

HELOISA EDUARDA DE MELO IZEL
LAISLY ROCHA MADEIRA

**OS TIPOS DE CESSAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO E A ATUAL
BANALIZAÇÃO DO INSTITUTO DA RESCISÃO INDIRETA NA JUSTIÇA DO
TRABALHO**

Artigo Científico apresentado ao Centro
Universitário São Lucas Ji-Paraná – São
Lucas JPR, para obtenção de grau na
disciplina Trabalho de Conclusão de Curso -
TCC, em Direito.

Prof. Orientador: Alisson Henrique Gonçalves
Rosário.

Ji-Paraná
2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

198t

Izel, Heloisa Eduarda de Melo.

Os tipos de cessação dos contratos de trabalho e a atual banalização do instituto da rescisão indireta na Justiça do Trabalho. / Heloisa Eduarda de Melo Izel; Laisly Rocha Madeira. – Ji-Paraná, 2024.

25 p.

Artigo Científico (Curso de Direito) – Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2024.

Orientador: Prof. Esp. Alisson Henrique Gonçalves Rosário.

1. Contrato de Trabalho. 2. Dispensa. 3. Rescisão Indireta. 4. Banalização. I. Madeira, Laisly Rocha. II. Rosário, Alisson Henrique Gonçalves. III. Título.

CDU 349.2

OS TIPOS DE CESSAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO E A ATUAL BANALIZAÇÃO DO INSTITUTO DA RESCISÃO INDIRETA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Heloisa Eduarda de Melo Izel¹

Laisly Rocha Madeira²

Alisson Henrique Gonçalves Rosário³

RESUMO: A presente pesquisa tem como finalidade analisar algumas das formas de extinção do contrato de trabalho, com destaque principal para a rescisão indireta, que ocorre quando o empregador é dispensado pelo empregado em virtude de uma falta grave cometida, conforme previsto no art. 483 da CLT. Ademais, busca-se exemplificar e discutir o uso deste instituto de forma arbitrária e balizada como meio de artifício por parte de alguns trabalhadores, que possuem a intenção de obterem vantagens financeiras, haja vista, que a ruptura do contrato de trabalho por esta modalidade apresenta mais proveito econômico do que o pedido de demissão. Dessa forma, se traz uma discussão sobre a importância do instituto e de sua utilização de forma equivocada, gerando assim uma grande demanda na Justiça do Trabalho.

Palavras-chaves: Contrato de Trabalho. Dispensa. Rescisão Indireta. Banalização.

THE TYPES OF TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACTS AND THE CURRENT BANALIZATION OF THE INDIRECT TERMINATION INSTITUTE IN THE LABOR COURT

ABSTRACT: The purpose of this research is to analyze some of the forms of termination of the employment contract, with main emphasis on indirect termination, which occurs when the employer is dismissed by the employee due to a serious misconduct committed, as provided for in art. 483 of the CLT. Furthermore, we seek to exemplify and discuss the use of this institute in an arbitrary and guided manner as a means of artifice on the part of some workers, who intend to obtain financial advantages, given that the rupture of the employment contract through this modality presents more economic benefit than resigning. In this way, a discussion is raised

¹ Acadêmico do Curso de Direito, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR, Ji-Paraná, RO, Brasil. Email: hellomelloduda@gmail.com

² Acadêmico do Curso de Direito, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR, Ji-Paraná, RO, Brasil. Email: laislyrocha55@gmail.com

³ Professor orientador, Especialista em Direito em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de Santa Cruz do Sul, 2020, Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Luterano de Ji-Paraná, 2017. E-mail: Alisson.rosario@saolucasjiparana.edu.br.

about the importance of the institute and its misuse, thus generating a large demand in the Labor Court.

Keywords: Employment Contract. Dismissal. Indirect Termination. Trivialization.

1. INTRODUÇÃO

O termo "trabalho" refere-se a um conjunto de atividades exercidas por indivíduos com o objetivo de alcançar uma finalidade, podendo ser realizado de forma remunerada ou não.

A prática de trabalhar surgiu com a humanidade, haja vista, que sempre se houve a necessidade de sobrevivência do ser humano. No antigo Egito a relação de trabalho se dava por meio da escravidão, onde a população hebraica era submetida a trabalhos forçados e exaustivos, e somente sendo remunerados com pequenas quantidades de comida.

Séculos depois durante a Idade Média, a Igreja Católica começou a ganhar notoriedade entre as pessoas, fortalecendo seu discurso de que cristãos não escravizavam outros cristãos, fazendo assim, a escravidão perder força e abrindo o caminho para o que hoje conhecemos como a relação de emprego, logo que, foi neste momento histórico que se começou a haver a contraprestação entre o senhor feudal e o servo.

Já durante a Revolução Industrial, ocorrida inicialmente na Inglaterra, mas que posteriormente se alastrou por toda a Europa, trouxe um grande marco da produção que era mais artesanal, para o início da maquinofatura, a partir daí, de fato, passou a se ter uma maior divisão de trabalho, sendo necessário mais gente para que um produto fosse finalizado. A Revolução Industrial veio fazendo uma divisão entre a burguesia, que eram os detentores dos meios de produção, dos proletariados que eram as pessoas que vendiam sua mão de obra.

Esses proletariados por não serem os detentores dos meios de produção tinham que trabalhar para receberem salários ínfimo e em situações desumanas, dessa forma, eles não tinham direitos trabalhistas, precisavam trabalhar longas jornadas de trabalhos e viviam em péssimas condições. Desse modo, em decorrência disso, houve vários protestos com destruição dessas máquinas que visavam o fim da exploração das indústrias contra os proletariados, assim, através dessas manifestações houve o marco do início do Direito Social e Trabalhista.

Atualmente a relação entre empregado e empregador se apresenta de forma diferente, haja vista, as mudanças que ocorreram na sociedade com o passar dos anos. Nos dias atuais, por mais que ainda se exista a necessidade de sobrevivência do ser humano, as suas atividades não estão mais meramente interligadas a este fato, haja vista, que hoje as pessoas possuem a autonomia de decidir quando entrar em um emprego e quando sair, tendo, portanto, agora uma relação bilateral, no qual o trabalhador presta seus serviços e o empregador o remunera, existindo a possibilidade da extinção dessa relação quando uma ou ambas as partes não se sentem mais satisfeitas.

Vale salientar as distintas modalidades de extinção do contrato de trabalho. Embora a maior parte das terminações ocorra de forma unilateral, por iniciativa do empregador, podem surgir situações que exijam outras modalidades de dispensa, a depender de cada caso concreto, como a rescisão por acordo entre as partes, a demissão por justa causa ou a rescisão indireta.

Ressalta-se que a rescisão indireta é uma das modalidades de dispensa mais complexas, uma vez que sua utilização requer a análise minuciosa de toda a situação fática concreta, já que para sua decretação é necessário se socorrer ao Judiciário. Nas últimas décadas, tornou-se evidente que alguns trabalhadores se aproveitam para desvirtuar a finalidade dessa forma de rescisão, buscando burlar o sistema judiciário e obter vantagens para si, o que resulta em sobrecarga para a Justiça do Trabalho.

Com isso, a presente pesquisa visa demonstrar e caracterizar as modalidades de rescisões contratuais, além de abordar a banalização da rescisão indireta e seu desvio, como fator que contribui para o aumento das demandas judiciais desse tipo, bem como a importância desse instituto para resguardar os direitos lesados dos trabalhadores. Por fim, pretende-se mostrar que muitas dessas ações desvirtuadas poderiam ser evitadas.

2. OS TIPOS DE CESSAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO E A ATUAL BANALIZAÇÃO DO INSTITUTO DA RESCISÃO INDIRETA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

2.1 - Do contrato de trabalho

Sergio Pinto Martins (2024, p. 101), conceitua o contrato de trabalho como “[...] negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho.”, portanto, a relação contratual é iniciada pelo acordo bilateral entre empregado e empregador, onde ambos possuem objetivos distintos, o empregador busca uma mão de obra que possa exercer determinada função mediante remuneração, e o empregado visa nessa relação a remuneração pelo trabalho laborado.

Em que pese, a existência de vários tipos de contrato de trabalho, ressalta-se a utilização de dois com maior frequência, qual sejam, o contrato de trabalho determinado que como o próprio nome já diz, é aquele que já inicia com data de término já estabelecida, sendo dois anos o prazo máximo desse tipo de contrato consoante disposto no artigo 443 da Clt, sendo suas hipóteses elencadas no §2º.

Ato contínuo, o contrato por prazo indeterminado é o mais utilizado nas relações de empregos, haja vista que ele não tem um prazo específico para seu término, dessa forma, dependerá do interesse do empregador e do empregado em continuar a relação contratual ou não.

2.2. Tipos de cessação dos contratos de trabalho

Nessa perspectiva, para Sérgio Pinto Martins (2024) a cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes. Essa decisão quanto a extinção da relação contratual termina na maioria das vezes por uma decisão unilateral, seja do empregador ou do empregado, ao qual cada modalidade possui suas peculiaridades, pois possuem benefícios específicos e situações específicas.

Antes de adentrar na modalidade central desta pesquisa, mister destacar algumas das modalidades de rescisão do contrato de trabalho previstas na CLT.

2.3. Pedido de demissão

O pedido de demissão nada mais é do que a intenção do empregado em rescindir o pacto contratual de forma unilateral, onde através do pedido de demissão este informará formalmente ao empregador sobre o propósito em pôr fim a relação devendo o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias, bem como cumpri-lo ou indenizá-lo, nos termos do art. 487, inc. II da CLT.

Nessa mesma perspectiva, Sergio Martins (2024, p. 481) define o aviso do pedido de demissão como aquele que nada mais é do que

[...] o aviso que o empregado faz ao empregador de que não mais deseja trabalhar na empresa. Não se confunde com a despedida, que é o ato do empregador de despedir o empregado. É um ato unilateral, não havendo necessidade de que o empregador aceite o pedido.

Ou seja, a vontade do empregado de se desligar da empresa não depende de aceitação do empregador, entretanto, nessa modalidade há redução das verbas rescisórias, pois o empregado não receberá a liberação para saque do FGTS, nem a multa indenizatória dos 40% sobre o FGTS, nem receberá o seguro-desemprego.

Sendo assim, nessa modalidade o trabalhador quando por sua iniciativa rescindir, receberá como verbas devidas apenas os dias trabalhados, férias vencidas, férias proporcionais e décimo terceiro adquirido ou proporcional.

2.4. Demissão sem justa causa

Nas dispensas por iniciativa do empregador, tem-se a dispensa sem justa causa, que consiste na possibilidade da rescisão imotivada, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2024, p. 274)

[...] dispensar o empregado sem justa causa, cessando, assim, o contrato de trabalho. Para tanto, porém, deverá pagar as reparações econômicas pertinentes. O empregador tem um direito potestativo de dispensar o empregado, ao qual este não pode se opor, salvo as exceções contidas na lei. Terá direito o empregado a aviso-prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salários, saque do FGTS, indenização de 40% e direito ao seguro-desemprego.

Esta modalidade, consiste em uma das mais vantajosas para o empregado, haja vista, que nela receberá todas as suas verbas devidas, sendo estas, os dias trabalhados, férias adquiridas e proporcionais mais 1/3 constitucional, décimo terceiro salário, liberação do saque rescisão (FGTS + multa de 40%), bem como a habilitação do seguro-desemprego.

Vale destacar, que o aviso prévio pode ser indenizado ou cumprido, se for cumprido o empregado terá direito a sair todos os dias duas horas mais cedo, ou então não trabalhar nos últimos sete dias do aviso prévio conforme artigo 488 da Clt.

Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.

Logo, essa modalidade trata-se da vontade do empregador em cessar a relação contratual com o empregador, não precisando da aceitação deste para pôr fim pacto a relação.

2.5. Demissão por justa causa

Nessa mesma seara de possibilidades de dispensas feita pelo empregador, encontra-se a dispensa por justa causa, ao qual possui um rol taxativo no artigo 482 da CTL, indo da alínea “a” a “m”, em que demonstra as de condutas do empregado que podem levar a ruptura do vínculo laboral, quais sejam elas,

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- 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.

Sérgio Pinto Martins (2024, p. 260) explica ainda que

o empregador poderá dispensar o empregado que comete falta grave, ou seja, com justa causa. A justa causa vem a ser o procedimento incorreto do empregado, tipificado na lei, que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício. A justa causa deverá ser prevista na lei, pois seria possível aplicar a regra do Direito Penal e adaptá-la no Direito do Trabalho, no sentido de que não haverá justa causa se não houver previsão na lei. Assim, existem as hipóteses previstas no art. 482 da CLT, como também em outros dispositivos consolidados, v. g., parágrafo único do art. 240 da CLT.

Dessa forma, é notório que por ser a justa causa do empregado devido as más condutas cometidas, essa categoria de extinção por ser uma forma de punição por uma falta gravosa tende a ser menos onerosa ao trabalhador, visto que, este fará somente jus aos seus direitos adquiridos (dias trabalhados, férias mais 1/3 constitucional adquiridos), não tendo direito a aquilo que for proporcional.

2.6. Extinção do contrato de trabalho por mútuo acordo

O distrato trabalhista mais conhecido como o “mútuo acordo” foi tipificado ao ordenamento jurídico com a reforma trabalhista ocorrida através da lei 13.467/2017, em que permitiu que o empregador e o empregado findassem o pacto laboral através de acordo sem que ocorresse assim fraude trabalhista, haja vista que antes do advento da reforma trabalhista o distrato era considerado como um método ilegal de dispensa.

Conforme o caso concreto em que se discute a aplicação do distrato trabalhista que tramita na 7ª Vara do Trabalho de Porto Velho, assim fundamentou o Juiz de primeiro grau na r. sentença quanto a esta modalidade.

Com a entrada em vigor das modificações implementadas pela Lei nº 13.467/17, passou-se a admitir, inteligência do art. 484-A da CLT, a possibilidade de o contrato de trabalho ser extinto por acordo entre empregado e empregador. A repercussão desta modalidade de extinção contratual nas verbas rescisórias tem maior impacto no aviso prévio indenizado e na indenização compensatória do FGTS, as quais serão devidas pela metade, ao passo que na integralidade as demais verbas trabalhistas. Além disso, permite-se a movimentação da conta vinculada do FGTS, todavia limitada a 80% do valor dos depósitos, enquanto que não há autorização para habilitação ao seguro-desemprego. (Processo: nº 0000720-37.2023.5.14.0004, Juiz Relator Rodrigo Guarnieri). Disponível em: <https://consulta.trt14.jus.br/abrirDoc>.

Dessa forma, com a aplicação do artigo 484-A da CLT, os colaboradores dispensados nesta modalidade têm direito a receber metade das verbas rescisórias relativas ao aviso prévio (se indenizado), e a indenização sobre o saldo do Fundo de

Garantia do Tempo de Serviço (20% da multa do FGTS), devendo ser paga integralmente as demais verbas trabalhistas (dias trabalhados, férias adquiridas e proporcionais mais 1/3 constitucional, décimo terceiro salário)

Ressalta-se que, nesse tipo de extinção contratual, a movimentação permitida na conta vinculada ao FGTS é limitada a 80% dos valores depositados, além disso, o empregado não tem direito ao seguro-desemprego fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

3. RESCISÃO INDIRETA

O instituto da rescisão indireta é uma das formas de extinção do contrato de trabalho pactuado entre as partes, decorrente do cometimento de falta grave por parte do empregador, em prejuízo do empregado, conforme elencado nas alíneas “a” a “g” no art. 483 da CLT,

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;
- 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.

§ 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.

Desta forma, a rescisão indireta se demonstra como um importante auxiliador dos trabalhadores contemporâneos, pois os trabalhadores no decorrer da história desde a época dos escravos até hodiernamente, são a parte tida como a mais fraca da relação contratual, pois em comparação com o empregador não possui os mesmos poderes e informações. Sendo assim, através desse instituto se o empregado estiver sofrendo faltas graves cometidas pelo empregador ele não precisa “aceitar” com medo de perder seus direitos, portanto, através do reconhecimento da rescisão indireta ele terá seus direitos resguardados.

Vale salientar, que a alínea “d” do artigo 483 da CTL é genérica, podendo ter várias possibilidades de falta grave cometida pelo empregador, pois há várias hipóteses de descumprimento contratual que podem ser cometidas por este que não foi exemplificado no artigo supracitado.

Ademais, esses direitos estão arrolados nas alíneas do artigo 483 da CTL, que deve ser verificadas mediante os seguintes procedimentos:

Na rescisão indireta, o empregado deve, de preferência, avisar o empregador dos motivos por que está retirando-se do serviço, sob pena de a empresa poder considerar a saída do trabalhador como abandono de emprego. A única maneira de se verificar a justa causa cometida pelo empregador é o empregado ajuizar ação na Justiça do Trabalho, postulando a rescisão indireta de seu contrato de trabalho. O empregado, a rigor, não deveria permanecer trabalhando na empresa. Deve desligar-se imediatamente, sob pena de se entender que houve perdão da falta praticada pelo empregador, ou que a falta não foi tão grave a ponto de impedir a continuidade do contrato de trabalho. (Martins, 2024 p. 274)

Nesta senda, para que seja reconhecida a aplicação desta modalidade de rescisão, urge que empregado apresente provas que sejam capazes de comprovar a existência da suposta infração praticada pelo empregador, sendo, portanto, o ônus da prova do empregado provar o fato típico constitutivo do seu direito. Vejamos:

RESCISÃO INDIRETA. ÔNUS DA PROVA. Para o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho é necessária a comprovação da prática de ato doloso ou culposo pelo empregador, da tipicidade da conduta e de sua gravidade, além da atualidade e da imediatidade, nos termos do art. 483 da CLT, sendo ônus do empregado produzir a prova do fato típico constitutivo do direito (art. 818, I, da CLT).

(TRT-3 - RO: 00102186820205030005 MG 0010218-68.2020.5.03.0005, Relator: Marcos Penido de Oliveira, Data de Julgamento: 07/05/2021, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 07/05/2021.)

No caso de reconhecimento da rescisão indireta as verbas devidas ao empregado serão as mesmas da dispensa sem justa causa, ou seja, nos termos do art. 477 da CLT. Neste cenário da Justiça do Trabalho, a extinção do contrato de trabalho pela rescisão indireta é consolidada um dos meios mais importantes a fim de resguardar os direitos dos trabalhadores.

3.1. Banalização da rescisão indireta, e a utilização como artifício de enriquecimento

Com o aumento da demanda de tal instituto na Justiça do trabalho, se tornou possível perceber que em uma parcela dos casos os empregados utilizam-se de tal método como artifício para buscar obter verbas rescisórias as quais não teriam direito através do modo de extinção do pedido de demissão, por exemplo. Buscando formas, de reverter o pedido de demissão ou então almejam sair do emprego e a fim de não perder os direitos manejam na Justiça o pedido de rescisão indireta de forma indevida.

A Justiça do Trabalho tem se posicionado em julgados diante da utilização deste grande e importante instituto como forma de “substituir” o pedido de demissão a fim de garantir que o empregado adquira verbas rescisórias “enriquecimento ilícito” que não teria direito, sendo assim, comprovar a alegação que de fato houve a infração de descumprimento grave pelo empregador se tornou mais criterioso. Logo, ao mesmo tempo que possa trazer uma maior segurança, prejudica aquele trabalhador que de boa-fé realmente está tendo seus direitos abusados pelo empregador, mas ao entrar com a reclamação visando rescindir indiretamente o contrato de trabalho já é visto com maus olhos no Judiciário devido à grande demanda de tal instituto como meio de artifício.

Diante de tal conduta, foi perceptível a adoção pelo Judiciário em uma verificação mais ativa para averiguar as afirmativas dos trabalhadores quanto as faltas graves cometidas pelos empregadores, se estas seriam realmente graves ao ponto

de justificar o encerramento da relação contratual, uma vez que não seria qualquer descumprimento contratual que deveria justificar o fim da relação pactuada.

Insta apontar o emprego de artifícios por uma parcela de trabalhadores de má-fé, visando obter verbas trabalhistas mais vantajosa proporcionada por tal instituto, tentando se aproveitar de infrações cometidas pelos empregadores em proveito próprio. Em certos casos, tais infrações não seriam suficientes para justificar o fim do contrato de trabalho, porém acreditando que tal modalidade possui tais vantagens a fim de “forçar” o empregador a demiti-los sem justa causa, acabam por abarrotarem o Judiciário com reclamações infundadas.

Analizando julgados por vários tribunais na Justiça do Trabalho, e no dia a dia, é perceptível tal comportamento por uma parcela de trabalhadores mal-intencionados, conforme é possível verificar no seguinte julgado:

EMENTA: LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. REITERAÇÃO EM SEDE RECURSAL. A litigância de má-fé configurou-se, uma vez que o reclamante requereu a conversão do pedido de demissão em rescisão indireta, mas confessou em audiência que pediu demissão porque conseguiu uma nova oportunidade de trabalho e que esse foi o único motivo que levou o depoente a pedir demissão da reclamada. Assim, a litigância de má-fé foi bem aplicada, e, caracterizada pela pretensão de auferir vantagem indevida, reiterada e perpetuada, inclusive, em razões recursais, com a modificação do pedido em sede recursal, que pleiteou a reversão da demissão para a dispensa sem justa causa, demonstrando afronta aos princípios da lealdade processual e boa-fé objetiva, motivo pelo qual, o percentual da condenação como litigante de má-fé foi majorado. Recurso do autor a que se nega provimento. (Processo: nº 1000934-47.2021.5.02.0058, Juíza Relatora Cynthia Gomes Rosa). Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000934-47.2021.5.02.0058/1#389a993>

No caso em apreço, tratava-se do pedido de conversão do pedido de demissão em rescisão indireta em que o próprio reclamante em audiência confessou que pediu demissão devido ao fato de ter conseguido uma melhor oportunidade de emprego, diante disso o julgador julgou improcedente os pedidos e condenou o autor por litigância de má-fé. Tal conduta não é isolada, pois reclamações como essas costumam ser recorrentes, onde após o pedido de demissão, as vezes meses depois do pedido, esses reclamantes costumam recorrer à Justiça do Trabalho pedindo tal conversão, seja do pedido de demissão ou da justa causa convertida em rescisão indireta.

Outro exemplo disso é o presente julgado:

VILHENA. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Reclamação trabalhista nº 0000832-80.2023.5.14.0141. Sentença julgada improcedente os pedidos de nulidade da dispensa sem justa causa e a conversão em justa causa. Juiz Substituto: João Paulo Rodrigues Reis, julgado em 21 de dezembro de 2023. Disponível em: Página inicial - Consulta Processual - TRT-14 (trt14.jus.br).

Neste caso, o autor postulava o pedido de conversão da justa causa em rescisão indireta, pois alegava que não havia cometido nenhuma falta grave, ao contrário disso quem cometia para com o mesmo era a empregadora. No entanto, no decorrer do processo tais alegações não prosperaram, pois ficou evidenciado que o reclamante havia cometido faltas graves que justificavam a dispensa por justa causa, contudo, mesmo ciente das faltas cometidas este ajuizou ação a fim de reverter a dispensa almejando adquirir verbas rescisórias mais satisfatórias, pois as verbas na modalidade da dispensa por justa causa são irrisórias se comparadas a da dispensa sem justa causa.

Ato contínuo, um outro exemplo, é o julgado abaixo, em que o trabalhador fora demitido por justa causa devido ao cometimento de uma falta grave, em que este subtraiu uma encomenda do local de trabalho e levou para sua casa, em consequência foi realizada a dispensa motiva, e com isso o trabalhador ingressou com uma reclamação solicitando que fosse decretada a conversão da dispensa motivada para dispensa imotivada, pois alegava que a empregadora não assistia razão. Por fim, em sede de sentença a Juíza manteve a dispensa imotivada ante a incontinência de conduta ou o mau procedimento pelo trabalhador ter pegado um bem que não era seu e levá-lo para casa.

ARIQUEMES. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Reclamação trabalhista nº 0000042-72.2022.5.14.0031. Sentença julgada improcedente os pedidos de nulidade da dispensa sem justa causa e a conversão em sem justa causa. Juíza Substituta: Andreza Soares Pinto, julgado em 17 de março de 2022. Disponível em: Página inicial - Consulta Processual - TRT-14 (trt14.jus.br).

Percebe-se no julgado acima, que mesmo não havendo razão e sabendo da falta grave cometida, o trabalhador ingressou com ação visando a conversão da

modalidade da rescisão por justa causa para a rescisão sem justa causa, agindo com o emprego de artifícios para justificar que a justa causa fora aplicada de forma inequívoca, haja vista ter sido aplicada se forma imediata.

Nessa mesma perspectiva, o julgado em apreço trata-se também de um pedido de conversão de dispensa imotivada em dispensa motiva, haja vista o autor afirmar que não tinha a intenção subtrair a jaqueta que fora esquecida por um cliente, dessa forma, afirmou levar para casa, pois a empresa não possuía um regramento específico nessas situações. No entanto, tal alegação não prosperou, pois, a parte reclamada comprovou que havia um local em que era deixado esses pertences, por fim, o Juiz manteve a dispensa imotivada estando comprovada a falta grave do empregado. Sendo assim, mesmo tendo ciência da falta grave cometida o autor ainda entrou em juízo visando obter a reversão da justa causa.

ARIQUEMES. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Reclamação trabalhista nº 0000313-52.2020.5.14.0031. Sentença julgada improcedente os pedidos de nulidade da dispensa sem justa causa e a conversão em sem justa causa. Juiz Titular: José Carlos Hadad de Lima, julgado em 27 de novembro de 2020. Disponível em: Página inicial - Consulta Processual – TRT-14 (trt14.jus.br).

As ações de Rescisão Indireta cada vez mais ganham números no judiciário brasileiro, em um dado fornecido em uma publicação pelo Tribunal Superior do Trabalho aponta que até junho de 2023 a Justiça do Trabalho recebeu 139.185 novos casos envolvendo o tema da Rescisão Indireta, ou seja, em que pese os dados não tenham sido cálculo sobre todo o período de 2023, nota-se um grande aumento dessas demandas, em que boa parte destas podem ser temerárias, haja vista a banalização dessa modalidade. Diante disso, o real número dessas demandas pode ser maior do que se tem ciência, visto que não foi apresentado mais dados do decorrer do ano em análise, entretanto, devido aos altos números de ações desse tipo, pode-se mensurar que sejam maiores.

3.2. Faltas graves que não ensejam o reconhecimento da rescisão indireta

Antes de adentrar o cerne da questão, é importante pontuar que não é qualquer falta cometida pelo empregador que irá ensejar o reconhecimento da Rescisão

Indireta, por mais que algumas condutas sejam de fato reprovável, as vezes não possuirá gravidade suficiente a fim de pôr fim a relação contratual.

Nesse âmbito, pode-se mencionar o entendimento do professor Paulo de Souza Ameno:

“[...] embora a falta do empregador deva ser apreciada *in abstracto*, não basta a simples violação de um dever jurídico para caracterizá-la. Necessário se torna que essa violação, por sua natureza grave, torne penosa, difícil ou insuportável a continuação do contrato de trabalho.” (AMENO, Paulo de Souza. Curso de Direito do Trabalho - Estudos em Memória de Célio Goyatá. P. 484).

Ou seja, precisa que seja apresentado uma falta grave que seja insustentável em manter a relação contratual e não um mero aborrecimento sanável, que não demonstra nenhuma gravidade no pacto laboral.

Nesse contexto, o presente julgado demonstra o que foi dito acima, conforme pode-se verificar:

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS E RECOLHIMENTO DO FGTS. JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR. NÃO CONFIGURAÇÃO. A justa causa que autoriza a rescisão indireta é aquela que torna impossível ou intolerável a manutenção do vínculo empregatício, exigindo, para tanto, prova indubitosa da prática de falta verdadeiramente grave, tal e qual se exige para a dispensa do empregado. O não pagamento de horas extras e o recolhimento irregular do FGTS não são circunstâncias suficientemente grave para ensejar a pretendida rescisão indireta, já que existe meio adequado para a reparação do dano decorrente (o qual foi utilizado pela reclamante). Recurso ordinário da reclamada a que se dá provimento.

(TRT-2 10015643320205020610 SP, Relator: BENEDITO VALENTINI, 12ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 28/06/2021)

Outrossim, neste mesmo julgado foi levantado pela parte autora a necessidade de conversão da rescisão por justa causa para rescisão sem justa causa, pois conforme alegava a reclamada não aceitava seus atestados médicos de amamentação, bem como havia diferenças do FGTS que não fora comprovada pela mesma, e em relação ao não pagamento do adicional de insalubridade, foi acordado que a mera ausência do pagamento do referido adicional não constitui falta grave pelo empregador, haja vista se tratar de discussão amplamente controvertida nos autos,

com isso foi mantido a sentença a quo que julgou improcedente o reconhecimento da rescisão indireta.

Nessa mesma perspectiva, o Recurso de Revista nº 129-95.2023.5.07.0012 do TST reflete essa adoção, uma vez que no caso em apreço, o reclamante postulava o reconhecimento da rescisão indireta devido a diferença no pagamento de horas extras com base no art. 483, alínea “d” da Clt. No entanto, a turma não entendeu como devida a aplicação da rescisão indireta por entender que por mais que de fato houve a falta grave cometida pelo empregador, e por mais que fosse reprovável tal conduta, não era suficiente para justificar a quebra do contrato laboral mediante ao instituto da rescisão indireta, e sim um caso de pedido de demissão, pois como havia o pagamento das horas extras, por mais que era feito de forma errônea, poderia se tratar de algum erro de sistema ou falta de conhecimento da legislação, caso diferente seria se não houve pagamento nenhum das horas.

Do mesmo modo, a jurisprudência abaixo apresenta a mesma questão abordada, aqui a parte autora irressignada com a sentença a quo, interpôs recurso ordinário visando o reconhecimento da rescisão indireta sob a alegação de haver irregularidades no recolhimento do FGTS. No entanto, o autor encontrava-se afastado por auxílio-doença B-31, o que justificava a falta do recolhimento, entretanto, ainda alegava ser ônus da reclamada controlar o fim do seu auxílio-doença para que voltasse a arcar com as verbas trabalhistas deste, pois ele se encontrava em limbo previdenciários. Contudo, não foi reconhecida tal alegação, haja vista que conforme comprovado através do CNIS havia flagrante interesse dele não retornar ao trabalho devido há vários pedidos de requerimentos pendentes de benefícios previdenciários que foi omitido por ele quando postulou em juízo, por este motivo foi decretado a má-fé do mesmo.

LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ. ALTERAÇÃO DA VERDADE DOS FATOS. INCIDÊNCIA DO ART. 793-B, II, da CLT. O art. 793-B dispõe sobre a litigância de má-fé, descrevendo uma multiplicidade de condutas e situações que se apresentam e que podem vir, até mesmo, camufladas no direito de ação e defesa dos sujeitos integrantes da lide. É litigante de má-fé a parte que faz uso do seu direito com finalidade divorciada daquela a que se destina, aproveitando-se do processo de forma temerária. No caso, o autor alterou a

verdade dos fatos em diversas oportunidades ao longo do processo, o que configura abuso do seu direito de ação. Mantida a condenação ao pagamento da multa por litigância de má-fé.

(TRT-9 - RO: 00010085320225090652, Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA, Data de Julgamento: 30/05/2023, 1ª Turma, Data de Publicação: 09/06/2023)

Nesta mesma senda, um outro exemplo disso, é caso em comento abaixo, em que o autor visava o reconhecimento da rescisão indireta devido à falta de pagamento do adicional noturno e do adicional de insalubridade, no entanto, no acórdão foi decidido que tais adicionais não configuram falta grave do empregador. Um outro ponto da negativa do reconhecimento da rescisão indireta, é a falta do imediatismo, pois conforme aduz o relator desde o início do pacto laboral a parte empregadora incorria nesses atrasos, dessa forma, por ser algo que ocorria desde o início com o aceite do autor não ficou configurada o reconhecimento da rescisão indireta devido à falta de imediatidade.

RESCISÃO INDIRETA NÃO CONFIGURADA. Nenhum dos fatos alegados na inicial, justifica a rescisão indireta do contrato de trabalho. Não configura falta grave autorizadora da rescisão indireta do contrato de trabalho irregularidade no pagamento das referidas verbas, mormente se isso ocorre desde o início do contrato de trabalho, faltando o requisito da imediatidade. O mesmo se aplica em relação a falta de reajustes normativos. Ainda, a controvérsia sobre o adicional noturno e adicional de insalubridade bem como seus deferimentos também não configuram descumprimento de natureza grave pelo empregador. A lei preserva a continuidade do vínculo empregatício, autorizando a rescisão indireta somente em casos gravíssimos, nos quais é desaconselhável o prosseguimento do vínculo por ser prejudicial ao empregado. Não acolhida a rescisão indireta, a melhor solução é decidir pela rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão, uma vez que a autora usufruiu da faculdade de se ausentar do emprego, não sendo possível a continuidade da relação empregatícia.

(TRT-2 10016024420195020072 SP, Relator: BEATRIZ HELENA MIGUEL JIACOMINI, 2ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 21/11/2020)

Diante ao apresentado, foi possível verificar que cabe a aplicação do instituto da rescisão indireta para aqueles empregadores que cometem falta imperdoáveis, consoante entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE REINTEGRAÇÃO. Nos termos do art. 483 da CLT, o empregado poderá

considerar rescindido o seu contrato de trabalho e pleitear a respectiva indenização quando o empregador incorrer em uma das faltas nele descritas. O mesmo rigor que se exige na análise da falta cometida pelo trabalhador, para caracterização da justa causa, diante do princípio da continuidade, que rege o Direito do Trabalho, também deve ser adotado para a configuração da rescisão indireta. Isso implica dizer que o descumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador, apto a ensejar a resolução unilateral do pacto, há que se revestir de gravidade suficiente a ponto de traduzir efetivo obstáculo ao prosseguimento da relação empregatícia. Assim, considerando o quadro delineado no acórdão regional e, ainda, o princípio da primazia da realidade, onde prepondera a efetiva situação fática sobre a forma, há que se considerar grave a ausência de prova da efetiva tentativa de reintegração do empregado. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-278-05.2020.5.08.0017, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 10/12/2021).

Por fim, demonstrou-se que nem toda falta cometida pelo empregador possui o condão de ensejar o reconhecimento do instituto da rescisão indireta, haja vista que nem todas possuem gravidade ao ponto de caracterizar uma falta grave, dessa forma, é necessário verificar cada caso concreto para que não haja decisões errôneas.

3.3. Da importância do instituto da rescisão indireta

Em que pese, possa haver pessoas que utilizem a rescisão indireta como meio de artifícios para obter vantagens indevidas, é importante destacar a grande relevância para os trabalhadores desse instituto, haja vista que ele veio para resguardar os trabalhadores das faltas graves cometidas pelo empregador que acaba por tornar insustentável a continuidade da relação contratual.

Dessa forma, o artigo 483 da Clt vem elencando situações fáticas que possam configurar essa modalidade de rescisão, umas que são óbvias como a alínea “f” em que é configurada através do abuso no ambiente de trabalho, dessa forma, uma vez comprovada não haverá dúvidas quanto a esse assunto. Por outro lado, conforme já demonstrado a alínea “d” é mais genérica, no entanto, há causas que é fácil verificar a falta grave do empregador como a ausência recorrente do depósito de FGTS e a mora salarial, pois o trabalhador presta serviço mediante ao recebimento do salário, com a falta deste acabará sendo afetado pela conduta negligente da parte

empregadora, sendo assim, através do instituto da rescisão indireta o trabalhador poderá se resguardar de faltas desse tipo cometidas contra si.

Deste modo, o julgado abaixo demonstra a excepcional aplicação desse instituto, pois no caso em apreço a parte reclamada estava cometendo várias faltas graves como a falta de registro da CTPS para reconhecimento do vínculo empregatício, bem como a falta de recolhimentos do FGTS, faltas que o magistrado a quo entendeu que eram suficientes para aplicar tal modalidade, e os magistrados do segundo grau mantiveram a decisão, pois foi aplicado devidamente a rescisão motivada que resguardou esse trabalhador que não estava tendo vários direitos trabalhistas devido as ilegalidades cometidas pela parte empregadora.

CURITIBA. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT-9 - Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo: RO 0000437-26.2022.5.09.0024. Ementa: **FALTA DE ANOTAÇÃO DA CTPS. FALTA GRAVE. RESCISÃO INDIRETA.** O descumprimento de obrigações essenciais ao emprego, tais como não anotar o vínculo na CTPS, não depositar o FGTS, não pagar os salários ou atrasá-los reiteradamente, ou, ainda, não conceder férias, justifica a rescisão indireta, nos termos do art. 483, d, da CLT. Portanto, tendo restado incontroverso o vínculo de emprego e a falta de anotação da CTPS em tempo oportuno, correta a r. sentença que reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso dos réus a que se nega provimento.

Outro exemplo, da devida aplicação desse instituto, é a jurisprudência a seguir, em que devido o empregador estar sonegando ao empregado o adicional de insalubridade foi reconhecido a falta grave cometida, conforme se demonstra abaixo:

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 - Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo: RORSum 1000297-80.2021.5.02.0322. Ementa: **AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RESCISÃO INDIRETA. RECONHECIMENTO.** A sonegação do direito do empregado ao adicional de insalubridade configura falta grave patronal, pois diz respeito à segurança e higiene no local de trabalho, matéria de ordem pública que não envolve somente repercussões pecuniárias, mas a própria saúde e a incolumidade física do trabalhador. Trata-se de causa legítima para a rescisão indireta do contrato de trabalho, à luz do art. 483, d, da CLT. Recurso provido.

Ademais, consoante ao já dito no presente trabalho, a alínea “d” do artigo 483 da Clt, possuiu uma aplicação genérica, no entanto, no caso a seguir foi reconhecido a rescisão indireta nos termos da alínea “b” e “d”, pois foi perceptível que o empregador de fato deixou de cumprir com as obrigações do contrato de trabalho, e tornou insustentável a relação contratual devido ao assédio moral cometido contra a trabalhadora, tirando a paz de espírito da mesma ao ponto de pedir demissão.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região TRT-4 - Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0020524-40.2019.5.04.0026. Ementa: PEDIDO DE DEMISSÃO. RESCISÃO INDIRETA. CONVERSÃO. ASSÉDIO MORAL. A rescisão indireta do contrato de trabalho, prevista no art. 483 da Consolidação, corresponde à prática de ato ou falta grave por parte do empregador, que torne impraticável a continuação da execução de contrato laboral que estava em vigor. O assédio moral caracteriza grave descumprimento de obrigações por parte da empregadora, com ofensa ao disposto no art. 483, b e d, da CLT, dado o flagrante desrespeito a direitos fundamentais do empregado, dentre os quais, o de ser tratado com respeito, urbanidade e igualdade e não ser vítima de qualquer espécie de assédio moral ou discriminação. Caso em que devida a conversão do pedido de demissão em rescisão indireta, em razão da violação ao disposto nas alíneas b e d do ar. 483 da CLT.

Com isso é possível perceber a relevância do instituto da rescisão indireta para a parte mais “fraca” da relação contratual, que poderá obter seus direitos trabalhistas quando verificado a impossibilidade de manter a relação de emprego ante a configuração de faltas graves da parte empregadora.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa, ao perseguir seu escopo, buscou demonstrar os vários tipos de extinção do contrato de trabalho, com um enfoque maior na modalidade de extinção do pacto laboral por meio da rescisão indireta, onde, buscou-se compreender se os altos números de demanda desse instituto perante a Justiça do Trabalho na atualidade são decorrentes de pessoas que o utilizam de má-fé.

Dessa forma, durante a análise de vários julgados foi possível notar que de fato há uma parcela de trabalhadores que vê no instituto da rescisão indireta uma forma

de obter maiores vantagens que não teriam por outro tipo de extinção, como através da modalidade do pedido de demissão, assim, com essa mentalidade empregam artifícios para obterem vantagens indevidas, se aproveitando de um instituto de grande importância em proveito próprio.

Portanto, demonstrou-se, que embora o empregador em alguns casos de fato comete algumas condutas que são reprováveis, essas, talvez não possuam tanta gravidade ao ponto de justificar a ruptura do pacto laboral, ou seja, por mais que o empregador possa ter cometido uma falta grave essa pode não ter o condão de ensejar o reconhecimento da rescisão motivada pelo instituto da rescisão indireta.

Logo, diante da abordagem de Paulo de Souza Ameno, evidenciou-se que não basta apenas a simples violação de um dever jurídico para que seja caracterizado a falta grave que justifique a ruptura do contrato de trabalho, mas que essa violação seja grave ao ponto de tornar-se insustentável a relação contratual, sendo assim, foi analisado alguns julgados em que os Juízes ou Magistrados possuem o mesmo entendimento, havendo assim faltas que não são graves ao ponto de ensejar o reconhecimento da rescisão indireta.

Assim, embora seja possível verificar em certos julgados trabalhadores utilizando desse instituto de má-fé para obter vantagens indevidas, ou, aplicando-o em casos que não são tão graves ao ponto de justificar o fim da relação contratual, não há como negar a extrema importância desse instituto aos trabalhadores, que por serem a parte mais fraca da relação contratual são resguardados por esse instituto, com isso caso estejam sofrendo alguma falta grave poderão se socorrer a ele, pondo fim ao contrato de trabalho e recebendo seus direitos trabalhistas devidos.

Por fim, conclui-se, que é necessária uma maior atenção para a utilização e aplicação do instituto da rescisão indireta pelas pessoas e pelos tribunais brasileiros, urgindo ter uma maior criteriosidade ao analisar cada caso concreto a fim de verificar,

se de fato, trata-se de uma falta grave ou se é apenas alguém com o intuito de adquirir verbas indevidas através do reconhecimento da rescisão indireta ou da reversão da justa causa/pedido de demissão em rescisão indireta. Desse modo, com essa maior responsabilidade poderá ser mantido a integridade de tal instituto que veio para proteger os trabalhadores, evitando assim a sua banalização por pessoas mal-intencionadas.

5. REFERÊNCIAS

AMENO, Paulo de Souza. **Curso de Direito do Trabalho - Estudos em Memória de Célio Goyatá**. 2º v. São Paulo: LTr, 1993.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Região, 2. **Justiça condena por má-fé empregado que aceitou novo trabalho e processou antigo empregador alegando falta grave**. TRT2. Disponível em: <<https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/justica-condena-por-ma-fe-empregado-que-aceitou-novo-trabalho-e-processou-antigo-empregador-alegando-falta-grave>>. Acesso em: 9 junho 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Planalto.gov.br. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 out. 2024.

BREGEIRO, Talita. **A banalização dos pedidos de rescisão indireta na Justiça do Trabalho - Seac ABC**. Seac ABC. Disponível em: <<https://seac-abc.com.br/a-banalizacao-dos-pedidos-de-rescisao-indireta-na-justica-do-trabalho/#:~:text=Em%20consequ%C3%Aancia%20ao%20excesso%20de,o%20seu%20contrato%20de%20trabalho>>. Acesso em: 15 maio 2024.

DA. **Atual desvirtuamento da rescisão indireta perante Justiça do Trabalho - Migalhas**. Migalhas. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/396303/atual-desvirtuamento-da-rescisao-indireta-perante-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 4 maio 2024.

GARLANTE, Arthur da Cunha. **A extinção do contrato de trabalho e a trivialização do instituto da rescisão indireta no atual cenário jurisprudencial. TCC (Bacharelado em Direito)**, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo. P.41. 2023. Disponível em: <<https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/40968>>. Acessado em: 02 maio 2024.

GROVERMANN, Pollyana. **Rescisão indireta do contrato de trabalho com ênfase na alínea “d” do artigo 483 da clt**. Trabalho de Conclusão de Especialização (Curso de Especialização em Direito do Trabalho) - Universidade Federal do Rio

Grande do Sul. Porto Alegre, 2013. Disponível em: <
<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/128072> >. Acessado em: 01 maio 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622627/>. Acesso em: 16 ago 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Acórdão. **Recurso Ordinário nº 0010218-68.2020.5.03.0005**. Recorrente: Henrique Lucas Gomes Rodrigues, Net Service S.A. Recorrido: Os mesmos. Relator: Marcos Penido de Oliveira. Belo Horizonte. 05 de maio de 2021. Consulta Processual. Trt3.jus.br. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010218-68.2020.5.03.0005/2#c2a04f0>>. Acesso em: 16 ago 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Acórdão. **Recurso Ordinário nº 0010218-68.2020.5.03.0005**. Recorrente: Henrique Lucas Gomes Rodrigues, Net Service S.A. Recorrido: Os mesmos. Relator: Marcos Penido de Oliveira. Belo Horizonte. 05 de maio de 2021. Consulta Processual. Trt3.jus.br. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010218-68.2020.5.03.0005/2#c2a04f0>>. Acesso em: 4 maio 2024.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho (8ª Região). Acórdão. **Recurso Ordinário nº 000278-05.2020.5.05.0017**. Recorrente: Socic - Sociedade Comercial Irmas Claudino S/A. Recorrido: Ediney Barata Dos Santos. Relator: Walter Roberto Paro. Belém. 11 de dezembro de 2020. Consulta Processual. Trt8.jus.br. Disponível em: <<https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000278-05.2020.5.08.0017/2#fb5e197>>. Acesso em: 10 set 2024.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região). Acórdão. **Recurso Ordinário nº 0001008-53.2022.5.09.0652**. Recorrente: Nivaldo Ribeiro. Recorridos: Rudder Seguranca Ltda, Rudder Servicos Gerais Ltda e Rudder Equipamentos E Sistemas De Seguranca Ltda. Relator: Edmilson Antonio De Lima. Curitiba. 30 de maio de 2023. Consulta Processual. Trt9.jus.br. Disponível em:
 <<https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001008-53.2022.5.09.0652/2#1018a55>>. Acesso em: 3 ago 2024.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região). Acórdão. **Recurso Ordinário nº 0000437-26.2022.5.09.0024**. Recorrentes: Carlos Felipe Besten, Debora Canteri Besten. Recorridos: Nataccia Ramayane de Oliveira Sovaszen. Relator: Valdecir Edson Fossatti. Curitiba. 19 de maio de 2023. Consulta Processual. Trt9.jus.br. Disponível em: <<https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000437-26.2022.5.09.0024/2#3624275>>. Acesso em: 16 set 2024.

PORTAL, LIBRAS. **1ª Turma aplica distinguishing e afasta rescisão indireta por irregularidade nos depósitos do FGTS**. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Disponível em: <<https://www.trt18.jus.br/portal/distinguishing-fgts/>>. Acesso em: 4 maio 2024.

PORTAL, LIBRAS. **TRT afasta rescisão indireta em caso de redução da carga horária de professor universitário**. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Disponível em: <<https://www.trt18.jus.br/portal/trt-afasta-rescisao-indireta-em-caso-de-reducao-da-carga-horaria-de-professor-universitario/>>. Acesso em: 16 set 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Acórdão. **Recurso Ordinário nº 0020524-40.2019.5.04.0026**. Recorrente: Lianara Sodre Dos Santos. Recorrido: Portoal Comercio De Livros E Cursos Ltda - Epp. Relatora: Brígida Joaquina Charão Barcelos. Porto Alegre. 24 de março de 2021. Consulta Processual. Trt4.jus.br. Disponível em: <<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020524-40.2019.5.04.0026/2#307ec95>>. Acesso em: 4 maio 2024.

RONDONIA. Tribunal Regional do Trabalho (14ª Região). Sentença. **Reclamação trabalhista nº 0000720-37.2023.5.14.0004**. Reclamante: Emerson Nascimento da Silva. Reclamada: H R Vigilancia e Seguranca Ltda. Juiz Substituto: Rodrigo Guarnieri. Porto Velho. 24 de novembro de 2023. Consulta Processual. Trt14.jus.br. Disponível em: <<https://consulta.trt14.jus.br/detalhes>>. Acesso em: 19 ago 2024.

RONDONIA. Tribunal Regional do Trabalho (14ª Região). Sentença. **Reclamação trabalhista nº 0000042-72.2022.5.14.0051**. Reclamante: Vanderlei Sabino Rosa Junior. Reclamada: Eucatur-Empresa Uniao Cascavel De Transportes E Turismo Ltda. Juíza Substituta: Andreza Soares Pinto. Ariquemes. 17 de março de 2022. Consulta Processual. Trt14.jus.br. Disponível em: <<https://consulta.trt14.jus.br/detalhes>>. Acesso em: 4 maio 2024.

RONDONIA. Tribunal Regional do Trabalho (14ª Região). Sentença. **Reclamação trabalhista nº 0000313-52.2020.5.14.0031**. Reclamante: Anderson Pereira Martins. Reclamada: Eucatur-Empresa Uniao Cascavel De Transportes E Turismo Ltda. Juiz Titular: José Carlos Hadad de Lima. Ariquemes. 27 de novembro de 2020. Consulta Processual. Trt14.jus.br. Disponível em: <<https://consulta.trt14.jus.br/detalhes>>. Acesso em: 4 maio 2024.

RONDONIA. Tribunal Regional do Trabalho. (14ª Região). Sentença. **Reclamação trabalhista nº 0000832-80.2023.5.14.0141**. Reclamante: Abraao Ferreira De Oliveira. Reclamada: Solimoes Transportes De Passageiros E Cargas Ltda. Juiz Substituto: Joao Paulo Rodrigues Reis. Vilhena. 21 de dezembro de 2023. Consulta Processual. Trt14.jus.br. Disponível em: <<https://consulta.trt14.jus.br/detalhes>>. Acesso em: 4 maio 2024.

SANTOS, Julio 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**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Direito) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2023. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/51802>>. Acessado em: 01 maio 2024.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Acórdão. **Recurso Ordinário nº 1000934-47.2021.5.02.0058**. Recorrente: Pedro Teodoro Nalini. Recorrido: K2 Comercio De Confeccoes Ltda. Relatora: Cynthia Gomes Rosa. São Paulo. 28 de novembro de 2023. Consulta Processual. Trt2.jus.br. Disponível em:

<<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000934-47.2021.5.02.0058/1#389a993>>. Acesso em: 13 ago 2024.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Acórdão. **Recurso Ordinário nº 1001564.-33.2020.5.02.0610**. Recorrente: Loyal Serviços Especializados Ltda. Recorrido: Edvan Silva De Souza. Relator: Benedito Valentini. São Paulo. 28 de junho de 2021. Consulta Processual. Trt2.jus.br. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001564-33.2020.5.02.0610/2#352fea5>>. Acesso em: 4 maio 2024.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Acórdão. **Recurso Ordinário nº 1001602-44.2019.5.02.0072**. Recorrente: Mercia Nunes De Carvalho; C.A.P. Serviços Médicos Ltda. Recorridos: Os Mesmos. Relatora: Beatriz Helena Miguel Jiacomini. São Paulo. 21 de novembro de 2020. Consulta Processual. Trt2.jus.br. Disponível em: < <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001602-44.2019.5.02.0072/2#9104250>>. Acesso em: 13 ago 2024.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Acórdão. **Recurso Ordinário nº 1000297-80.2021.02.0322**. Recorrentes: Marcio Greck Barella e Garantia Real Servicos Ltda. Recorrido: Unimed de Guarulhos-Cooperativa De Trabalho Medico. Relator: Marcos Neves Fava. São Paulo. 18 de abril de 2022. Consulta Processual. Trt2.jus.br. Disponível em: < <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000297-80.2021.5.02.0322/2#300fca5>>. Acesso em: 4 maio 2024.

VILAR, Bruno. **Rescisão indireta: quando a relação empregatícia se torna insustentável - TST**. TST. Disponível em: <<https://tst.jus.br/-/rescis%C3%A3o-indireta-quando-a-rela%C3%A7%C3%A3o-empregat%C3%ADcia-se-torna-insustent%C3%A1vel>>. Acesso em: 4 maio 2024.