

O valor do seguro-desemprego é calculado com base na média dos últimos 3 salários, com uma tabela de faixas que define o percentual aplicado a cada faixa de remuneração. O valor mínimo é de um salário mínimo.

10.4 Onde e Como Solicitar

O seguro-desemprego deve ser solicitado no SINE (Sistema Nacional de Emprego), nas agências da Caixa Econômica Federal, pelo aplicativo Carteira de Trabalho Digital ou pelo portal empregabrasil.mte.gov.br.

O prazo para solicitação começa no 7º dia após a dispensa e vai até o 120º dia. Não perca esse prazo.

Capítulo 11 — Verbas Salariais Acumuladas

Além das verbas rescisórias em sentido estrito, muitos trabalhadores chegam ao fim do contrato com parcelas salariais que nunca foram pagas durante a vigência do contrato. Essas verbas também podem ser cobradas na Justiça do Trabalho, com reflexos em todas as demais verbas.

11.1 Horas Extras Não Pagas

Se o trabalhador habitualmente realizou horas além da jornada sem receber o adicional de 50% (ou 100% em dias de descanso), tem direito a cobrar todas as horas extras dos últimos 5 anos. Além do valor das horas em si, há reflexos em 13º, férias, FGTS e aviso prévio.

11.2 Adicional Noturno Não Pago

O trabalho realizado entre 22h e 5h tem direito ao adicional noturno de 20% sobre o valor da hora diurna, além da hora reduzida (52 minutos e 30 segundos = 1 hora noturna). Se nunca foi pago, pode ser cobrado retroativamente.

11.3 Adicional de Insalubridade ou Periculosidade

Trabalhadores expostos a agentes nocivos ou em atividades perigosas têm direito ao adicional correspondente. Se nunca foi pago, o valor retroativo pode ser expressivo — especialmente em contratos de longa duração.

11.4 Intervalos Suprimidos

O intervalo intrajornada (almoço) não concedido ou concedido parcialmente gera pagamento de hora extra sobre o período suprimido, conforme a Súmula 437 do TST.

11.5 Diferenças Salariais

Diferenças de salário por equiparação salarial (mesmo trabalho, salário menor) ou por acúmulo de função (funções além das contratadas sem adicional) podem ser cobradas com todos os reflexos trabalhistas.

11.6 FGTS Não Depositado

Se a empresa não fez os depósitos mensais do FGTS durante o contrato, o trabalhador pode cobrar todos os valores em atraso acrescidos de correção monetária, juros e multa. A fiscalização do FGTS pode ser feita pelo aplicativo ou nas agências da CEF.

Reflexos das Verbas Salariais

Todas as parcelas salariais acima geram reflexos em: 13º salário, férias + 1/3, FGTS + multa 40%, aviso prévio e DSR (descanso semanal remunerado). Ou seja, cada verba salarial não paga se multiplica ao longo do contrato, aumentando consideravelmente o valor total a ser cobrado.

Capítulo 12 — Multas e Penalidades ao Empregador

12.1 Multa do Artigo 477, §8º, CLT

Quando o empregador não paga as verbas rescisórias no prazo de 10 dias corridos após a rescisão, fica sujeito à multa de 1 salário mensal do trabalhador em favor do empregado. Essa multa não depende de prova de prejuízo — basta o atraso no pagamento.

12.2 Multa do Artigo 467 da CLT

Se o empregador, na data da rescisão, não pagar as verbas rescisórias que reconhece como devidas — mesmo que haja controvérsia sobre outras parcelas — fica sujeito à multa de 50% sobre o valor das verbas não pagas. Essa é a chamada multa por mora rescisória.

12.3 Férias em Dobro (artigo 137 CLT)

Se o empregador não conceder as férias no período concessivo (12 meses após o período aquisitivo), as férias devem ser pagas em dobro — ou seja, o trabalhador recebe o valor das férias mais um adicional igual ao valor das férias. Essa dobra é uma das verbas mais frequentemente esquecidas nas ações trabalhistas.

12.4 Correção Monetária e Juros de Mora

Todas as verbas não pagas no prazo correto são acrescidas de:

- Correção monetária pelo índice oficial (atualmente discutido entre IPCA-E e TR, conforme decisões recentes do STF/TST)
- Juros de mora de 1% ao mês, contados da data do vencimento de cada parcela

12.5 Honorários Advocatícios

Após a Reforma Trabalhista de 2017, o empregador condenado na Justiça do Trabalho pode ser condenado a pagar honorários advocatícios de sucumbência ao advogado do trabalhador — entre 5% e 15% do valor da condenação. Esse encargo adicional é mais um fator que onera o empregador que descumpra obrigações trabalhistas.

Capítulo 13 — Como Verificar se Você Foi Lesado

Esta lista prática ajuda o trabalhador a identificar se há verbas não pagas ou incorretamente calculadas na sua rescisão.

Checklist de Verificação das Verbas Rescisórias

Item a Verificar	Observação
Recebi o TRCT (Termo de Rescisão)?	Guarde em local seguro
O saldo de salário cobre todos os dias trabalhados?	Confira o período
O aviso prévio foi calculado com a proporcionalidade da Lei 12.506?	30 + 3 dias por ano
O 13º inclui o período do aviso prévio indenizado?	Aviso conta como tempo de serviço
Há férias vencidas não pagas?	Período anterior ao atual
As férias proporcionais incluem 1/3?	Constitucional, sempre devido
A multa do FGTS foi calculada sobre o saldo total do contrato?	Não apenas do ano corrente
Os depósitos mensais do FGTS foram feitos corretamente?	Verificar no app FGTS
Há horas extras habituais que nunca foram pagas?	Cobrar retroativamente
Trabalhei em ambiente insalubre ou perigoso?	Adicional pode ser cobrado
Sofri justa causa — ela foi aplicada corretamente?	Pode ser revertida
O pagamento foi feito no prazo de 10 dias?	Multa do art. 477 se não foi

Dica Prática

Reúna todos os documentos que tiver: contracheques, extratos bancários, cartões de ponto, mensagens de WhatsApp com superiores, extrato do FGTS e o TRCT. Leve tudo para uma consulta com um advogado trabalhista. Quanto mais documentação, mais sólida será a análise do seu caso.

Capítulo 14 — Perguntas Frequentes

Posso assinar o TRCT e depois entrar com ação trabalhista?

Sim. A assinatura do TRCT não configura quitação ampla e irrestrita de todos os direitos trabalhistas. O trabalhador pode assinar o TRCT para receber as verbas que a empresa reconhece como devidas e, posteriormente, ajuizar ação para cobrar as parcelas que entende serem devidas além do que foi pago. A Súmula 330 do TST limita a quitação apenas às parcelas expressamente especificadas no TRCT.

Tenho direito a seguro-desemprego se pedi demissão?

Não, no pedido de demissão comum. Porém, se o trabalhador obtiver na Justiça o reconhecimento de rescisão indireta — ou seja, se provar que foi o empregador quem deu causa ao encerramento do contrato — terá direito ao seguro-desemprego normalmente.

E se a empresa falir? Perco tudo?

Não. Os créditos trabalhistas têm preferência na falência, devendo ser pagos antes dos demais credores (exceto créditos com garantia real até o limite do bem). Se a empresa não tiver bens suficientes, o trabalhador pode penhorar bens dos sócios em determinadas situações — especialmente quando há desconsideração da personalidade jurídica.

Fui contratado como MEI. Tenho direito a verbas rescisórias?

Depende. Se a relação de trabalho preenchia os quatro requisitos do vínculo empregatício — personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade — o contrato de MEI é nulo e o trabalhador tem direito a todas as verbas rescisórias como empregado. A pejetização fraudulenta é amplamente combatida pelo TRT-1 e TST.

Quanto tempo dura um processo trabalhista?

Em média, ações trabalhistas de primeiro grau no TRT-1 levam entre 12 e 24 meses até sentença. Com recursos ao TRT e TST, o processo pode se estender por 3 a 5 anos. Acordos em audiência são frequentes e podem encerrar o processo em 3 a 6 meses.

Preciso pagar o advogado para entrar com a ação?

O escritório Lopes Bahia Advogados Associados atua para trabalhadores em regime de honorários de êxito — você só paga se ganhar. O percentual é combinado previamente no contrato de honorários. Além disso, trabalhadores que não podem custear o processo têm direito à justiça gratuita, que isenta de custas processuais.

Posso entrar com ação enquanto ainda estou empregado?

Sim, para cobrar verbas não pagas durante o contrato — horas extras, adicional de insalubridade, diferenças salariais, etc. Para pleitear verbas rescisórias, o contrato precisa estar encerrado, salvo no caso de rescisão indireta, em que a ação pode ser ajuizada antes do encerramento formal.

FALE COM UM ADVOGADO TRABALHISTA

Lopes Bahia Advogados Associados

Dr. Jorge Lopes Bahia Junior | OAB/RJ 159.842

Telefone: (21) 99982-4874

R. da Assembleia, 77 - Sala 2001 - Centro, Rio de Janeiro - RJ, 20011-001

CNPJ: 46.748.274/0001-64

Atendimento presencial no Centro do Rio de Janeiro

Atendimento online para todo o Brasil

Honorários de êxito - você só paga se ganhar

Este ebook é protegido por direitos autorais. Reprodução permitida para uso pessoal e educativo, com citação da fonte.