

Este documento envolve obrigações trabalhistas ou de conformidade no local de trabalho que variam conforme o estado (nos EUA) e o porte do empregador. É apenas um ponto de partida geral, não aconselhamento jurídico, e deve ser revisado por um advogado trabalhista habilitado no seu estado antes do uso.

Acordo de desligamento

Empregado: [Nome — Empregado] **Empresa:** [Nome — Empregador] **Data de desligamento:** [Data de desligamento]

1. Desligamento

O vínculo empregatício do Empregado com a [nome da empresa] encerra-se em [data de desligamento]. [Indique o motivo somente se for prática da empresa fazê-lo; muitos acordos de desligamento intencionalmente não o mencionam.]

2. Pagamento final

O Empregado receberá seu salário final até a data de desligamento, incluindo a folga remunerada acumulada e não utilizada que lhe seja devida conforme a política da Empresa, pago [na data de desligamento / no próximo dia regular de pagamento; as regras sobre o prazo do pagamento final variam conforme o estado, confirme que isso está de acordo com o estado onde o Empregado trabalha].

3. Benefícios

Os benefícios de [Nome — Empregado] encerram-se [na data de desligamento / no fim do mês, conforme os termos do plano; especifique]. O Empregado receberá separadamente informações sobre a continuidade de sua cobertura de saúde (p. ex., COBRA, quando

aplicável) e sobre quaisquer outros direitos de continuidade de benefícios.

4. Devolução de bens

O Empregado compromete-se a devolver todos os bens da Empresa (incluindo [liste os itens; p. ex., "notebook, crachá de acesso, chaves e quaisquer documentos ou dados da Empresa"]) até [data de devolução].

5. Indenização por desligamento

[Se houver indenização por desligamento: "Em contrapartida à renúncia abaixo, a Empresa pagará ao Empregado uma indenização por desligamento de [valor; p. ex., US\$ 5.000 ou 4 semanas de salário], paga [condições]." Se não houver, exclua esta seção.]

6. Renúncia a reivindicações

[Se houver indenização por desligamento, é nesta seção que o Empregado renuncia, em favor da Empresa, a reivindicações relacionadas ao vínculo empregatício em troca dessa indenização. Esta é a parte de maior risco de todo este modelo: uma renúncia válida precisa cumprir requisitos legais concretos que variam conforme o tipo de reivindicação e o estado. Por exemplo, a lei federal dos EUA (a Older Workers Benefit Protection Act, lei de proteção de benefícios de trabalhadores mais velhos) exige prazos específicos de análise e de revogação para uma renúncia que abranja reivindicações por discriminação etária de um empregado com 40 anos ou mais. Não se baseie em um texto genérico entre colchetes; peça a um advogado trabalhista que redija ou revise especificamente esta seção antes de utilizá-la.]

7. Confidencialidade e não depreciação

O Empregado compromete-se a manter em sigilo os termos deste Acordo, salvo quando exigido por lei, e ambas as partes concordam em não fazer declarações depreciativas uma sobre a outra. [Alguns estados restringem cláusulas de não depreciação ou de confidencialidade que possam desestimular a denúncia de condutas ilícitas; confirme que

isso está de acordo com a lei aplicável.]

8. Lei aplicável

Este acordo é regido pelas leis do Estado de [Estado].

Assinaturas

Ao assinar abaixo, cada parte concorda com estes termos.

[Nome — Empregador] ("Empresa, representada por")

Assinatura: _____ Nome: _____ Data: _____

[Nome — Empregado] ("Empregado")

Assinatura: _____ Nome: _____ Data: _____

Este modelo é um ponto de partida geral, não aconselhamento jurídico: deve ser personalizado e revisado para cada situação.