

## A VIABILIDADE DA CONVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA

João Vitor de Paula Hokama<sup>1</sup>

### RESUMO

A presente pesquisa tem como principal objetivo analisar a viabilidade jurídica do pedido de conversão do pedido de demissão em rescisão indireta, abordando-se, para tanto, as decisões conflitantes na Justiça do Trabalho acerca do tema, bem como os argumentos que advogam pela possibilidade e, ainda, pela inviabilidade do pleito em comento. Nesse sentido, a problemática do referido pedido é consubstanciada no debate acerca da imediatidade, da questão do ato jurídico perfeito do pedido de demissão e da gravidade do ato praticado pelo empregador à luz do Artigo 483, da CLT. Para a referida análise, foi realizada análise jurisprudencial, sopesando-se 21 decisões dos TRTs e do TST, bem como ampla pesquisa doutrinária e bibliográfica acerca do tema. Ao realizar o cotejo entre os argumentos e as decisões proferidas pelos Tribunais, foi possível constatar a existência de precedentes favoráveis à conversão no âmbito do TST, bem como a importância da edição de Súmula que aborde a viabilidade do pleito, com o objetivo de reduzir o número de decisões conflitantes, especialmente no âmbito das Varas do Trabalho e dos Tribunais Regionais, garantindo, assim, maior segurança jurídica e celeridade aos processos que debatam a matéria.

**Palavras-chave:** Rescisão indireta; Conversão do pedido de demissão; Segurança jurídica;

### ABSTRACT

The main objective of this research is to analyze the legal feasibility of the request for conversion of the resignation into indirect termination, addressing, for this purpose, the conflicting decisions in the Labor Court on the subject, as well as the arguments that advocate the possibility and, also, due to the unfeasibility of the claim in question. In this sense, the problem of the request is embodied in the debate about immediacy, the question of the perfect legal act of the resignation request and the seriousness of the act carried out by the employer considering Article 483 of the CLT. For this analysis, a jurisprudential analysis was carried out, weighing 21 decisions from the TRTs and the TST, as well as extensive doctrinal and bibliographical research on the topic. By comparing the arguments and decisions handed down by the Courts, it was possible to

<sup>1</sup> Bacharel em Direito da Universidade De Mogi Das Cruzes – SP – E-mail: joaovitor\_ph@hotmail.com



verify the existence of precedents favorable to conversion within the scope of the TST, as well as the importance of editing a Summary that addresses the viability of the claim, with the aim of reducing the number of conflicting decisions, especially within the scope of the Labor Courts and Regional Courts, thus guaranteeing greater legal certainty and speed in the processes that debate the matter.

**Keywords:** Indirect termination; Conversion of the resignation; Legal security;

## 1. INTRODUÇÃO

No presente trabalho, será analisada a viabilidade ou não da conversão do pedido de demissão em rescisão indireta, nos casos em que há enquadramento nas hipóteses elencadas no Artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943).

Dessa forma, serão sopesados os argumentos que embasam decisões judiciais no sentido de ser possível a referida conversão, bem como os fundamentos que sustentam a inviabilidade do pleito em debate.

Avançando, denota-se que a conversão do pedido de demissão em rescisão indireta ocorre quando se verifica o enquadramento, no caso concreto, das hipóteses ventiladas no Artigo 483, em suas alíneas “a” a “g”, somente após o perfazimento da resolução contratual a pedido do empregado.

O tema é de extrema relevância, porquanto a grande maioria dos trabalhadores não possui conhecimento jurídico acerca do instituto da rescisão indireta, previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), acabando por pedir demissão juntamente ao empregador, ante a impossibilidade de manutenção do pacto laboral, sendo certo que o debate doutrinário acerca da possibilidade e eficácia da dispensa indireta extrajudicial será mais bem elucidada no decorrer da presente pesquisa.

Há de se frisar, portanto, que na Justiça do Trabalho vigora o Princípio da Proteção, subdividido nas regras interpretativas do *in dúbio pró-operário*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, com o fito de “reduzir, no plano jurídico, o desequilíbrio de forças intrínseco ao contrato de trabalho” (CALDEIRA, 2017, p. 36), considerando-se, pois, que empregador e empregado “se encontram em posições completamente distintas” (BRASIL, 2017).

Vale dizer, a hipossuficiência da parte obreira deve ser considerada quando da interpretação e aplicação do instituto debatido na presente pesquisa, porquanto não há, em muitos casos, alternativa ao empregado senão formalizar o pedido de demissão.

É importante ressaltar que o Tribunal Superior do Trabalho se debruçou sobre o tema, dando provimento ao Recurso de Revista da parte autora, convertendo-se o pedido de demissão em rescisão indireta, sob o fundamento de que o Art. 483 da CLT “não estabelece o procedimento a ser adotado pelo empregado quando o empregador incidir em uma das hipóteses de justa causa” (BRASIL, 2019) e, portanto, “o pedido de demissão da obreira demonstra tão somente a impossibilidade de manutenção do vínculo empregatício, sem significar qualquer opção pela modalidade de extinção contratual” (BRASIL, 2019).

Ainda na referida decisão, verificou-se que:

comprovada em juízo a justa causa do empregador, presume-se a relação entre a falta patronal e a iniciativa da empregada de rescindir o contrato de trabalho. E não há, no quadro fático delineado pelo TRT, qualquer indício de que tenha sido outro o motivo do desligamento da reclamante. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 101055120145140092, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 12/06/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2019).

Além da decisão retromencionada, outros julgados foram proferidos pela Corte Superior, no sentido de ser “viável a conversão da demissão em rescisão indireta” (BRASIL, 2023).

Em que pese a decisão retromencionada, o entendimento em nossos Tribunais ainda não é sedimentado, podendo-se extrair fundamentos no sentido de que, para a conversão ora debatida, seria necessária “prova de vício de consentimento na declaração de vontade do empregado” (PARANÁ, 2022), de forma seja possível declarar a nulidade do pedido de demissão e, conseqüentemente converter a ruptura contratual em rescisão indireta (GOIÁS, 2022).

Há, ainda, julgados no sentido de que a ausência de imediatidade acaba por impedir o reconhecimento o convertimento do pedido de demissão (SÃO PAULO, 2019), vale dizer, o empregado deveria ter, tão logo verificado a falta grave, interpelado o empregador ou ingressado com a reclamação trabalhista.

Para a presente pesquisa, serão analisadas 21 decisões dos TRTs de diversas regiões, assim também do TST, bem como legislação constitucional e infraconstitucional pertinente.

## **2. CONCEITOS**

Inicialmente, impende asseverar que a rescisão indireta possui natureza jurídica de “extinção contratual por iniciativa obreira diante de uma falta grave patronal que torna inviável a continuidade da relação de emprego” (AZEVEDO, 2016).

Neste sentido, cumpre esclarecer que o referido instrumento permite ao trabalhador “considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização” (BRASIL, 1943), nos casos em que:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (BRASIL, 1942, Art. 483).

Assim, sendo reconhecida a rescisão indireta, ao empregado é assegurado “todos os seus direitos, como no caso em que o empregador resolve rescindir o contrato de trabalho sem justa causa” (DE SOUZA, 2015, p. 4), tais como saldo de salário, aviso prévio, décimo terceiro salário, férias integrais e proporcionais acrescidas do terço constitucional e indenização de 40% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Vale dizer, o referido instrumento é:

é decorrência da impossibilidade de se continuar a trabalhar, muitas vezes por atraso ou não cumprimento das obrigações contratuais assumidas como, por exemplo, o pagamento de salários e o recolhimento do FGTS. Esta é uma faculdade da qual dispõe o empregado para romper o contrato. (VIALÔGO, Tales; JUNIOR, Abel. Pág. 19).

Percebe-se, portanto, que na rescisão indireta, “contrariamente à situação em que é o empregado quem comete a falta grave - e sofre a demissão por justa causa - a Rescisão Indireta parte de uma iniciativa exclusiva do empregado” (BELO, 2016, p. 13).

Estamos diante de “um instrumento imprescindível para que o empregado possa garantir a autotutela dos direitos que lhe são concedidos por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas” (SANTOS, 2023, p. 39).

## **2.1. DO DEBATE ACERCA DA EFETIVIDADE DA RESCISÃO INDIRETA EXTRAJUDICIAL**

Nesta senda, verifica-se que a maior parte dos pleitos de rescisão indireta ocorrem via provimento judicial e, em que pese ser não haver impedimentos legislativos e doutrinários para a dispensa indireta extrajudicial,

na prática, há necessidade do reconhecimento judicial da dispensa indireta, porque o empregador dificilmente reconhecerá que praticou uma falta capaz de abalar a confiança existente entre as partes e provocar a rescisão do contrato de trabalho. Neste caso, a Justiça do Trabalho deve ser provocada pelo empregado para ver reconhecida a justa causa do empregador e a dispensa indireta ser efetivada. (MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia. Pág. 126).

Há, portanto, um debate doutrinário acerca da eficácia da interpelação, pelo empregado, em face de seu empregador, acerca de dispensa indireta, sendo certo que parte entende “que a insurgência obreira pode ser eficaz diante de uma falta grave patronal” (AZEVEDO, 2016), inclusive produzindo todos os efeitos jurídicos, ainda que sem provocação do Judiciário.

Lado outro, há quem defenda que seria inviável a referida interpelação, não havendo “espaço significativo para a insurgência eficaz do trabalhador em vista de determinada falta cometida por seu empregador” (DELGADO, 2011).

## **3. DAS DECISÕES CONFLITANTES ACERCA DA VIABILIDADE JURÍDICA DA CONVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA**

Avançando, a discussão hodierna acerca do instituto, e tema da presente pesquisa, é a viabilidade, ou não, do pleito judicial acerca da conversão do pedido de demissão em rescisão indireta quando, à época, o empregador havia cometido alguma das faltas graves previstas no Artigo 483 da CLT, ou seja, se é possível a aplicação do dispositivo legal retromencionado, mesmo após o empregado ter realizado o pedido de demissão.

O entendimento jurisprudencial acerca do tema está longe de ser sedimentado em nossos Tribunais, restando evidente a vultosa quantidade de decisões conflitantes entre as Varas do Trabalho, os TRTs e, ainda, o TST.

Tanto é assim que o TST já se debruçou sobre o tema, julgando procedente o pedido de conversão do pedido de demissão em rescisão indireta, sob o fundamento de que o Art. 483 da CLT “não estabelece o procedimento a ser adotado pelo empregado quando o empregador incidir em uma das hipóteses de justa causa” (BRASIL, 2019) e, portanto, “o pedido de demissão da obreira demonstra tão somente a impossibilidade de manutenção do vínculo empregatício, sem significar qualquer opção pela modalidade de extinção contratual” (BRASIL, 2019).

A despeito disso, diversos são os julgados no sentido de ser inviável a reversão do pedido de demissão, para que se declare a dispensa indireta, inclusive sob os mais diversos fundamentos.

Neste diapasão, ao analisar os julgados pertinentes, verifica-se que o principal argumento para o indeferimento do pleito autoral, é no sentido de ser imprescindível a existência de vício de consentimento do pedido de demissão, vejamos:

**REVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA. INEXISTÊNCIA DE NULIDADE. INDEFERIMENTO DO PEDIDO.** Para reversão do pedido de demissão em rescisão indireta, é necessária a convincente demonstração do (s) ato (s) ou fato (s) que possuem o condão de viciar a vontade manifestada pelo empregado, a ponto de se declarar a nulidade alegada e, conseqüentemente, converter a ruptura contratual em rescisão indireta. Não demonstrado vício na vontade do reclamante, deve-se manter o pedido de demissão por ele feito. (Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Processo nº 0010808-79.2021.5.18.0009, Relator: Gentil Pio De Oliveira, Data de Julgamento: 30/06/2022)

Ademais, há entendimento de que, ainda que se constate vício de consentimento no pedido de demissão por parte do empregado, somente seria possível reverter para dispensa sem justa causa, mas não em rescisão indireta, haja vista que:

A chamada rescisão indireta pressupõe a vigência do contrato de trabalho, podendo ser decretada a rescisão contratual por decisão da Justiça do Trabalho, diante da constatação das hipóteses previstas no art. 483 da CLT. Eventual pedido de reconhecimento de vício de consentimento e/ou nulidade do pedido de demissão podem acarretar a reversão do pedido de demissão para dispensa sem justa causa, quando for o caso, mas não a rescisão indireta. Portanto, a iniciativa de ruptura contratual pelo empregado (demissão) impede o reconhecimento de rescisão indireta por incompatibilidade dos dois institutos. Recurso do autor ao qual se nega provimento no particular. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Processo nº 00004737720205090658, Relator: Edmilson Antônio De Lima, Data de Publicação: 30/03/2022)

Inobstante, temos julgados no sentido de que o pleito em debate não é possível, pois o pedido de demissão implica em ato jurídico perfeito, e acaba por extinguir o contrato de trabalho por iniciativa do obreiro, por livre e espontânea vontade, mesmo nos casos em que há comprovação do descumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador (SÃO PAULO, 2022).

Data vênia, tal fundamento não possui guarida, eis que, na grande maioria dos casos em que se pugna a conversão do pedido de demissão em dispensa indireta, há o descumprimento das obrigações contratuais e a existência de falta grave por parte do empregador, tais como inadimplemento salarial e ausência de recolhimento do FGTS e demais parcelas salariais.

Portanto, nesse contexto, é absolutamente inviável asseverar que, diante de tais situações ventiladas, o pedido de demissão realizado pelo trabalhador ocorrera por livre e espontânea vontade, especialmente por se tratar de parcelas de natureza alimentar.

Lado outro, há decisões devidamente fundamentadas que acolhem o pleito autoral, convertendo-se o pedido de demissão em dispensa indireta, sob o fundamento de que:

Ainda que a Autora tenha optado pelo caminho que, na ocasião, pareceu-lhe mais razoável - pedir demissão - nada impede que, posteriormente, possa obter o reconhecimento judicial de que as condições de trabalho autorizavam a ruptura do contrato por culpa da empregadora, como na hipótese dos autos. Somente o cumprimento das obrigações do contrato pela empregadora pode afastar a possibilidade de conversão do pedido de demissão em rescisão indireta. (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Processo nº 0100093-42.2020.5.01.0284, Relator: Giselle Bondim Lopes Ribeiro, Data de Julgamento: 24/02/2021, 7ª Turma, Data de Publicação: 16/03/2021)

Nesta toada, não existe óbice ao pleito em debate, inclusive não há, sequer, violação ao ato jurídico perfeito, porquanto:



a vontade da empregada somente seria livremente manifestada se a empresa não houvesse incorrido em qualquer falta que justificasse o rompimento contratual, isto é, se toda a cadeia de fatos que antecederam a ruptura contratual não estivesse contaminada pela ilicitude. (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Processo nº 0100093-42.2020.5.01.0284, Relator: Giselle Bondim Lopes Ribeiro, Data de Julgamento: 24/02/2021, 7ª Turma, Data de Publicação: 16/03/2021).

Portanto, nestes casos, longe de expressar livre e espontaneamente a vontade do trabalhador, o pedido de demissão se dá justamente por conta das faltas cometidas pelo empregador e pela impossibilidade de manutenção do pacto de trabalho.

Nada obstante, infere-se que “somente o cumprimento das obrigações do contrato pode afastar a possibilidade de conversão do pedido de demissão em rescisão indireta” (RIO DE JANEIRO, 2021), sendo certo, também, que o seu descumprimento:

caracteriza o nexa causal motivador da rescisão contratual indireta, nos exatos termos do art. 483, alínea d, da CLT. O fato de o obreiro ter optado pelo pedido de demissão não impede que, posteriormente, possa obter o reconhecimento judicial de que as condições de trabalho autorizavam a ruptura do contrato por culpa da empregadora. (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Processo nº 0101260-

14.2019.5.01.0031, Relator: Raquel De Oliveira Maciel, Data de Julgamento: 23/06/2021, 7ª Turma, Data de Publicação: 09/07/2021)

Dessa forma, quando constatada a prática faltosa pelo empregador,

pode o empregado postular a rescisão indireta do contrato e pagamento das verbas respectivas, mesmo porque, o art. 483 da CLT não impede que o empregado, num primeiro momento, peça demissão e posteriormente venha a juízo postular direitos que entende lhe serem devidos. Correta a decisão de origem que declarou a nulidade do pedido de demissão e reconheceu a rescisão indireta do pacto laboral firmado entre as partes. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Processo nº 1000502.14-2020.5.02.0462, Relator: Davi Furtado Meirelles, 14ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 29/03/2022)

Outrossim, nestes casos, existe divergência também em relação à imediatidade do ato em relação à falta cometida pelo empregador. Nesta toada, há julgados no sentido de que,

comprovado o descumprimento contratual grave nos recolhimentos das obrigações trabalhistas, prejudicando o trabalhador no recebimento do benefício governamental da suspensão contratual decorrente do coronavírus (Benefício Emergencial), cabível a conversão do pedido de demissão em rescisão indireta, não havendo que se falar em ausência de imediatidade. Recurso da reclamante provido. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Processo nº 0010136-96.2021.5.15.0060, Relator: Edison Dos Santos Pelegrini, 10ª Câmara, Data de Publicação: 11/12/2021)

A divergência e a incongruência verificada em nossos Tribunais é tanta que o TRT da 9ª Região editou a Súmula de nº 87, da qual se verifica que, para a conversão da demissão em rescisão indireta, exige-se “prova de vício de consentimento na declaração de vontade do empregado” (PARANÁ, 2018).

Destarte, da pesquisa jurisprudencial, é possível extrair decisões as quais exigem, além da gravidade da falta cometida, a imediatidade para que haja o reconhecimento da rescisão indireta, vejamos:

DIREITO DO TRABALHO. CONVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE E GRAVIDADE. IMPOSSIBILIDADE. A ausência de imediatidade e de gravidade da falta cometida impedem o reconhecimento da rescisão indireta. Recurso da reclamante a que se nega provimento. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Processo nº 1002296-17.2016.5.02.0719, Relator: Carlos Roberto Husek, 17ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 12/12/2019)

No que tange ao requisito da imediatidade, no âmbito acadêmico, Fabrício Pereira (2019) traz a seguinte fundamentação:

O requisito da imediatidade, determina que o ato de “punir” do empregado, perante falta grave do empregador, configurando justa causa motivada por este, deve ocorrer assim que, da falta, tiver conhecimento, e complementado pelo non bis in idem, que proíbe a dupla punição. Em conjunto, esses dois requisitos afastam qualquer relação entre o pedido de demissão e a rescisão indireta, considerando que ambos configuram atos jurídicos amplamente distintos. (PEREIRA, 2019, p. 12)

Todavia, conforme julgados que serão analisados na presente pesquisa, o TST vem pacificando entendimento no sentido de que a imediatidade é prescindível para a configuração da rescisão indireta.

O autor retromencionado assevera, ainda, que a Lei 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, “voltou a equilibrar a balança de certa forma no meio” e que “a antiga CLT estava sobrecarregada de direitos para os empregados e deveres aos empregadores” (PEREIRA, 2019), entendimento o qual a doutrina especializada, da qual se destaca o jurista Jorge Luiz Souto Maior, vem divergindo.

Nesse sentido, é importante mencionar que a Lei 13.467 de 2017,

na opinião de muitos pesquisadores e juristas, não é uma simples reforma, mas um desmonte de direitos, pois são alterados 201 aspectos do arcabouço legal (**Souto Maior e Severo, 2017**), que modificaram elementos centrais da relação de emprego

e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho. (KREIN, José Dari, p. 87)

Avançando, no que tange ao pleito de conversão do pedido de demissão em dispensa indireta, o autor conclui que:

não há qualquer possibilidade de conversão do pedido de demissão em rescisão indireta, pelo fato de serem dois institutos distintos e opostos. O que compete ao trabalhador é intentar anulação do pedido de demissão por vício de consentimento, provando de maneira inequívoca ter sofrido algum tipo de assédio moral, do qual resultou em resolução contratual por sua iniciativa desacertadamente. Dessa maneira, provado juridicamente o abuso, o tribunal determinará a anulação do ato e, apenas a anulação causa a reversão da modalidade resolutiva, não conversão, pois na exclusão da primeira, naturalmente surge a segunda. (PEREIRA, 2019, p. 14)

Neste sentido, deve-se salientar que, consoante diversos precedentes do TST, a jurisprudência da Corte “é firme no sentido de que a imediatidade não configura requisito à validade da rescisão indireta” (BRASIL, 2021), especialmente quando se tem “em vista os princípios da continuidade da prestação laboral e da proteção ao hipossuficiente, não havendo que se falar em perdão tácito” (BRASIL, 2021).

Corroborando todo o acima ventilado, temos a seguinte decisão do TST, em que fora dado provimento ao Recurso de Revisto da parte autora, vejamos:

RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. ATRASO NOS RECOLHIMENTOS DE FGTS. PROVIMENTO. O descumprimento de obrigações contratuais, por parte do empregador, no tocante ao recolhimento dos depósitos do FGTS, seja pela ausência, seja pelo atraso, obrigação que também decorre de lei, configura falta grave que autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, com o pagamento das verbas rescisórias correlatas, nos termos do artigo 483, d, da CLT. Ademais, vem prevalecendo neste Tribunal Superior o entendimento no sentido de que a ausência de imediatidade no pedido da rescisão indireta do contrato de trabalho não constitui fato impeditivo à sua concessão, já que, por certo, a configuração da falta grave se dá justamente por intermédio da reiteração do comportamento irregular do

empregador. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (Tribunal Superior do Trabalho, Processo nº 20035-56.2016.5.04.0204, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 10/04/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/04/2019)

Inobstante, novamente analisando Recurso de Revista interposto em face de Acórdão que indeferiu o pleito de conversão do pedido de demissão em rescisão indireta, bem como consignando que “a decisão regional está em desconformidade com o entendimento desta Corte Superior”, assim decidiu o TST:



RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.015/2014. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO . RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL RECONHECIDO PELO TRT. IMEDIATIDADE. DESNECESSIDADE. A decisão regional está em desconformidade com o entendimento desta Corte Superior no sentido de que é desnecessária a aplicação do princípio da imediatidade nos casos de rescisão indireta pela falta grave do empregador, consubstanciada no descumprimento regular das obrigações contratuais, haja vista a condição de hipossuficiência do trabalhador. Na hipótese, consignado pelo Tribunal Regional que o autor foi vítima de assédio moral, tanto é que o seu pedido de indenização por danos morais foi julgado procedente, e que tal conduta faltosa da empregadora se renovou mês a mês, não há que se falar em ausência de imediatidade. Com efeito, a imediatidade no ajuizamento da reclamação trabalhista contra as graves infrações contratuais pelo empregador não é imprescindível para que, nos termos e para os efeitos do artigo 483 da CLT, se reconheça o direito do empregado de considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização, pois, em virtude de sua hipossuficiência, muitas vezes ele se vê na contingência de suportar situações que lhes são prejudiciais e gravosas para manter o seu emprego, fonte de sustento para si e seus familiares. Dessa forma, desnecessário exigir a atualidade da falta patronal. Recurso de revista conhecido e provido. (Tribunal Superior do Trabalho, Processo nº: 20685520145090001, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 27/10/2021, 2ª Turma, Data de Publicação: 03/11/2021).

Em decisão recente, datada de 29/03/2023, o TST novamente entendeu ser “viável a conversão da demissão em rescisão indireta” (BRASIL, 2023), ante o atraso no pagamento de salário e não recolhimento fundiário, vejamos:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. FORMA DE DISSOLUÇÃO CONTRATUAL. CONVERSÃO DA DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA. NÃO RECOLHIMENTO DE FGTS E SALÁRIOS. No caso dos autos, não se constata ofensa direta ao art. 5º, LV, da CF. O TRT destacou: "Embora o salário de novembro tenha sido pago em dezembro, e o deste mês em janeiro, o salário de outubro até o momento não foi pago, tampouco a gratificação natalina. Ademais, nenhum recolhimento de FGTS foi feito, como mostra o cálculo juntado pela própria empresa". Caracterizada falta grave do empregador, tal como o não recolhimento do FGTS e atraso reiterado de salários, é viável a conversão da demissão em rescisão indireta. Precedentes. Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido. (Tribunal Superior do Trabalho, Processo nº 0000082-91.2020.5.12.0027, Relator: Morgana De Almeida Richa, Data de Julgamento: 29/03/2023, 5ª Turma, Data de Publicação: 31/03/2023)

## SERVIÇOS JURÍDICOS EM EDUCAÇÃO

Dessa forma, a complexidade do assunto ora debatido é evidente, porquanto se constatou vultosa divergência jurisprudencial acerca dos requisitos da própria rescisão indireta, mesmo havendo importantes precedentes na Corte Superior da Justiça do Trabalho.

Ora, se os pilares que sustentam o instituto da rescisão indireta ainda não foram sedimentados pelas Varas do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho, é de se imaginar que o debate acerca de um instrumento jurídico ainda mais complexo, a conversão do pedido de demissão em dispensa indireta, apresente incongruências jurisprudenciais.

Para a referida pesquisa, foram analisadas 21 decisões dos TRTs de diversas regiões, assim também do TST, bem como legislação constitucional e infraconstitucional pertinente.

#### **4. DAS SÚMULAS E SEUS IMPACTOS PROCESSUAIS**

Inicialmente, cabe frisar que a edição de uma Súmula, seja no âmbito da Justiça do Trabalho ou nos demais órgãos do Poder Judiciário, acaba por garantir maior segurança jurídica e reduzir a existência de decisões conflitantes quanto ao objeto desta.

Nada obstante, imprime-se maior celeridade ao trâmite processual nas demandas trabalhistas que envolvam a matéria sumulada, objetivo este que figura como importante princípio desta Justiça Especializada.

Ademais, o Código de Processo Civil (CPC) de 2015 evidencia a “intenção do legislador em aproveitar os fundamentos do Common law e do stare decisis com o objetivo de privilegiar a busca pela uniformização e estabilização da jurisprudência e garantir a efetividade do processo, notadamente das garantias constitucionais” (DONIZETTI, 2015).

Especificamente quanto as Súmulas editadas no âmbito do TST, infere-se que estes configuram “os mais importantes instrumentos de uniformização de jurisprudência trabalhista” (CALICHMAN, 2002).

Outrossim, quando do julgamento, pelo TST, nos autos do Processo nº 0000082-91.2020.5.12.0027, há menção expressa quanto aos precedentes que autorizam a conversão do pedido de demissão em rescisão indireta.

Vale dizer, há uma quantidade significativa de ações que buscam o reconhecimento da rescisão indireta, após o pedido de demissão obreiro, bem como existem precedentes em nossa Corte Superior que autorizam a conversão objeto do trabalho em tela.

Dessa forma, considerando-se a relevância das Súmulas e seus impactos perante as relações processuais, infere-se que, sendo o tema da presente pesquisa sumulado, ocasionará maior segurança jurídica e celeridade nos processos com tal pleito.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Inicialmente, cumpre iniciar a presente conclusão repisando o fato de que há vultosas decisões conflitantes quanto ao tema, especialmente entre as Varas do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT).

Entretanto, situação diversa é verificada no TST, o qual caminha a passos largos no sentido de se consolidar entendimento quanto à possibilidade jurídica do pleito de conversão do pedido de demissão em rescisão indireta.

Tanto é assim que em uma das decisões mais recentes proferidas pelas Turmas da Corte Superior, há expressa menção da existência de precedentes quanto ao tema.

Aliás, não se deve olvidar o fato de que a função precípua do TST é justamente uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira, e é isso que se tem observado das decisões hodiernas da Corte.

No que tange ao mérito e viabilidade da conversão em dispensa indireta, restou evidenciado, ao longo do presente trabalho, que este é, sim, plenamente viável quando há enquadramento legal, do caso concreto, nas alíneas do Artigo 483 da CLT no momento do pedido obreiro de desligamento, tudo isso à luz da CLT e da Constituição Federal, assim também dos princípios basilares do Direito do Trabalho.

Além disso, o pleito possui guarida nas recentes decisões prolatadas por nossa Corte Superior da Justiça do Trabalho, bem como dos TRTs e Varas do Trabalho, ainda que nestas duas últimas a divergência seja mais nítida, conforme já mencionado.

Nesse sentido, conforme restou evidenciado no decorrer da presente pesquisa, infere-se que a edição de Súmulas, no âmbito do TST, referentes ao requisito da imediatidade e da viabilidade da conversão do pedido de demissão em dispensa indireta, as quais trariam inegável segurança jurídica, auxiliando na uniformização jurisprudencial, e imprimindo maior celeridade aos processos que envolvam tais pedidos.

A importância e viabilidade da edição de Súmula, no que se refere ao instituto da conversão ora debatido, encontra fundamento nos julgados recentes do TST, em especial ao proferido nos autos do Processo nº 0000082-91.2020.5.12.0027, do qual se menciona expressamente a existência de precedentes sobre o tema. Além disso, tal relevância se justifica pela existência de considerável número de ações que possuem, em seu objeto, o pleito em comento.

Ante todo o exposto, conclui-se da presente pesquisa que o pedido de conversão em dispensa indireta é juridicamente viável, e, ainda, que o TST vem proferindo decisões pacíficas o suficiente para sumular o tema em apreço, razão pela qual se entende que a edição de Súmula é a solução mais eficiente para evitar a

perpetuação das decisões conflitantes, assegurando-se a observância aos princípios da celeridade e economia processual, assim também ao da proteção.

## **6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

AZEVEDO, Eduardo Belarmino Cunha. **Rescisão indireta extrajudicial e a atuação da auditoria fiscal do trabalho**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, São Paulo, 2016.

BELO, Ana Letícia Roza. **A rescisão indireta do contrato de trabalho**. Intertem@s ISSN 1677-1281, v. 32, n. 32, 2016.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 02/10/2023. Acesso em 22/09/2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Processo nº: 20685520145090001, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 27/10/2021, 2ª Turma, Data de Publicação: 03/11/2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR: 101055120145140092, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 12/06/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2019.

CALDEIRA, Deborah Silva. **O impacto da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) na construção da hipossuficiência do trabalhador**. 2017. 75 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

CALICHMAN, Flávio. **Enunciados de súmula do Tribunal Superior do Trabalho: considerações gerais, formação e aplicação**. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Edição, LTr. São Paulo, 2011.

DE SOUZA, Lucas Daniel Ferreira; LEONARDO, Francisco Antonio Morilhe; SCARAMUCCI, Gabriela Garcia.

**Rescisão indireta no contrato de trabalho.** Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

DONIZETTI, Elpídio. **A força dos precedentes no novo Código de Processo Civil.** Revista de Direito UNIFACS, Salvador, Bahia, 2015.

GOIÁS. **Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.** ROT - 0010808-79.2021.5.18.0009, Relator: Gentil Pio De Oliveira, 1ª Turma, Data de Publicação: 30/06/2022.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. Dossiê – Sociedade, Trabalho e Sindicalismo na Contemporaneidade, Vol. 30, nº 1, Campinas, São Paulo, 2018.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do trabalho.** 8ª Edição, Atlas. São Paulo, São Paulo, 2013.

PARAÍBA. **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.** Processo nº 0010808-79.2021.5.18.0009, Relator: Gentil Pio De Oliveira, Data de Julgamento: 30/06/2022.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** AIRO: 00003997320215090242, Relator: Carlos Henrique De Oliveira Mendonca, 2ª Turma, Data de Publicação: 16/03/2022.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** Processo nº 0000473-77.2020.5.09.0658, Relator: Edmilson Antônio De Lima, Data de Publicação: 30/03/2022.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** Súmula nº 87, Fonte: DEJT de 12, 13 e 14/12/2018. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/bancojurisprudencia/api/v1/jurisprudencia/pdf-simplificado?tribunal=TRT9>. Acesso em 22/11/2023.

PEREIRA, Fabrício. **Conversão do pedido de demissão em rescisão indireta: a discrepância das formas de resolução contratual pretendida nos tribunais brasileiros.** Mogi das Cruzes, São Paulo, Revista Científica UMC, Volume 4, 2019.

RIO DE JANEIRO. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Processo nº 0101260-14.2019.5.01.0031, 7ª Turma, Relatora: Raquel de Oliveira Maciel, Data de Publicação: 09/07/2021.

RIO DE JANEIRO. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Processo nº 0100093-42.2020.5.01.0284, 7ª Turma, Relatora: Giselle Bondim Lopes Ribeiro, Data de Publicação: 16/03/2021.

SANTOS, Júlio César de Sales. **Rescisão indireta do contrato de trabalho: um estudo sobre as disposições na CLT, hipóteses de cabimento e a possibilidade de afastamento até o julgamento da ação**. Recife, Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, 2023.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Processo nº 100050214.2020.5.02.0462, 14ª Turma – Cadeira 2, Relator: Davi Furtado Meirelles, Data de Publicação: 29/03/2022.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Processo nº 1001397-63.2020.5.02.0465, 3ª Turma, Relatora: Mercia Tomazinho, Data de Publicação: 23/05/2022.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Processo nº 1002296-17.2016.5.02.0719, Relator: Carlos Roberto Husek, 17ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 12/12/2019.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Processo nº 10022961720165020719 SP, Relator: CARLOS ROBERTO HUSEK, 17ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 12/12/2019.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Processo nº 0010136-96.2021.5.15.0060, Relator: Edison Dos Santos Pelegri, 10ª Câmara, Data de Publicação: 11/12/2021.

VIALÔGO, Tales Manoel Lima; JUNIOR, Abel Ferreira da Silva. **A rescisão indireta no contrato de trabalho e o FGTS**. Bauru, São Paulo, Revista JurisFIB, Volume VIII, Ano VIII, 2017.

Artigo recebido: 18.10.2024

Artigo publicado em: 31.12.2024