

QUADRO DE REGRAS GERAIS DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA RESCISÃO DE CONTRATO

FATO	Saldo de salário	Férias proporcionais	Férias vencidas	Recebe aviso prévio	Concede aviso prévio	Multa de 40%	Multa de 20%	Levanta o FGTS	13 ° Salário	Recebe indenização
Despedida sem justa causa	RECEBE	RECEBE	RECEBE	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	RECEBE	NÃO
Dispensa indireta	RECEBE	RECEBE	RECEBE	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	RECEBE	NÃO
Dispensa com justa causa	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO RECEBE	NÃO
Pedido de demissão	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	RECEBE	NÃO
Culpa recíproca	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NÃO RECEBE	NÃO
Acordo Judicial	RECEBE	RECEBE	RECEBE	*	*	*	NÃO	NÃO	*	NÃO
Aposentadoria	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	RECEBE	NÃO
Morte do empregado	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	RECEBE	NÃO
Morte do empregador	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	RECEBE	NÃO
Extinção da empresa	RECEBE	RECEBE	RECEBE	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	RECEBE	NÃO
Força Maior	RECEBE	RECEBE	RECEBE	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	RECEBE	NÃO
Prazo certo – Termo final	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	RECEBE	NÃO
Prazo certo – Ato do empregador	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	SIM	RECEBE	SIM
Prazo certo – Pedido de demissão	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	RECEBE	INDENIZA
Prazo certo – justa causa	RECEBE	RECEBE	RECEBE	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO

* Poderá receber ou não, dependendo do que for acordado.

Definição dos fatos que dão origem a rescisão do contrato de trabalho:

- Despedida sem justa causa: ocorre quando o empregador despede o seu empregado sem que ele tenha tido culpa de nada, ou seja, sem que o empregado tenha praticado nenhum ato que justifique uma justa causa para rescisão do contrato.
- Dispensa indireta: ocorre quando a iniciativa de rescindir o contrato de trabalho parte do empregado, tendo em vista justa causa praticada pelo empregador.
- Despedida com justa causa: ocorre quando a iniciativa de rescindir o contrato de trabalho parte do empregador, tendo em vista justa causa praticada pelo empregado.
- Pedido de demissão: ocorre quando o empregado resolve rescindir o contrato de trabalho por motivos particulares.
- Culpa Recíproca: ocorre quando tanto o empregado como o empregador comete erros que justificam justa causa de ambos os lados.
- Acordo: é a rescisão amigável do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador. Aqui, as verbas rescisórias poderão ser objeto de transação, com exceção das seguintes: FÉRIAS VENCIDAS E SALDO DE SALÁRIOS, que são verbas irrenunciáveis.
- Aposentadoria: ocorre quando o empregado já cumpriu o tempo de trabalho exigido pela previdência e está em dia com suas contribuições, podendo agora se aposentar.
- Extinção da empresa: ocorre quando a empresa encerra ou quando é fechada uma de suas filiais em que o empregado trabalhava. OBS: a falência, por si só, não rescinde o contrato de trabalho. Pode haver falência e, mesmo assim, prosseguirem os contratos de trabalho.
- Força Maior: ocorre quando se extingue a empresa em que o empregado trabalhava, por fato previsível, mas inevitável ou pela ocorrência de um caso fortuito, causado por fato imprevisível.
- Prazo certo – Termo final: ocorre quando existe um contrato de trabalho por prazo certo, ou seja, quando o trabalho inicia já com uma data certa para acabar.
- Prazo certo – Ato do empregador: ocorre quando o contrato se extingue antes do prazo previsto, por justa causa do empregador, ou seja, quando a iniciativa de rescindir o contrato de trabalho parte do empregado, tendo em vista justa causa praticada pelo empregador.
- Prazo certo – Pedido de demissão: ocorre quando, em um contrato por prazo determinado (quando o trabalho inicia já com uma data certa para acabar), o empregado pede a extinção antecipada. É a extinção antecipada do contrato de trabalho por vontade do empregado.
- Prazo certo – Justa causa: ocorre quando, em um contrato de trabalho por prazo determinado (quando o trabalho inicia já com uma data certa para acabar), o empregado comete uma falta e a iniciativa de rescindir o contrato de trabalho parte do empregador, tendo em vista justa causa praticada pelo empregado.