

A confusão gerada pelo coleguismo no ambiente de trabalho e atos de insubordinação e de indisciplina: uma probabilidade de dispensa por justa causa

Éricles Pereira dos Santos¹

Recebido em: 29.05.2023

Aprovado em: 20.06.2023

Resumo: O presente artigo foi produzido para fins de avaliação da matéria de Direito do Trabalho II. As consequências, benefícios e demais reflexos jurídicos quando do término do contrato de trabalho guardam relação com a forma que o contrato foi encerrado. Diante disso, no estudo das hipóteses de dispensa por justa causa, nota-se que os atos de descumprimento de ordens do empregado incidem em dispensa justificada. Diante disso, o presente estudo analisa uma das possíveis causas, pouco debatida, que enseja a dispensa justificada. Analisa-se o fenômeno do coleguismo no ambiente de trabalho e as suas consequências jurídicas, sobretudo nas confusões geradas pelo empregado no que pertine à insubordinação e à indisciplina. Para isso, o autor utilizou-se da metodologia qualitativa, com hipóteses de exemplos práticos, em concomitância de doutrina e leis. O resultado obtido corrobora a reflexão inicial: o trabalhador é dispensado por conta da confusão gerada pelo coleguismo.

Palavras-chave: dispensa; justa causa; coleguismo; confusão.

The confusion generated by collegism in the work environment and acts of insubordination and indiscipline: a likelihood of dismissal for just cause

Abstract: This article was produced for the purpose of evaluating the subject of Labor Law II. The consequences, benefits and other legal consequences upon termination of the employment contract are related to the way in which the contract was terminated. In view of this, in the study of the hypotheses of dismissal for just

1 Graduando em Direito, na Universidade Federal de Sergipe – UFS. E-mail: pereiraericles05@gmail.com. Lattes: (4801720956077725).

cause, it is noted that the acts of non-compliance with orders by the employee result in justified dismissal. In view of this, the present study analyzes one of the possible causes, little debated, which leads to justified dismissal. The phenomenon of coleguism in the work environment and its legal consequences are analyzed, especially in the confusion generated by the employee in terms of insubordination and indiscipline. For this, the author used the qualitative methodology, with hypotheses of practical examples, in conjunction with doctrine and laws. The result obtained corroborates the initial reflection: the worker is dismissed due to the confusion generated by coleguism.

Keywords: dismissal; just cause; coleguism; confusion.

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que o contrato trabalhista é de fundamental importância para atestar um conjunto de obrigações e deveres da relação trabalhista. Os seus efeitos, inclusive, ultrapassam a vigência contratual. Por exemplo, a partir das razões que fizeram o contrato encerrar, serão observadas as consequências, benefícios e demais reflexos jurídicos dessa cessação.

Diante disso, no estudo das hipóteses da extinção contratual, especificamente nos casos de dispensa por justa causa, cujos reflexos contratuais não serão benéficos ao empregado, notam-se os atos de descumprimento de ordens do empregado como justificantes da dispensa.

Correlato ao descumprimento, tem-se o fenômeno do coleguismo, que é pouco debatido no campo jurídico e bastante difundido no ambiente organizacional das empresas. O fenômeno destacado quando imerso em confusões, pode ensejar atos de indisciplina e de insubordinação, o que ocasiona descumprimento de ordens e dispensa por justa causa.

A fim de entender as nuances jurídicas e práticas deste fenômeno, analisa-se a seguir exemplos práticos de sua ocorrência.

Para isso, o autor utilizou-se de metodologia qualitativa, com hipóteses de exemplos práticos e pesquisa bibliográfica de doutrina e leis.

2 CONSIDERAÇÕES INICIAIS: INÍCIO E TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é requisito imprescindível para que seja atestado as relações de trabalho, que demonstra o vínculo relacional entre o empregado e o empregador. Esse pacto de atividade, por sua vez, produz efeitos e reflexos durante a sua vigência, mas também após o seu término. Por exemplo, no que diz respeito ao término contratual as consequências e reflexos jurídicos serão oriundos das razões pelas quais o contrato empregatício foi terminado.

Nisto, a cessação contratual poderá se dar pelas modalidades mais comuns: término do contrato de trabalho (previsto em específicas modalidades de contrato de trabalho por tempo determinado); rescisão indireta; pedido de demissão; distrato; culpa recíproca; dispensa: sem justa causa ou com justa causa.

O término do contrato por prazo determinado ocorrerá justamente quando o lastró temporal findar, que, em regra, será de 2 (dois) anos, conforme o art. 445, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. No encerramento normal, terá o empregado o direito ao saldo de salário, 13^º (décimo terceiro), férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço) e a liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (TRILHANTE).

Na rescisão indireta o término ocorre “por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador” (MARTINS, 2021, p. 172), nas hipóteses do art. 483, da CLT. Quando visualizada qualquer das hipóteses práticas pelo empregador, previstas no artigo em comento, o empregado terá as mesmas verbas rescisórias da dispensa sem justa causa.

O pedido de demissão, que é, frisa-se, realizado pelo próprio empregado faz encerrar o pacto contratual. Assim, desde que concedido o aviso-prévio ao empregador, será dado ao empregado os seguintes direitos: saldo de salário, 13^º (décimo terceiro) proporcional, férias acrescidas de 1/3 (um terço) das vencidas e férias acrescidas de 1/3 (um terço) das proporcionais (CORREIA, 2021).

O distrato contratual é outra modalidade de encerramento, que ocorre mediante acordo entre empregador e empregado. O distrato pode estabelecer quais as formas

e consequências do término do vínculo trabalhista, desde que ressalvadas as vedações legais. Nesse sentido Martins esclarece:

Serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I – por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei n. 8.036/90, que será de 20%; II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas (art. 484-A da CLT).

Os salários e as férias vencidas não poderão ser transacionadas.

A extinção do contrato em discussão permite o saque da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço limitada a até 80% do valor dos depósitos.

A extinção do contrato por acordo não autoriza o ingresso no Programa do Seguro-Desemprego (MARTINS, 2021, p. 175-176).

Além disso, é hipótese de encerramento contratual a culpa recíproca, onde o empregado e o empregador praticam, simultaneamente, falta grave contida nos arts. 482 e 483, da lei trabalhista, e tendo sido reconhecida pela justiça do trabalho. Neste caso, o empregador terá direito de apenas 50% (cinquenta por cento) do aviso-prévio, do 13º (décimo terceiro) salário, das férias proporcionais e dos 20% (vinte por cento) da indenização do FGTS. Além disso, o empregado saca os depósitos na conta vinculada do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego (CORREIA, 2021).

Ademais, quanto à última hipótese do término contratual, refere-se a dispensa do empregado pelo empregador. Na dispensa sem justa causa, o laborador receberá saldo de salário, férias vencidas e proporcionais, 13º (décimo terceiro) salário, aviso prévio, multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS e seguro-desemprego; enquanto na hipótese de justa causa, o empregado terá direito apenas ao saldo de salários e às férias vencidas. A dispensa por justa causa, torna-se, assim, aquela que traz maiores reflexos negativos ao empregado.

Assim, percebe-se, das modalidades de término contratual, que há sempre um motivo determinante do encerramento da relação trabalhista, em regra, por vontade de uma das partes, seja ele o lapso temporal inicialmente entabulado no contrato, a vontade das partes no acordo ou os atos faltosos à natureza trabalhista praticado por uma das partes. Todavia, em determinados casos, mesmo nos casos de dispensa

por justa causa, pode a ignorância gerada na sociabilidade do ambiente de trabalho acarretar nesta modalidade de término, conforme observa-se nos tópicos seguintes deste artigo.

3 O NÃO CUMPRIMENTO DE ORDEM NO AMBIENTE DE TRABALHO COMO ESPÉCIE DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA

A dispensa do empregado por justa causa ocorrerá nas hipóteses previstas no art. 482 e outros dispositivos CLT (BRASIL, 1943).

São exemplos das hipóteses previstas nas alíneas do artigo em destaque: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar; m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado; e n) a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Das hipóteses de dispensa por justa causa, que são de natureza taxativas e inflexíveis (MARTINS, 2021, p. 165), destaca-se no presente artigo a possibilidade do não cumprimento de ordens advindas do empregador, direta ou indiretamente, como possibilidade de justa causa. Trata-se da alínea “h”, qual seja, ato de indisciplina ou de insubordinação por parte do empregado.

O ponto diferenciador do ato de indisciplina e do ato de insubordinação refere-se à natureza e à especificidade das ordens, uma vez que o empregador dirige ao empregado tanto ordens gerais quanto ordens específicas/especiais (FURTADO, 2003, p. 162). Assim, em termos conceituais, o não cumprimento de ordens por parte do trabalhador será visto quando este descumpra regras impessoalmente [e gerais] dirigidas aos integrantes da empresa (hipótese de indisciplina), ou, ainda, quando descumpra as ordens específicas e diretas do empregador ou dos prepostos e chefias deste (DELGADO, 2019, p. 1436).

Nesse sentido, pontua o doutrinador:

Indisciplina é o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador ou de seus prepostos e chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes do estabelecimento ou da empresa. Ilustrativamente, a regra afixada no portal do salão proibindo o ingresso de pessoas, exceto se protegidas por equipamentos de segurança; ou a regra afixada nas paredes da fábrica proibindo fumar.

Insubordinação, por sua vez, é o descumprimento de ordens específicas recebidas pelo empregado ou grupo delimitado de empregados. É o desatendimento pelo obreiro a ordem direta por ele recebida do empregador ou dos prepostos e chefias deste (*Ibid*, p. 1436).

Assim, tendo por elemento da relação de trabalho a subordinação, cumpre ao empregado obedecer às ordens, gerais/impessoais ou específicas/diretas (que, frisa-se, deverão ser lícitas e não abusivas) (*Ibid*, p. 1436), sob pena de incorrer em atos de indisciplina e de insubordinação.

4 A SOCIABILIDADE HUMANA E O COLEGUISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ao presente tópico cabe iniciar com a máxima de que o homem (termo relativo a toda a humanidade) é um animal dotado de sociabilidade. De vasta contribuição teórica, os autores, divergindo minimamente em alguns aspectos, elencam que a sociabilidade humana é o ponto comum e diferenciador desta espécie.

O filósofo estagirista Aristóteles já definia o homem como ser naturalmente político e destinado a viver em sociedade, de modo que seria “o animal cívico, mais social do que as abelhas e outros animais que vivem juntos,” (ARISTÓTELES, 2006, p. 4-5) destacando a sua diferença.

De igual modo, os contratualistas, Hugo Grócio, Samuel Pufendorf e John Locke, destacam que a natureza humana é genuinamente social. Para o primeiro, a diferença está justamente no fato de que o homem é um ser que tem por necessidade a sociedade/comunidade (GROTIUS, 2005, p. 37). Para o segundo, a sociabilidade humana é advinda do direito natural (PUFENDORF, 1998, *apud* SAHD, 2007, p. 222). Para o terceiro, o homem tem a necessidade do convívio social, passando, portanto, a viver no meio social, a fim de assegurar suas liberdades individuais (MELLO, 1993, p. 79-110).

O aparato teórico condiz com a realidade, posto que no mais diversos ambientes a sociabilidade mostra-se presente, tanto nos casos de horizontalidade, típico do Direito Civil, como nos casos de verticalidade, presente, sobretudo, no Direito do Trabalho. Essa sociabilidade, por sua vez, no ambiente trabalhista, pode guardar tristes contornos fáticos nos casos de desobediência direta ou indireta, ocasionado uma dispensa justificada.

Nesse sentido, um dos possíveis fatores para explicar essa espécie de dispensa por justa causa, que guarda relação com a sociabilidade humana, é o fenômeno do “coleguismo”² no ambiente de trabalho. Esse fenômeno é notado facilmente através de uma rápida imersão na odisseia trabalhista moderna, onde cada vez mais se propaga a ideia de que os indivíduos no ambiente de trabalho são colaboradores, agregadores, somadores ou membros de uma equipe. Com isso, as consequências assumem dois prismas.

Sob um primeiro ponto de vista, em matéria de ordem organizacional e administrativa, a afinidade nas relações de trabalho pode gerar bons índices no desempenho das atividades laborais, com “ganhos, como o alcance de seus resultados com muito mais rapidez” (MARQUES, 2018). O apoio entre colegas é um apoio social, o qual “consiste no respeito, consideração ou assistência dada pelos outros, o que cria a sensação de que se é cuidado, respeitado, valorizado pelos outros

² Coleguismo significa sentimento ou espírito de camaradagem, de solidariedade e lealdade para como os colegas (TEJADA, 2020).

e, como tal, é considerado parte do grupo” (SERAFINO, 1997, *apud* SELEIRO, 2021, p. 28).

Contudo, sob uma segunda perspectiva, também ocorre a falsa percepção de que as relações entre as partes no laboratório das atividades seria horizontal – hierarquização esta que é diversa das relações trabalhistas. Assim, o vínculo trabalhista, que exige a posição de subordinação do empregado ao empregador, torna-se, assim, falsamente inexistente.

Diante disso, incide-se neste ambiente o descumprimento de ordens do empregador direcionadas ao empregado, sob a ilusória liberalidade do empregador em desacatá-la, posto que inexistira hierarquia em uma determinação dada por um “colega”.

Além disso, neste sentido, dentre outras consequências, alerta-se que o coleguismo torna informal a relação no trabalho, diminui o foco nas responsabilidades e torna nocivas as relações entre os profissionais (MUNDO CARREIRA, 2018). Fatores igualmente suscetíveis a levar o empregado aos atos de insubordinação e de indisciplina.

5 A CONFUSÃO QUE GERA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Conforme anteriormente frisado, a relação trabalhista exige o elemento da subordinação, que, nas palavras de Alain Supiot, consiste para além de uma situação de hierarquia, mas também de credor (empregador) e devedor (empregado) (2016, p. 102, *apud* LIMA; OPUSZKA, 2017, p. 15). Essa subordinação será, por sua vez, de ordem técnica, econômica e jurídica (*Ibid*, p. 18), a qual confere ao empregador o poder de dirigir, regulamentar e disciplinar a atividade laboral do empregado (*Ibid*, p. 21).

O descumprimento dessas ordens ensejará: indisciplina, quando se tratar de ordens gerais de serviço, e insubordinação, quando se tratar de ordens pessoais de serviço, conforme anteriormente dito (CARNEIRO, 2012, p. 36).

Nesta diapasão, o empregado, imerso em uma realidade trabalhista de coleguismo para com os seus superiores hierárquicos, descumpra ordens gerais de serviço. Por exemplo: o artífice utiliza vestuários proibidos, pelo fato de que o empregador já

saberia sobre essas preferências de estilo; o trabalhador faz consumo de bebidas alcólicas ou fuma cigarros, pois o seu “colega” também assim o faz nos finais de semana; o obreiro chega atrasado nas horas de serviço, pois seria mais um colaborador da empresa, o que o faria deter tal liberalidade; o operário também não faz registro das vezes que utilizou os materiais da empresa, porque teria acesso irrestrito em sua utilização; dentre outras confusões. Desse modo, são descumpridas as ordens constantes em regimentos, em cartazes, circulares, portarias, etc., o que vem a caracterizar a indisciplina.

De igual modo, o trabalhador descumpre ordens diretas e específicas do superior hierárquico, indo de encontro aos poderes de direção do empregador, quando ignora a ordem que o proibiu de utilizar determinado equipamento, pois o seu chefe “não estaria falando sério”; ou adentra em sala cuja entrada lhe fora denegada, pois sendo colaborador da empresa teria acesso ilimitado aos locais; utiliza equipamento que foi lhe foi determinado que não o utilizasse; utiliza determinado banheiro da empresa (cuja utilização fora diretamente proibida aos trabalhadores) porque o seu colega chefe uma vez informou que esse lavabo seria “o melhor da empresa”; ou, ainda, ignora a determinação de utilização de fones de ouvido nos aparelhos eletrônicos, pois os seus colegas (superiores hierárquicos) também fazem o mesmo, dentre outras hipóteses, que culminam em insubordinação no serviço.

Além disso, o obreiro não está isento de cometer uma falta justificante de dispensa que incorra tanto em indisciplina quanto insubordinação. A exemplo, imagina-se que o empregado já tenha cometido uma falta de ordem geral como não adentrar no espaço da empresa com vestuário de camisas de times de futebol, recebendo, assim, uma advertência, pela insubordinação. Com isso, o seu chefe lhe dirige uma segunda ordem, específica, proibindo-o adentrar com essas determinadas vestimentas. Todavia, o subordinado, após estar em um estado psico-social de coleguismo e sabendo que o empregador (ou superior hierárquico) torce para aquele time, dirige-se ao estabelecimento fardado com a camisa de futebol, incorrendo cumulativamente em atos de insubordinação e de indisciplina.

Conforme se nota, a desobediência do obreiro em todas estas situações narradas são oriundas de uma confusão adquirida no ambiente de trabalho, no qual o trabalhador

se sente pertencido ao grupo como se colega fosse, como se inexistisse hierarquia e subordinação. Dessa forma, as normas direta ou indiretas, gerais ou específicas, são descumpridas em razão da confusão.

Assim, a confusão do coleguismo enseja em atos incorretos do empregado, tipificados em lei (art. 482, alínea “h”, da CLT), que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício por justa causa (MARTINS, 2021, p. 165).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do breve estudo tecido, fora visto que aquilo que atesta o vínculo trabalhista é o contrato de trabalho, o qual produzirá efeitos durante o tempo acordado bem como quando do momento do seu término. Observar a forma em que se deu o término, por sua vez, é fundamental, posto que os reflexos gerados serão distintos, conforme observado em cada hipótese terminativa, sendo exemplos disto as hipóteses de dispensa do empregado pelo empregador, sem ou com justa causa.

Assim, o empregado fará jus a determinados direitos quando não incidir em dispensa por justa causa. Caso ocorra justa causa na dispensa, serão elas oriundas, sobretudo, das hipóteses taxativas nas alíneas do art. 482, da CLT de 1943. Dentre estas hipóteses de dispensa por justa causa, tem-se o gênero do não cumprimento de ordens, compreendendo as espécies de insubordinação e indisciplina.

Neste cenário, uma das possibilidades de justa causa por descumprimento de ordens, que viria a caracterizar insubordinação ou indisciplina, é o fenômeno do coleguismo. Esse fenômeno é oriundo, sobretudo, da cultura organizacional que pregoa que os empregados e empregadores são mútuos colaboradores.

Foi frisado que esse coleguismo, por sua vez, gera benefícios ao ambiente de trabalho, a exemplo, a melhoria nos índices de desempenho das atividades laborais. No entanto, de igual modo, gera efeitos maléficos, qualitativamente falando, à triade: ambiente de trabalho, empregado e empregador.

O coleguismo incute em uma falsa percepção ao empregado de que não haveria no ambiente de trabalho e nas relações empregatícias a hierarquia patronal e o vínculo da subordinação. No entanto, a subordinação e a hierarquia são elementos

essenciais da relação que envolve empregado e empregador, os quais atraem a exigência do cumprimento de ordens.

O fenômeno do coleguismo, neste cenário, gera uma confusão, onde, somente, no imaginário do empregado as relações empregatícias seriam de horizontalidade e de informalidade. Isso faz com que o empregado descumpra ordens diretas, indiretas, gerais e específicas do empregador, atraindo a hipótese da alínea “h” do art. 482, CLT, o que culmina na dispensa por justa causa.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. *A política*. 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 08 abr. 2023.

CARNEIRO, Nadja Nayra da Cruz Sobrinho. *Justa causa: empregador x empregado*. Orientador: Prof. Carlos Afonso Leite Leocácio. 2012. 47 fl. Monografia – conclusão de Pós-Graduação “Lato Sensu” em Direito e Processo do Trabalho, Universidade Candido Mendes – AVM Faculdade Integrada, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K220354.pdf. Acesso em: 08 nov 2023.

CORREIA, Henrique. *Curso de Direito do Trabalho*. 6 ed. Salvador: JusPODIVM, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Semelhanças e dissonâncias entre as justas causas de desídia, indisciplina e insubordinação. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 69, n. 1, p. 158-165, jan./jun. 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/3847>. Acesso em: 15 abr. 2023.

GROTIUS, Hugo. *O direito da guerra e da paz*. Vol.1. Ijuí, RS: Editora Unijuí. 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2021.

LIMA, Erick Alan de; OPUSZKA, Paulo Ricardo. Reflexões entre a regulação e a supressão de direitos a partir da personalidade e subordinação no direito capitalista do trabalho. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, [S. l.], v. 12, n. 2, p. 620–647, 2017. DOI: 10.5902/1981369427499. Disponível em:

<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/27499>. Acesso em: 08 abr. 2023.

MARQUES, José Roberto. 6 dicas de como desenvolver o companheirismo no trabalho em equipe. *IBCcoaching*, 2018. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/como-desenvolver-o-companheirismo-no-trabalho-em-equipe/>. Acesso em: 08 abr. 2023.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo : Saraiva Educação SA, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual de direito do trabalho*. 14 ed. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2021.

MELLO, Leonel Itaussu Almeida. John Locke e o individualismo liberal. In: WEFFORT, Francisco Correa (org.). *Os clássicos da política*: Maquiavel, Hobbes, Locke, Montesquieu, Rousseau, “o federalista”. v. 1. 4. ed. São Paulo: Ática, 1993.

MUNDO CARREIRA. Coleguismo no trabalho: qual o limite das amizades no ambiente de trabalho?. *Mundo Carreira*, 2018. Disponível em: <http://mundocarreira.com.br/lideranca-e-gestao-de-pessoas/coleguismo-trabalho-qual-o-limite-das-amizades-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 08 abr. 2023.

SAHD, Luiz Felipe Neto de Andrade e Silva. Teorias da lei natural: Pufendorf e Rousseau. *TRANS/Form/AÇÃO: Revista de Filosofia*, [S. l.], v. 30, n. 2, p. 219–234, 2007. DOI: 10.1590/S0101-31732007000200014. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/transformacao/article/view/960>. Acesso em: 08 abr. 2023.

SELEIRO, Márcia Carvalho. *O papel moderador do Apoio dado pelos Colegas de Trabalho na relação entre a Supervisão Abusiva e a Transferência da Formação*. Orientadora: Prof. Auxiliar Convidada Maria João Perdigão Velez. 2021. 53 f. Dissertação (Mestrado) – Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas - ISCSP, Universidade de Lisboa, Portugal, 2021. Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/23419>. Acesso em: 08 abr. 2023.

TEJADA, José. Coleguismo no ambiente de trabalho. *Linkedin*, 2020. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/coleguismo-ambiente-de-trabalho-jos%C3%A9-tejada>. Acesso em: 08 abr. 2023.

TRILHANTE. Término do contrato por prazo determinado. *Trilhante*. Disponível em: <https://trilhante.com.br/curso/contrato-de-trabalho/aula/termino-do-contrato-por-prazo-determinado-2>. Acesso em: 08 abr. 2023.