

# OS PRINCIPAIS TIPOS DE RESCISÕES TRABALHISTAS E AS ALTERAÇÕES DA LEGISLAÇÃO DE REGULAMENTA O AVISO PRÉVIO

Ana Paula de Oliveira Silva Viana<sup>1</sup>

Eduardo Ribeiro Trindade<sup>2</sup>

Larissa Simões Ribeiro<sup>3</sup>

Milena Corrêa Litig da Silva<sup>4</sup>

Simoni Casagrande Dal'Col<sup>5</sup>

## RESUMO

Para que haja um contrato de trabalho, o empregador e o empregado unem-se em um vínculo em que prevê obrigações mútuas, mas há casos em que o empregador ou o empregado necessitam rescindir este contrato, e é neste momento em que acontece o aviso prévio e as rescisões pode ocorrer por parte do empregado ou do empregador. Desta forma, uma das propostas deste estudo é comentar sobre os tipos de aviso prévio e rescisões contratuais. Este trabalho foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica com base em artigos já publicados e em legislações trabalhistas.

**Palavras chaves:** rescisão contratual; contrato; aviso prévio.

## 1 INTRODUÇÃO

A relação entre o empregado e o empregador na atualidade se inicia através de um contrato de trabalho feita pela parte jurídica da empresa e que ambas as partes têm a obrigação de cumprir.

O contrato de trabalho é regido pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), no artigo 442, e é um acordo formal entre empregador e empregado que trata das relações do emprego, como por exemplo, os benefícios do empregado e as obrigações que ambos devem obedecer. Portanto, existe um vínculo empregatício definido por meio do contrato que mostra à prestação dos serviços que serão oferecidos a empresa.

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis da FAACZ-Faculdades Integradas de Aracruz/Espírito Santo.

<sup>2</sup> Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis da FAACZ-Faculdades Integradas de Aracruz/Espírito Santo.

<sup>3</sup> Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis da FAACZ-Faculdades Integradas de Aracruz/Espírito Santo.

<sup>4</sup> Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis da FAACZ-Faculdades Integradas de Aracruz/Espírito Santo.

<sup>5</sup> Professora do Curso de Ciências Contábeis da FAACZ-Faculdades Integradas de Aracruz/Espírito Santo.

Em descumprimento das leis do contrato de trabalho surgem as punições que são desde as advertências até a rescisão que é a punição mais grave e que na maioria das vezes gera polêmica.

A rescisão do contrato de trabalho é o fim do vínculo jurídico da relação de emprego, ou seja, a extinção das obrigações originadas do contrato de trabalho que foi realizado por vontade das partes contratantes, o empregado e o empregador.

Na rescisão contratual existem várias modalidades que podem ocorrer tanto por parte do empregado quanto por parte do empregador, que serão mostradas mais a frente.

Os tipos de rescisão podem ser realizados direta ou indiretamente, quando se fala de rescisão direta é a que é feita pelo empregador e a indireta é feita pelo empregado.

Além da rescisão, tem-se também o aviso prévio que é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho por uma das partes, empregador ou empregado, que decide extingui-lo, com a antecedência que estiver obrigada por força de lei.

E no mesmo ponto de vista, segundo Martins (2003, p. 404) "aviso prévio é a comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve fazer à outra de que pretende rescindir o referido pacto sem justa causa, de acordo com o prazo previsto em lei, sob a pena de pagar indenização substitutiva".

As principais modalidades do aviso prévio são trabalhadas ou indenizadas, sendo nas trabalhadas onde há a prestação de serviço por parte do empregado. E a nas indenizadas não existe prestação de serviço, no entanto, deve ser indenizado pela parte que o concedeu.

Neste trabalho será abordado o conceito de contrato de trabalho e suas características; do aviso prévio, as modalidades da rescisão do contrato de trabalho, as alterações legislativas do aviso prévio a com o intuito de entendermos melhor como funciona o término de um vínculo empregatício.

O aviso prévio é um comunicado sem justa causa entre empregado e empregador que em consenso rompem o contrato de trabalho que geralmente é por tempo indeterminado. A rescisão é a anulação ou cancelamento do contrato de trabalho, ocorre geralmente quando há descumprimento de alguma cláusula contratual por alguma das duas partes envolvidas.

Foram instauradas novas regras e tem gerado alguns debates, principalmente quanto aos benefícios unilaterais, que tem causado impactos nos custos.

Por tratar-se de um período em que o Brasil passa por um momento crítico, em que há uma estatística de 12 milhões de desempregados, desenvolve-se a necessidade de ampliação de conhecimento sobre o assunto.

O presente artigo classifica-se como bibliográfico. Segundo Gil (2002) a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em materiais já elaborados, principalmente livros e artigos científicos.

De acordo com Minayo (1993, p.23), pesquisa é considerada:

A atividade básica das ciências na sua indagação e descoberta da realidade. É uma atitude e uma prática teórica de constante busca que define um processo intrinsecamente inacabado e permanente. É uma atividade de aproximação sucessiva da realidade que nunca se esgota, fazendo uma combinação particular entre teoria e dados.

Neste sentido, os dados do presente estudo foram coletados através de livros, artigos e de sites pesquisados na Internet, no intuito de atingir o objetivo proposto.

O estudo possui o principal objetivo de levantar e refletir sobre os tipos de quebra de contrato e tipos de rescisões contratuais, bem como levantar os impactos positivos e negativos das principais modalidades de aviso prévio e rescisões trabalhistas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 CONCEITOS, HISTÓRIAS E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS**

O contrato de trabalho é o acordo referente à relação de emprego entre empregado e empregador, pelo qual o empregado, em troca de salário, presta serviços continuados ao empregador, subordinando-se profissionalmente a sua direção. Ele será válido apenas se obedecer a requisitos, como: capacidade do empregado, formalidades exigidas por lei e se o objeto do contrato for lícito, ou seja, o empregado realizará atividades formais perante a justiça.

As cláusulas contratuais são de livre estipulação entre as partes, desde que não contravenham aquilo que está na lei e nos instrumentos normativos.

O contrato de trabalho iniciou-se no século XX, contendo regras para o empregado e empregador para que, pudessem estabelecer melhores condições de trabalho ao empregado, criando-se assim, as classificações em cargos, atribuições e salários para cada função.

No Brasil, foi instituída a CLT – Consolidação de Leis Trabalhistas, representada pela popular carteira de trabalho, no governo de Getúlio Vargas, onde o trabalhador brasileiro obteve

benefícios como aposentadoria, décimo terceiro salário, férias remuneradas, entre outros. Foi uma forma de garantir um sustento mínimo para o empregado e sua família.

O contrato de trabalho possui as seguintes características:

- Bilateral: as obrigações envolvem o empregado e o empregador ao mesmo tempo;
- Consensual: a manifestação de interesse pelo contrato parte do empregado ou do empregador, não exigindo formalidade na manifestação de vontade. Pode ocorrer de forma Express ou tácita;
- Oneroso: pela prestação de serviço feita pelo empregado, o mesmo receberá uma remuneração do empregador;
- Informal: não requer forma, podendo ser verbal ou de forma tácita.
- Intuito personae: haverá uma relação com empregado, sendo que somente determinado empregado realizará a prestação de serviço. Para o empregador, não existe o perfil de personalidade.

## **2.2 AVISO PRÉVIO E MODALIDADES DE RESCISÃO CONTRATUAL**

O aviso prévio pode ser caracterizado como um aviso ao empregado sobre o fim do contrato de trabalho. Ele é obrigatório quando a demissão do funcionário não acontece por justa causa, ou seja, o empregador deverá avisar ao empregado o desejo de rescindir o contrato de trabalho, para que o mesmo possa se reestruturar financeiramente, organizando-se e se preparando para tal mudança. Durante esse, o empregado deverá trabalhar normalmente para o empregador. Esse aviso acontece exclusivamente em contrato de trabalho por tempo determinado, sendo dispensado nos contratos por tempo indeterminado.

Esse aviso deverá ser feito em no mínimo 30 dias, conforme a Constituição Federal Art. 7º, inciso 12 e na CLT Art.487. Esse prazo de 30 dias poderá ser ultrapassado, se houver acordo na convenção coletiva, sendo no máximo 90 dias de aviso.

Antes do surgimento do direito do trabalho, o aviso prévio acontecia por parte do empregado, ou seja, o empregado manifestava o interesse de rescindir o contrato de trabalho, afim de não deixar desamparado o empregador.

A partir do século XIX, os tribunais perceberam o abuso de poder dos patrões, exigindo o aviso prévio do empregador. Iniciaram-se nos escritos do código comercial, onde ambas as partes poderiam rescindir, não podendo interferir na natureza do contrato.

Ao longo dos anos, o aviso prévio foi uma forma de possuir uma garantia constitucional e direito social do trabalhador deixando claro a intenção do legislador constituinte, em se fazer garantir a liberdade de trabalho e a liberdade contratual. A natureza tríplice do aviso prévio é uma das principais características, formado pela comunicação de ambas as partes, o tempo para adaptação desse período e o pagamento que é trabalhado ou é indenizado na conversão do trabalho na respectiva indenização. A indenização não poderá ser decorrida de justa causa.

Contrato a termo com cláusula assecuratória é uma característica que influenciará no aviso prévio, pois pode exonerar a obrigação do empregador a indenizar o empregado, podendo assegurar a rescisão do contrato igual ao contrato indeterminado cabendo aviso prévio do direito de rescisão antecipada, pois se aplicam os princípios que regem a rescisão dos contratos indeterminados. As rescisões contratuais podem ocorrer por fatores diversos, tais como:

- Dispensa sem justa causa: quando o empregador manifesta interesse de reincidir o contrato de trabalho. Nesse caso, o empregado terá direito ao aviso prévio, férias proporcionadas, férias vencidas acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário proporcional, direito a sacar o FGTS e o empregador emitirá todos os documentos para o empregado habilitar-se do seguro desemprego.

- Dispensa por justa causa causada pelo empregador: é decorrente de má conduta do empregado, abandono de serviço, violação de segredo da empresa, embriaguez no serviço, agressão física contra funcionários, desonestidades, entre outros requisitos de acordo com o art. 482 da CLT. Nesse caso, o empregado terá direito apenas a receber o saldo de salário e o período de férias vencidas. Nesse caso, o empregador não poderá anotar na CTPS que o empregado foi dispensado por justa causa.

- Pedido de demissão: acontece quando a vontade de reincidir o contrato de trabalho parte do interesse do empregado. Nesse caso, o empregado acaba perdendo o direito ao aviso prévio (salvo se trabalhado), não receberá as guias para habilitar-se do seguro desemprego, não terá um acréscimo de 40% sobre os depósitos do FGTS e nem poderá sacá-lo.

- Rescisão por culpa recíproca: esse tipo de rescisão acontece quando o empregado e o empregador cometem infrações trabalhistas. Essa rescisão somente a justiça poderá aplicar. Nesse caso, algumas verbas rescisórias serão devidas pela metade, tais como férias vencidas, multa de FGTS, aviso prévio indenizado, férias proporcionais acrescidas de 1/3.

Término do contrato por ato culposo do empregador-rescisão indireta: acontece quando empregador ou seus prepostos exigem ao empregado serviços proibidos por lei, não cumprindo as obrigações do contrato de trabalho, for tratado com rigor excessivo pelo seu

empregador ou pressupostos. Nesse caso, o empregado terá os mesmos benefícios referentes ao término de contrato sem justa causa.

### **2.3 AVISO PRÉVIO INDENIZADO E/OU TRABALHADO**

O aviso prévio indenizado acontece quando o empregador desliga o empregado da empresa imediatamente sem que ele cumpra o período de trinta dias como uma punição e a indenização são relativas ao período de aviso, também é considerado aviso prévio indenizado quando o há o desligamento imediato do empregado e o empregador pode efetuar o desconto do valor respectivo ao mesmo período, caso não seja cumprido.

Conforme Paulo e Alexandrino (2008, p.379):

O aviso prévio é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho pela parte que decide extingui-lo sem justa causa, com a antecedência que estiver obrigada por lei. É a maneira prevista em lei para que uma parte do contrato de trabalho não seja surpreendida com a abrupta cessação do ajuste por ato unilateral da outra.

Aviso prévio trabalhado acontece quando uma das partes decide cancelar o contrato de trabalho, porém durante o aviso prévio o empregado continua realizando as funções habituais normalmente.

### **2.4 RESCISÕES POR PARTE DO EMPREGADOR INDENIZADO OU TRABALHADO**

De acordo com o Art. 2º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), o empregador, na maioria das vezes, é uma empresa, o que, no sentido econômico significa uma atividade que visa ao lucro, e que assume os riscos econômicos, contrata e remunera o serviço prestado pelo empregador.

A rescisão do contrato de trabalho é um momento delicado e exige aplicação da legislação trabalhista. Conforme Oliveira (1996, p.13):

Rescindir, como o próprio verbo diz, é um ato de violência: significa quebrar, dissolver, invalidar, anular, romper, desfazer. E, por isso, para o prosseguimento normal da vida de uma empresa, tais atos devem ser afastados de precipitação, devem ser tomados distante do desequilíbrio emocional.

A rescisão por parte do empregador pode acontecer sem uma causa específica ou na maioria das vezes quando há o descumprimento de alguma cláusula pelas partes envolvidas e aponta o término da relação de trabalho por vontade do empregado ou do empregador.

#### **2.4.1 RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA**

É quando o empregador decide romper o contrato de trabalho, sem que o empregado tenha cometido nenhuma falta grave.

Nesta modalidade de rescisão contratual, vigoram de forma plena, todos os direitos trabalhistas previstos na legislação de regência, principalmente as estabilidades por legislação definidas.

Com isso, o empregador informa ao empregado sobre a dispensa, preenche o termo de rescisão de contrato de trabalho e calcula o que o trabalhador tem a receber. Além disso, o empregador pode estabelecer que o empregado cumpra os 30 dias do aviso prévio antes de desligar-se totalmente da empresa onde trabalha. Porém, caso o empregador desista do aviso prévio, o trabalhador tem direito de receber esses dias mesmo que não tenha trabalhado de forma indenizada.

#### **2.4.2 DOS DIREITOS QUE O EMPREGADO TEM A RECEBER**

O trabalhador que é dispensado sem justa causa possui todas as suas garantias trabalhistas garantidas de acordo com a CLT e a Constituição Federal, sendo alguns deles: salário família, 13º salário, FGTS, salário proporcional caso tenha dias trabalhados, férias e seguro desemprego.

#### **2.4.3 RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

A dispensa por justa causa acontece quando o empregado ofende seus colegas de trabalho ou quando comete alguma falta grave que prejudique a empresa, conforme artigo 482 da CLT. O empregador é obrigado a comunicar por escrito ao trabalhador da dispensa por justa causa, informando claramente o motivo. A dispensa é imediata e é proibido registrar na carteira de trabalho que o motivo da rescisão foi por justa causa.

#### **2.4.4 MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

As faltas graves mais cometidas pelo empregado e que levam os mesmos a serem desligados das atividades da empresa por justa causa são:

- Improbidade: Também considerada como desonestidade, a improbidade visa uma vantagem de si em troca de outrem através de maldade, fraude, entre outros;

- Desídia: é considerado o acúmulo de faltas leves, que no limite viram uma falta graves e que levam a dispensa do empregado;
- Insubordinação ou indisciplina: A insubordinação acontece quando o empregado desobedece a ordem do seu superior que seja ligada a produção da empresa. E a indisciplina é quando o empregado desobedece a uma norma geral da empresa;
- Ofensa física ou moral: é quando o empregado utiliza ofensas ao seu superior com atitudes que afetem a sua honra, mesmo estando fora da empresa.

Além dessas, ainda existem muitas outras falhas do empregado que resultam em dispensa por justa causa, no entanto, as citadas são as mais comuns na maioria das vezes.

O Enunciado nº 171 Contrato de Trabalho – Extinção dispõe:

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132, da CLT).

#### **2.4.5 DOS DIREITOS QUE O EMPREGADO TEM A RECEBER**

O empregado que é demitido por justa causa não tem direito a todos os benefícios, ele tem direito somente ao saldo de salário, salários atrasados e férias vencidas.

#### **2.6 RESCISÃO POR PARTE DO EMPREGADO INDENIZADO OU TRABALHADO**

Segundo o art. 3º da Consolidação das Leis de Trabalho, o empregado é sempre uma pessoa física, contratada para prestar serviços a um empregador, sobre dependência deste e recebendo um salário juntamente com os benefícios.

Uma das rescisões mais comuns por parte do empregado é a de justa causa; a rescisão por pedido de demissão e a rescisão por culpa recíproca.

##### **2.6.1 PEDIDO DE DEMISSÃO**

O pedido de demissão acontece quando o empregado não deseja mais trabalhar na empresa, e então comunica ao seu empregador. No entanto, quando o empregado pede demissão ao seu superior, ele perde o aviso prévio (somente válido se trabalhado), não tem direito a sacar o Fundo de Garantia por tempo de serviço, e não fica disponível o saque do seguro desemprego.

##### **2.6.2 CULPA RECÍPROCA**

Ocorre quando ambas as partes cometem infrações trabalhistas e com isso há justa causa de ambas as partes. Somente a Justiça do Trabalho pode declarar a rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca.

Nesse caso, alguns de seus benefícios são devidos apenas pela metade, sendo elas: multa do FGTS, aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional e férias proporcionais acrescidas de 1/3.

O art. 484 da Consolidação das Leis de Trabalho descreve sobre a rescisão por Culpa recíproca:

Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão contrato de trabalho, o tribunal do trabalho reduzirá a indenização à que seria devido em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

### **2.6.3 RESCISÃO INDIRETA**

Este tipo de rescisão também é conhecido popularmente como “Justa Causa no Empregador”. Segundo o site, Tribunal Superior do Trabalho, a rescisão indireta é um trunfo do empregado contra o mau empregador. Este tipo de rescisão ocorre quando o empregador comete uma falta grave no contrato de trabalho. A rescisão Indireta é regida pelo art. 483 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

Este tipo de rescisão é caracterizado por alguma falta grave que o empregador tenha cometido, conforme o art. 483 da Consolidação das Leis de Trabalho

A rescisão indireta pode ocorrer em duas situações, quando o empregado tem mais de um ano de contrato de trabalho e quando o trabalhador tem menos de um ano de contrato de trabalho.

### **2.6.4 INFRAÇÕES QUE DARÃO DIREITO DE RESCINDIR O CONTRATO**

Segundo o artigo 483 da CLT, existem algumas infrações que darão ao empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho, são elas:

- Exigir do empregado serviços que sejam superiores as suas forças;
- For tratado por gestores superiores ao empregado com rigor excessivo;
- Estar exposto ao perigo de mal considerável;
- O empregador não cumprir com as obrigações do contrato;

- O empregador causar ato lesivo contra o empregado ou pessoas da sua família;
- O empregador ofender fisicamente o empregado ou alguém de sua família, exceto em casos de legítima defesa.

### **2.6.5 DOS DIREITOS DO EMPREGADO EM CASO DE RESCISÃO INDIRETA**

No caso de rescisão indireta com contrato de serviço inferior a um ano, o empregado tem direito aos seguintes benefícios:

- Aviso Prévio;
- Saldo de Salário;
- Férias Proporcionais;
- Adicional de Férias Constitucional;
- Salário-Família;
- 13º Salário Proporcional;
- Deposita-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do mês da rescisão, 13º salário e Aviso-Prévio (se indenizado);
- Liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
- Multa de 50% (40% empregado + 10% contribuição social) sobre Fundo de
- Garantia;
- Seguro Desemprego: o empregador deve oferecer ao empregado a Comunicação de Dispensa;
- Indenização adicional conforme Lei 7.238/84.

No caso de rescisão indireta com contrato de serviço superior a um ano, o empregado tem direito aos seguintes benefícios:

- Aviso Prévio;
- Saldo de Salário;
- Férias Vencidas;
- Férias Proporcionais;
- Adicional de Férias Constitucional;
- Salário-Família;
- 13º Salário Proporcional;
- Deposita-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do mês da rescisão, 13º salário e Aviso-Prévio (se indenizado);

- Liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – Cód. 01;
- Multa de 50% (40% empregado + 10% contribuição social) sobre Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- Seguro Desemprego: o empregador deve oferecer ao empregado a comunicação de dispensa;
- Indenização adicional conforme Lei 7.238/84.

## **2.7 ALTERAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio atualmente é regido pela lei 12.506 de 11 de outubro de 2011, mas já foi regido pelo artigo 487 da CLT. Sendo que as alterações foram principalmente no prazo de cumprimento do aviso prévio.

De acordo com o artigo 487 da CLT, o empregado terá trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de doze meses de serviço na empresa.

Já a nova legislação continua afirmando que aos funcionários que possuem doze meses de serviço na empresa terão dias de cumprimento de aviso, mas vem complementando que serão adicionados três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de sessenta dias, perfazendo um total de até noventa dias.

## **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Considerando o que foi dito neste artigo, entendem-se os conceitos, particulares e a história do contrato de trabalho. O contrato de trabalho é o acordo legal feito entre uma empresa e uma pessoa física a fim de formarem um vínculo empregatício onde o empregado prestará serviços ao empregador.

O aviso prévio é uma ferramenta utilizada no momento em que a rescisão contratual foi rompida por parte do empregador, ou seja, o trabalhador foi demitido sem justa causa. O prazo do aviso prévio pode ser no mínimo de 30 dias e o máximo de 90 dias.

A rescisão é o encerramento do contrato de trabalho e pode ter várias modalidades, atualmente a mais utilizada é rescisão sem justa causa, onde dá todos os direitos ao empregado conforme rege a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Segundo Chiavenato (2004, p 374), “a demissão é a penalidade mais severa que uma organização pode impor a um funcionário”.

Levando por este pensamento, ao findar um contrato de trabalho entre as partes pode-se considerar que o aviso prévio é uma comunicação que o empregador é obrigado a fazer antes

de rescindir o contrato com o empregado e pode se considerar rescisão o fim do contrato de trabalho entre as partes.

Existem várias modalidades rescisão que pode ser feito por meio do empregado ou do empregador. Algumas dessas modalidades asseguram os direitos trabalhistas do empregado, exemplos disso são as rescisões sem justa causa e rescisões indiretas, já citadas neste artigo. Além do aviso prévio e dos tipos de rescisão, compreende-se alguns dos direitos dos empregados e algumas punições ao empregador quando rescinde o contrato de trabalho de forma incorreta.

Observa-se que o aviso prévio teve uma importante alteração conforme a lei 12.506 de 11 de outubro de 2011, anteriormente o aviso prévio era regido pelo artigo 487 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Contudo, entende-se a importância de conhecer conceitualmente o contrato de trabalho e brevemente sua história, as modalidades e os prazos do aviso prévio e as modalidades de rescisão conhecendo os direitos e os deveres tanto do empregador quanto do empregado.

#### **4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

SOUZA, Alexandre Luiz de. Rescisão de Contrato de Trabalho: Verbas rescisórias e cálculos. 2007, 139f. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, 2007.

LAURENTINO, Danieli. As principais modalidades de rescisões contratuais e aspectos relacionados. 2012, 69 páginas. Monografia do Curso de Graduação em Ciências Contábeis – Departamento de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

GIL, Antonio C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002.

OLIVEIRA, Aristeu. Rescisão do Contrato de Trabalho. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. Manual do Direito do Trabalho. 12. ed. Rio de Janeiro: Método, 2008.