Saída de executivo: o que conferir antes de assinar

Demissão, acordo de saída ou pedido de demissão: o momento de assinar costuma ser rápido e cheio de pressão. Este guia lista os pontos que mais merecem uma segunda leitura.

1 Não assine na hora

Peça cópia de tudo o que for apresentado (termo de rescisão, acordo, carta de desligamento, aditivos) e leve para casa. Uma proposta séria continua de pé depois de alguns dias de análise.

- As verbas rescisórias devem ser pagas em até **10 dias** do fim do contrato (CLT, art. 477, §6º).
- Se a empresa propõe levar o acordo à Justiça para homologação (CLT, art. 855-B), cada parte precisa de **advogado próprio**: o advogado da empresa não representa você.
- Termos de "quitação ampla" e adesão a PDV podem impedir discussões futuras. Leia com atenção o que está sendo quitado.

2 Entenda a forma de saída

Dispensa sem justa causa: aviso prévio (30 dias mais 3 por ano trabalhado, até 90), férias, 13º proporcional, saque do FGTS com multa de 40% e seguro-desemprego.

Pedido de demissão: sem multa do FGTS, sem saque e sem seguro-desemprego.

Acordo (CLT, art. 484-A): metade do aviso prévio indenizado, multa de 20% do FGTS, saque de até 80% do saldo e sem seguro-desemprego.

Justa causa: só saldo de salário e férias vencidas. Exige falta grave e pode ser contestada.

3 Remuneração variável

- **PLR e bônus:** confira as regras do programa para quem sai antes do fim do período. A PLR proporcional costuma ser devida também a quem sai antes (TST, Súmula 451).
- **Metas:** guarde a comunicação das metas e dos resultados atingidos; são a base do cálculo.
- **Stock options e ações restritas:** verifique o que já está adquirido (*vesting*), as regras de *good leaver* e *bad leaver* e o prazo para exercer as opções depois da saída. Esses prazos costumam ser curtos.

Advogado do Executivo · advogadodoexecutivo.com.br · Afonso Henrique Vidigal Botelho de Magalhães · OAB/RJ 178.787 · OAB/DF 42.071
Conteúdo de caráter informativo, conforme o Código de Ética e Disciplina da OAB e o Provimento 205/2021. Não constitui consulta jurídica nem promessa de resultado; cada caso exige análise individual. Atualizado em novembro de 2026.

4 Cláusulas que seguem depois da saída

- **Não concorrência:** observe prazo, atividade e região abrangidas e se há pagamento pelo período de restrição. Cláusulas sem contrapartida ou muito amplas costumam ser questionadas.
- **Confidencialidade e não aliciamento:** entenda o que fica proibido e por quanto tempo.
- **Arbitragem:** para quem ganha mais de duas vezes o teto do INSS, o contrato pode prever arbitragem (CLT, art. 507-A). Veja se a cláusula existe e o que ela abrange.

5 Situações que pedem atenção

- Cargo de gestão com controle de jornada na prática, sem pagamento de horas extras.
- Transferência de cidade, rebaixamento ou retirada de funções antes da saída.
- Pressão para pedir demissão em vez de ser dispensado.
- Parte da remuneração paga "por fora", como PJ ou por benefícios que não entram no cálculo das verbas.

6 Documentos para guardar

- Contrato de trabalho e aditivos
- Holerites dos últimos anos
- Políticas de bônus, PLR e stock options
- Termo de rescisão e comprovantes de pagamento
- E-mails com metas, avaliações e promoções
- Comunicação de desligamento
- Extrato do FGTS
- Qualquer proposta de acordo por escrito

> **Prazo:** a ação trabalhista pode ser proposta em até **2 anos** depois do fim do contrato e alcança os **últimos 5 anos** (Constituição, art. 7º, XXIX). Quanto mais cedo a análise, mais caminhos ficam abertos, inclusive a negociação.

Dúvidas sobre o seu caso?

Atendimento reservado, on-line em todo o Brasil e presencial em Brasília.
advogadodoexecutivo.com.br · WhatsApp (61) 99896-0202 ·
afonsomagalhaesadvogados@gmail.com

Conteúdo de caráter informativo, conforme o Código de Ética e Disciplina da OAB e o Provimento 205/2021. Não constitui consulta jurídica nem promessa de resultado; cada caso exige análise individual. Atualizado em novembro de 2026.