

**Centro Paula Souza
Etec Benedito Storani
Técnico em Administração**

**A RESCISÃO INDIRETA E O PAPEL DA EDUCAÇÃO JURÍDICA NA
PREVENÇÃO DE DESINFORMAÇÃO**

Eduarda Ribeiro*
Ellen Vitória da Silva Ferreira**
Giovanna Sena Anjos***
Luana Larissa Santos Silva****
Ninna Ribeiro Bueno*****

Resumo: Este trabalho aborda sobre a rescisão indireta, uma forma de demissão. O objetivo é analisar suas regras legais, impactos nos trabalhadores e empresas, e o papel da educação jurídica na prevenção de desinformação. A rescisão indireta ocorre através de uma ação trabalhista e pode ser feita com ou sem um advogado e os benefícios desta lei incluem receber todos os direitos trabalhistas. A falta de informação sobre a tal, leva a abusos no ambiente de trabalho, por isso é importante educar os trabalhadores sobre seus direitos e opções legais para promover um ambiente de trabalho mais justo. Os resultados de uma pesquisa revelam que a maioria das pessoas desconhece a rescisão indireta, mas considera a informação relevante. Esses resultados destacam a necessidade de divulgação e esclarecimento sobre a aplicação desse recurso em diferentes contextos.

Palavras-chave: Desinformação. Demissão. Indireta.

1 INTRODUÇÃO

Como tema inicial foi explorado a demissão por justa causa, Art. 482 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). A partir desse ponto fora identificado que o núcleo abrangente é a gestão de pessoas. Buscando ir além da demissão por justa

* Aluna do curso Téc. em Administração na Etec Benedito Storani - eduarda.ribeiro15@etec.sp.gov.br

** Aluna do curso Téc. em Administração na Etec Benedito Storani -ellen.ferreira28@etec.sp.gov.br

*** Aluna do curso Téc. em Administração na Etec Benedito Storani -giovanna.anjos2@etec.sp.gov.br

**** Aluna do curso Téc. em Administração na Etec Benedito Storani -luana.silva981@etec.sp.gov.br

***** Aluna do curso Téc. em Administração na Etec Benedito Storani - ninna.bueno@etec.sp.gov.br

causa, o tema principal decidido foi a rescisão indireta, derivação da justa causa, uma forma de demissão que poucos conhecem, podendo assim ser aplicada por diversos motivos. O Art. 483 é o fim do contrato de trabalho por parte do trabalhador quando o empregador comete falta grave, garantindo todas as verbas trabalhistas que se tem direito, buscando equilibrar a relação de trabalho oferecendo uma saída para situações em que o empregador age de forma prejudicial ou descumpra suas obrigações contratuais. Sendo assim, é uma forma legal de término de contrato de trabalho na qual o empregado reverte os direitos de demissão. Os empregados podem ser prejudicados e pagar por erros cometidos pela empresa, por conta da desinformação sobre a tal. O objetivo deste trabalho é explorar a rescisão indireta como uma forma de demissão pouco conhecida, analisando seus requisitos legais, impactos para os trabalhadores e empresas, bem como o papel da educação jurídica na prevenção da desinformação. Serão abordados estudos de caso, pesquisa de campo e aspectos teóricos relacionados ao tema, visando contribuir para a disseminação do conhecimento sobre a rescisão indireta e sua importância no contexto das relações de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A história da CLT

A rescisão indireta é derivada da CLT, para se aprofundar neste tema é preciso voltar em 1943, onde a CLT foi sancionada pelo ex-presidente Getúlio Vargas.

Dois anos depois da criação da Justiça do Trabalho, em 1941. Com a criação do Conselho Nacional do Trabalho (1923), a Justiça do Trabalho foi instaurada para atender as necessidades da classe trabalhadora que estava se firmando.

Em 1930 foram criadas reuniões para debater desavenças do mundo trabalhista, e nos próximos anos houve modificações por conta de sua ampliação, e assim por meio de ideias e conselhos a CLT foi deixando de ser um projeto e se tornou real.

A consolidação foi de extrema importância pois uniu os direitos trabalhistas na legislação brasileira, estabelecendo normas para relações individuais e coletivas, surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho. Indo mais a fundo de sua história é visto que, a partir da abolição da

escravatura, a economia do Brasil precisava assumir outra forma de trabalho, sendo assim a nova classe operária se fundou. Assim como a exploração do trabalhador acontecia na Europa no Brasil não podia ser diferente, durante o dito Estado Novo (1937-1945) os trabalhadores estavam insatisfeitos com as condições de trabalho precária, e alta periculosidade. Para acabar com as manifestações e controlar essa nova classe, a CLT foi instaurada. Conforme registrado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, o presidente Getúlio Vargas e Alexandre Marcondes Filho, então ministro do trabalho, iniciaram discussões sobre a necessidade de consolidar as leis trabalhistas em janeiro de 1942. Em novembro do mesmo ano, o anteprojeto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi apresentado para receber sugestões, sendo posteriormente publicado no Diário Oficial. Após analisar o projeto, Getúlio Vargas entregou-o aos coautores, designando-os para examinar as sugestões e redigir o projeto final, que foi assinado em 1º de maio de 1943. O código foi ainda fortemente inspirado na Carta Del Lavoro, do governo de Benito Mussolini, na Itália. (História: A criação da CLT, Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região; História: A criação da CLT; 2012).

3 LEVANTAMENTO DO ART. 483

Segundo Martinez (2020), a figura da justa causa, delineada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece uma importante dimensão no contexto do empregador. O artigo 483 contempla que determinadas condutas desenvolvidas pelo empregador, em desacordo com as normas estipuladas no contrato de trabalho, conferem ao empregado o direito de rescindir o vínculo empregatício. Tal rescisão enseja o recebimento integral das verbas trabalhistas, equiparando-se à dispensa sem justa causa. Adicionalmente, o empregado pode ter direito, eventualmente, a haveres de natureza imaterial, conforme as circunstâncias do caso.

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

O item “a” trata de situações em que são exigidos do empregado serviços que ultrapassam suas capacidades físicas ou mentais, que são proibidos por lei, contrários aos bons costumes ou que não estão previstos em seu contrato de trabalho.

Exemplo: Serviços superiores às suas forças: Imagine um empregado que exerce uma função que demanda esforço físico intenso, mas que devido a uma condição de saúde pré-existente, não possui condições de realizar tais tarefas. Se a empresa insistir em exigir que ele execute esses serviços mesmo sabendo de sua limitação, o empregado poderá recorrer a forma de demissão pautada.

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

A alínea “b” estabelece que o empregado pode considerar rescindido o contrato de trabalho e buscar indenização quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos de forma rigorosa e excessiva.

Exemplo: Suponha que um empregado esteja constantemente sujeito a tratamento desrespeitoso, humilhações, xingamentos ou qualquer forma de abuso psicológico por parte do empregador ou de seus superiores hierárquicos. Esse tratamento rigoroso e excessivo pode gerar um ambiente de trabalho hostil e prejudicar a dignidade e a integridade emocional do trabalhador. Nesse caso, se o empregado se sentir impossibilitado de continuar trabalhando em tal ambiente, ele poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e buscar indenização, amparado pelo Art. 483, item 2.2 da CLT.

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

A partir da exposição do empregado a situações em que sua integridade física ou sua saúde estão em risco de forma evidente e significativa, ele pode considerar rescindido o contrato.

Exemplo: se um trabalhador é obrigado a operar máquinas sem as devidas medidas de segurança, colocando sua vida em perigo, ele pode aplicar a rescisão indireta e buscar indenização.

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

O item “d” do artigo estabelece que se o empregador não cumprir as obrigações do contrato: Se o empregador descumprir as obrigações previstas no contrato de

trabalho, como atraso no pagamento de salários, falta de fornecimento de equipamentos necessários para a realização do trabalho, ou não conceder os devidos intervalos de descanso, o empregado pode considerar rescindido o contrato.

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

Caso o empregador ou seus representantes cometam atos que causem danos à honra e à reputação do empregado ou de sua família, como difamação, calúnia ou injúria, o empregado pode considerar executar a rescisão de contrato. Segundo Belo (2016), as relações laborais devem ser pautadas por respeito mútuo, cordialidade e uma convivência saudável. O ambiente de trabalho, onde grande parte do dia é despendida, deve proporcionar condições adequadas para o desenvolvimento das atividades laborais.

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Conforme Belo (2016), a falta grave, passível de ocorrer tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho, pode ser cometida tanto pelo empregador quanto por qualquer superior hierárquico do trabalhador. Entretanto, é crucial ressaltar que a legítima defesa afasta a caracterização dessa falta contra o empregado. Ao agir em legítima defesa, o empregador não comete a falta grave, pois a situação é justificada pela necessidade de proteção. Nesses casos, o trabalhador encontra respaldo legal para considerar rescindido o contrato, garantindo assim o recebimento de todas as verbas rescisórias inerentes à dispensa motivada. O tópico “f” estabelece que se o empregador ou seus representantes agredirem fisicamente o empregado sem que haja uma justificativa de legítima defesa, o empregado tem o direito de anular o contrato.

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Se o empregador reduzir de maneira substancial o volume de trabalho do empregado, seja por peça ou por tarefa, de forma a impactar significativamente seus salários, o empregado pode considerar a rescisão indireta.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

É importante lembrar que cada caso deve ser avaliado individualmente, levando em consideração as circunstâncias e provas pertinentes para comprovar a ocorrência dessas situações perante a Justiça do Trabalho.

4 NO QUE DIZ RESPEITO AO PROCESSO DA RESCISÃO INDIRETA

4.1 Forma de aplicação

Conforme Belo (2016), quando um trabalhador é vítima de uma falta grave cometida pelo empregador, ele não pode simplesmente comunicar sua intenção de rescindir o contrato e receber as verbas indenizatórias correspondentes para se desligar do emprego. Ao contrário da justa causa aplicada pelo empregador diante de falta grave do empregado, a rescisão indireta não é uma opção direta para o trabalhador. Para efetivar a rescisão indireta, o trabalhador geralmente precisa recorrer ao judiciário. A Rescisão indireta é feita através da justiça do trabalho, o empregado deve promover uma ação trabalhista, também chamada de reclamação trabalhista. Para realizá-la o interessado terá que acessar o Canal Digital de Denúncias Trabalhistas, se identificar e inserir o maior número de informações possível para que a fiscalização do trabalho identifique corretamente o problema.

4.2 Contratação do advogado

Embora seja recomendado, a contratação de um advogado não é obrigatória embora as chances de vencer o processo seja maior com o apoio de um, o empregado pode

ir até o fórum trabalhista levar a documentação e dar entrada no processo de rescisão Indireta

4.3 Benefícios

Quando ocorre uma rescisão Indireta o empregado recebe todos os seus direitos, como por exemplo: Saldo de salário, férias, aviso prévio, 13º salário, saque do FGTS, multa de 40% do FGTS e seguro-desemprego.

4.4 Casos mais frequentes

A mais frequentes é a alínea "d", quando a empresa não cumpre o contrato, deixa de pagar salários, atrasa frequentemente, deixa de recolher FGTS e INSS.

A alínea "e" também acontece com frequência, quando o empregado sofre assédio moral.

5 DESINFORMAÇÃO NA RESCISÃO INDIRETA

Diante desse contexto, torna-se evidente a importância da educação jurídica na prevenção da desinformação sobre a rescisão indireta. É fundamental que os trabalhadores tenham conhecimento sobre seus direitos e possam tomar medidas adequadas para proteger seus interesses em caso de situações injustas no ambiente de trabalho.

(...) é inegável que o Brasil, apesar de possuir uma Constituição e uma legislação avançada, em termos de direitos dos cidadãos, não atingiu um nível mínimo de eficácia social dessas normas, e a principal causa é justamente a desinformação jurídica (PINTO, 1999, v 1. p. 3).

Além disso, as empresas também devem estar cientes das obrigações legais e adotar práticas que garantam um ambiente de trabalho saudável e em conformidade com a legislação trabalhista. Porém esta mesma falta de informação e o receio da insegurança financeira muitas vezes levam os trabalhadores a tolerarem esses abusos ou até mesmo a optar pela demissão, renunciando aos seus direitos e arcando

com prejuízos significativos em sua vida profissional e pessoal. Esse cenário destaca a urgência de educar os trabalhadores sobre seus direitos e opções legais, a fim de promover um ambiente de trabalho mais equitativo e justo para todos.

6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O artigo em questão é de caráter descritivo, a intenção fora fazer uma média de quantas pessoas tem o conhecimento ou já utilizou o recurso da rescisão indireta, além de transmitir conhecimento sobre o tema abordado. Está baseado em fontes secundárias dentro as quais documentos oficiais, com ênfase na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), revista jurídica da presidência por meio do google acadêmico e fontes primárias dadas por meio de uma pesquisa de campo online pela plataforma google forms da Microsoft, contendo amostra não probabilística disponível apenas para empregados CLT, nela há 6 (seis) perguntas quantitativas e 1 (uma) qualitativa opcional em anonimato, para informações e relatos.

7 RESULTADOS

Após analisar minuciosamente os gráficos com as respostas fornecidas pelos 65 participantes, foram revelados dados sobre o conhecimento e aplicação da rescisão indireta em contextos de trabalho. Os resultados apontam que 66,2% não sabem o que é a rescisão indireta enquanto 33,8% sabem do que se trata. E surpreendentemente 98,5% acharam a informação sobre a rescisão indireta relevante, e apenas 1,5% informaram que não fora relevante, destacando a necessidade de divulgar conhecimento sobre esse assunto. Após uma breve explicação 43% dessas pessoas acreditam que poderiam sim ter utilizado este recurso, por falta de informação não fora utilizado, e 56,9% responderam que não era uma opção viável, notando-se que poderia ser uma brecha para esclarecer a aplicação desse recurso em diferentes contextos. Outro dado que se destaca é que a grande maioria, sendo 95,4% das pessoas, nunca utilizaram a rescisão indireta, enquanto somente 4,6% já utilizaram. Entre as respostas, 21,5% das pessoas disseram conhecer ou já ouviram falar de pessoas que já recorreram a rescisão indireta enquanto 78,5% nunca tiveram contato com o tal. Dos líderes participantes da pesquisa, 95,2% não estiveram envolvidos em

casos de rescisão indireta em contraposição 4,8% votaram em “sim”. Ao que se trata da resposta dissertativa, vemos o retorno de 7 (sete) respostas, duas respostas negativas e cinco informando os relatos sobre situações vivenciadas. Ao aprofundar a análise, pode-se perceber que a maioria dos casos em que a rescisão fora aplicada são casos de agressão verbal, assédio moral e abusos contratuais.

8 QUESTIONÁRIO E GRÁFICOS

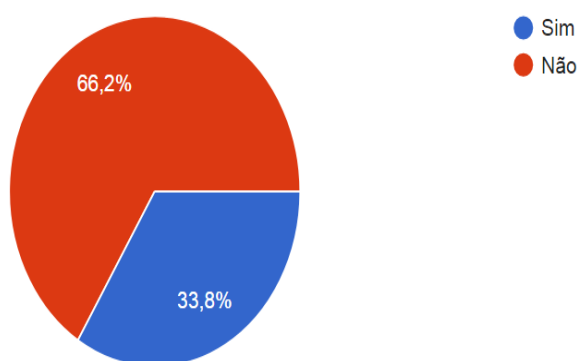
Para coletar dados significativos sobre o conhecimento e o uso da rescisão indireta, foi desenvolvido um questionário estruturado que consiste em perguntas cuidadosamente formuladas. Este foi administrado aos participantes como parte da nossa metodologia de pesquisa. Aqui, será apresentada uma breve descrição das perguntas e dos gráficos que foram gerados a partir dos dados coletados no estudo.

O gráfico 1 demonstra o percentual de participantes que sabem o que é a rescisão em comparação com aqueles que não tinham o conhecimento prévio sobre o assunto.

Gráfico 1 – Conhecimento sobre a rescisão indireta.

Você sabe o que é Rescisão Indireta?

65 respostas



Fonte: Do próprio autor, 2023.

No gráfico 2 é apontado, após uma breve explicação sobre a rescisão indireta, quantas pessoas acharam a informação, sobre o tal, relevante.

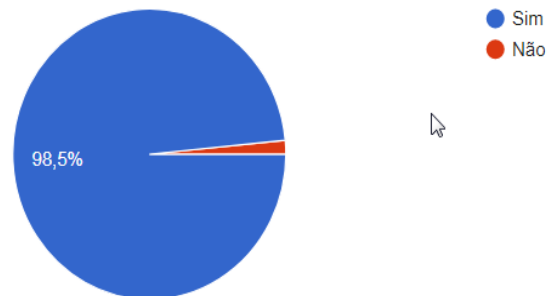
Gráfico 2 - Consideração da utilização da rescisão indireta.

Caso a resposta anterior seja não, aqui está uma breve explicação:

A rescisão indireta funciona como uma inversão da demissão por justa causa em que o “demitido” é o empregador. Também conhecida como justa causa patronal, ela acontece quando o colaborador identifica quebra contratual ou atitudes abusivas por parte da empresa.

Essa informação foi relevante?

65 respostas



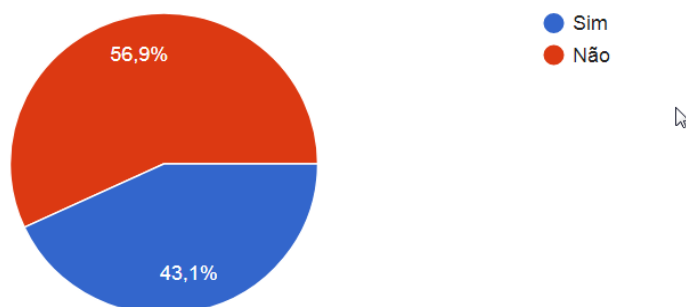
Fonte: Do próprio autor, 2023.

Em conjunto com a pergunta anterior, o gráfico de número 3 mostra o percentual de participante que acreditam que poderiam ter utilizado a rescisão indireta, após terem lido a breve explicação.

Gráfico 3 - Situações de uso da rescisão indireta.

Com a explicação anterior, acredita que poderia ter o utilizado em alguma situação da sua carreira?

65 respostas



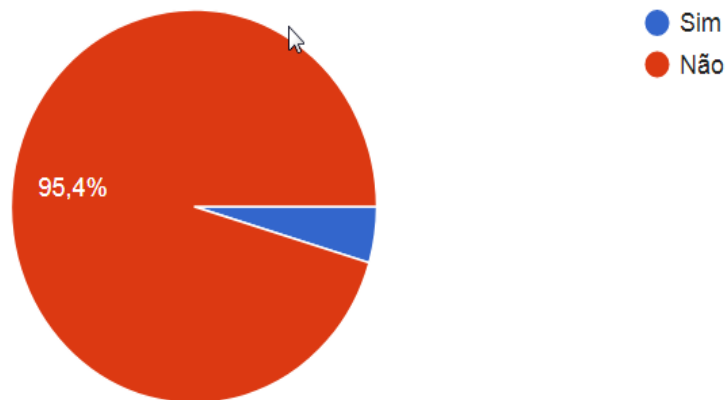
Fonte: Do próprio autor, 2023.

O gráfico apresenta quantos participantes, em toda sua carreira trabalhista, utilizaram a rescisão indireta.

Gráfico 4 - Uso da rescisão indireta.

Em algum momento da sua carreira, você já utilizou esse recurso?

65 respostas



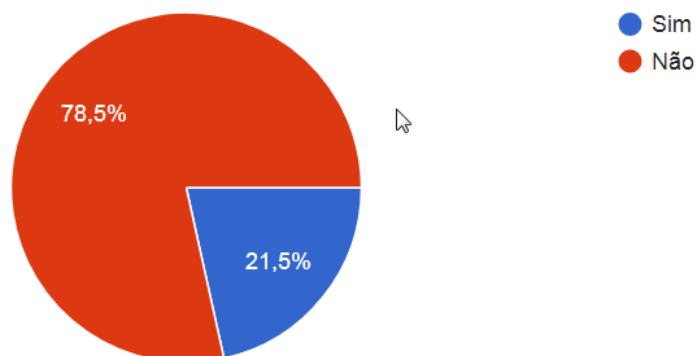
Fonte: Do próprio autor, 2023.

O gráfico 5 apresenta quantos participantes já ouviram falar de parentes ou pessoas próximas que já utilizaram o recurso da rescisão indireta.

Gráfico 5 – Aplicação da rescisão indireta por terceiros.

Se nunca o utilizou, conhece ou já ouviu falar de alguém que recorreu a Rescisão Indireta?

65 respostas



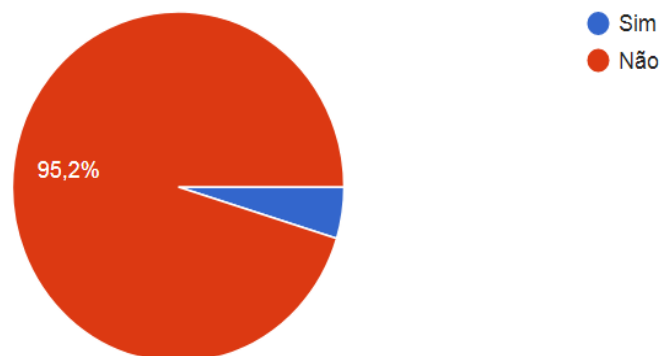
Fonte: Do próprio autor, 2023.

Este gráfico aponta a frequência que pessoas com cargos de liderança presenciaram ou estão de alguma forma envolvidos em casos de rescisão indiretas.

Gráfico 6 - Cargos executivos e envolvimento na rescisão indireta.

Caso possua um cargo de liderança, já esteve envolvido em algum processo de Rescisão Indireta?

63 respostas



Fonte: Do próprio autor, 2023.

No questionário abaixo, destaca-se os principais motivos citados pelos participantes que recorreram à rescisão Indireta.

Gráfico 7 – Casos que fora aplicado a rescisão indireta.

Caso alguma das respostas anteriores tenha sido sim, gostaria de nos contar o motivo para utilizar esse recurso?

7 respostas

Não tenho nenhum caso.

O dono da empresa anterior era ofensivo e gritava com os colaboradores.

Inúmeros casos de assédio moral, metas abusivas, e abusos contratuais que poderiam ter sido pedidos, no entanto com o não conhecimento na época dos direitos trabalhistas e o medo da insegurança financeira, levam o trabalhador a aceitar inúmeras causas provedoras deste recurso.

Nunca usei

poderia ter utilizado em uma ocasião em que tive ampliação da carga horária sem acordo prévio, sem aumento de ganhos correspondente e com 3 meses de salários atrasados. Não sei se o exposto se aplica.

Empresa não fornecia direitos obrigatórios ao trabalhador

Sofri agressão verbal quando estava grávida de 6 meses por parte do dono da empresa.

Fonte: Do próprio autor, 2023.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo divulgar informações sobre a rescisão indireta, uma forma de demissão pouco conhecida. Por meio de uma pesquisa, foi constatado que a maioria das pessoas não tinham conhecimento sobre esse tema, e os dados revelam a necessidade de maior educação jurídica e conscientização sobre a rescisão indireta. No entanto, ao ser explicado, muitos participantes entenderam que poderiam ter usado a rescisão indireta em situações difíceis no trabalho. Isso mostra que foi alcançado o intuito de despertar o interesse e conscientizar sobre essa opção de demissão. Recomenda-se continuar divulgando informações simples e acessíveis sobre a rescisão indireta, para que mais pessoas conheçam seus direitos e possam tomar decisões informadas no trabalho.

INDIRECT TERMINATION AND THE ROLE OF LEGAL EDUCATION IN PREVENTING DISINFORMATION

Abstract: This paper deals with indirect termination, a form of dismissal. The aim is to analyze its rules, impacts on workers and companies, and the role of legal education in preventing misinformation. Indirect termination occurs through a labor lawsuit and can be done with or without a lawyer, and the benefits of this law include receiving all labor rights. Lack of information about this leads to abuses in the workplace, so it is important to educate workers about their rights and legal options to promote a fairer working environment. The results of a survey reveal that most people are unaware of indirect termination but consider the information relevant. These results highlight the need for dissemination and clarification on the application of this resource in different contexts.

Keywords: Misinformation. Dismissal. Innuendo.

REFERÊNCIAS

BELO, Ana Letícia Roza. A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. *Interterm@ s* ISSN 1677-1281, v. 32, n. 32, 2016. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/view/5863/5573>. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. Decreto n.º 5452, de 01 de maio de 1943. Rescisão Indireta. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, v. 4, n. 483. 01 de maio de 1943. Seção 4. Disponível em: link. <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10708868/artigo-483-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 26 ago. 2023.

EQUIPE CATHO EMPRESAS. Rescisão indireta do contrato de trabalho: entenda como funciona. Disponível em: <https://paraempresas.catho.com.br/rescisao-indireta-do-contrato-de-trabalho/#:~:text=Quais%20s%C3%A3o%20os%20direitos%20do%20trabalhador%20na%20rescis%C3%A3o,F%C3%A9rias%20proporcionais%20...%205%20D%C3%A9cimo%20terceiro%20proporcional%20>. Acesso em: 22 nov. 2023.

FREITAS, et al, Revista de direito do trabalho, processo do trabalho e direito da seguridade social, A história do trabalho e a criação da clt, Labourjuris Serviços educacionais e Jurídicos, v.1, n. 1, p. 1-11, janeiro – junho de 2020. Disponível em: <https://laborjuris.emnuvens.com.br/laborjuris/article/view/38/35>. Acesso em: 22 jun. 2023.

HISTÓRIA: A CRIAÇÃO DA CLT, Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região; 2012. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551>. Acesso em: 15 jun. 2023.

MARTINEZ, Luciano. Despedida indireta. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Álvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/350/edicao-1/despedida-indireta>. Acesso em 20 nov. 2023.

REALIZAR DENÚNCIA TRABALHISTA. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/realizar-denuncia-trabalhista>. Acesso em: 05 set. 2023.

RENATO SÓCRATES GOMES PINTO, Um remédio para a desinformação jurídica, Revista Jurídica da Presidência, Brasília. jul. 1999. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/1056>. Acesso em: 15 set. 2023.

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO: O QUE DIZ A LEI, Redação Coalize. Disponível em: <https://www.coalize.com.br/art-483-clt>. Acesso em: 28 ago. 2023.

70 ANOS DA CLT, a Justiça do Trabalho nas Constituições. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/70-anos-da-clt-a-justica-do-trabalho-nas-constituicoes/100487837>. Acesso em: 18 mai. 2023.