

Conversão do pedido de demissão em rescisão indireta: a discrepância das formas de resolução contratual pretendida nos tribunais brasileiros

Conversion of the Resignation Request to Indirect Termination: The Discrepancy of the Contractual Resolution Sought in the Brazilian Courts

Fabício Pereira¹

Resumo: No presente estudo busca-se entender a razão das repetidas e fracassadas tentativas de reverter pedido de demissão em rescisão indireta; o porquê de tantos pedidos serem negados e por qual motivo alguns são deferidos nos tribunais. Para isso, foi necessário entender o medo do trabalhador brasileiro de pedir demissão e, quando tal pedido ocorre, este se dá, muitas vezes, por decorrência de assédio moral, a forma moderna de violentar o trabalhador utilizada pelos “capatazes” contemporâneos. Por fim, neste estudo destaca-se como o assédio moral configura vício de consentimento, fenômeno determinante para que o pedido de demissão possa ser anulado e convertido em rescisão indireta, de forma que o trabalhador conquiste o direito de gozar dos benefícios a ele pertinentes quando o contrato de trabalho é rescindido por essa modalidade.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Pedido de Demissão; Rescisão Indireta; Assédio Moral; Vício de Consentimento.

Abstract: The present study seeks to understand the reason for the repeated and unsuccessful attempts to reverse the request for dismissal in indirect termination; why so many requests are denied and for which reason some are granted in court. For this, it was necessary to know the fear of the Brazilian worker to resign, and when such a request occurs, it was often due to harassment, the modern way of violating the worker used by the contemporary "foremen". Finally, in this study it is highlighted how moral harassment constitutes an addiction of consent, a determining factor so that the dismissal request can be annulled and converted into indirect termination so that the worker gains the right to enjoy the benefits applicable to him when the contract work is terminated by this modality.

Keywords: Labor Law; Resignation; Indirect Termination; Harassment; Addiction of Consent.

Introdução

Um questionamento persistente em nossos pensamentos após algumas conversas é: por qual motivo algumas pessoas que sofrem, no ambiente de trabalho, algum tipo de assédio ou são acometidas por alguma moléstia que lhes impeçam de exercer suas atividades laborais recorrem ao pedido de demissão, na equivocada tentativa de findar seu suplício?

¹ Estudante de Direito na Universidade de Mogi das Cruzes (UMC). Av. Dr. Cândido Xavier de Almeida Souza, 200, Mogi das Cruzes (SP), CEP 08780-911. E-mail: fabriciopereiraak@gmail.com

Para melhor entendermos essa indagação, fizemos uma análise do comportamento humano com relação ao emprego por meio de estudos realizados pela sociologia. Analisamos ainda as principais queixas nos tribunais e o posicionamento do judiciário a respeito do que é denominado pela doutrina como “demissão indireta”; quando ocorre tal instituto e como deve proceder o trabalhador para fazer valer seu direito.

É prática comum do trabalhador que, por alguma razão, sofre assédio moral em seu trabalho (além dos casos decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional), exaurido por pretender auxílio e suporte por parte dos empregadores para solucionar o infortúnio, recorrer ao pedido de demissão por derradeiro.

Porém, o grande óbice no pedido de demissão é o detrimento de certos benefícios, tal qual o saque do FGTS, a multa rescisória e, até mesmo, o seguro desemprego. Logo, não é difícil encontrarmos em pesquisas jurisprudenciais um número expressivo de ações intentando a nulidade do pedido de demissão, convertendo-o em demissão indireta.

Acerca desse tema, discorreremos a seguir, na expectativa de identificar onde erram os trabalhadores que têm seu pedido indeferido, bem como quais são os acertos dos casos em que os pedidos foram acolhidos pelos magistrados.

O pedido de demissão e as perdas do trabalhador

O ponto que destacaremos, neste momento, dá-se em decorrência da Lei 13.467/2017, que revogou o §1º do artigo 477 da CLT², o qual dispunha que o pedido de demissão apenas seria válido mediante intervenção do respectivo sindicato ou Ministério do Trabalho, caso contrário, seria nulo.

De pronto, constatamos o quanto tal dispositivo fora maliciosamente explorado pelo trabalhador que, arrependido por findar a relação de emprego, intentava ação judicial frente a seu antigo empregador; o segundo, por sua vez, via-se totalmente

² Art. 477. § 1º. O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante autoridade do Ministério do trabalho e Previdência Social (REVOGADO).

desamparado pela legislação. Dessa forma, o que seria uma proteção para o trabalhador, tornou-se uma ferramenta de enriquecimento ilícito³.

Contraposto, quando o trabalhador é demitido sem justa causa, a legislação lhe garante benefícios como forma de compensação pelo inesperado evento, afinal, ninguém aspira o desemprego.

Deste modo dispõe o art. 477, caput, da CLT:

Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para a cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

A indenização sobre a qual se refere o artigo supra compreende as verbas rescisórias decorrentes da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, quais são:

- Saldo de salário;
- Aviso prévio remunerado;
- 13° proporcional;
- Férias vencidas (se houver) acrescidas de 1/3;
- Férias proporcionais, acrescidas de 1/3;
- Indenização de 40% pagos sobre os depósitos do FGTS⁴.

Após a liberação do FGTS, o Estado disponibiliza ao cidadão o Seguro Desemprego, um dos mais importantes benefícios ao trabalhador brasileiro, com o qual o cidadão se apoia para suprir, ao menos em parte, suas despesas até sua recolocação no mercado de trabalho.

De pronto verificamos quanto “perde” o trabalhador ao findar o vínculo empregatício. Isto porque os 40% da multa rescisória, as liberações do FGTS, bem

³ A utilização “maldosa” do referido dispositivo pelo trabalhador fica evidenciada em decisão proferida pela Exma. Juíza, que discorreu o que segue: “**A reclamante confessa o pedido de demissão** e nada assevera quanto ao seu arrependimento ou que a manifestação de vontade não foi fiel ao seu anseio” (grifo nosso). (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO - 2ª Vara do Trabalho de Barueri. RTSum 1000691-35.2016.5.02.0202)

⁴ O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (LEI Nº 7.998, DE 11 DE JANEIRO DE 1990), é uma segurança econômica que visa suprir o repentino desligamento do trabalhador da empresa a qual prestava serviços.

como o Seguro Desemprego⁵ ficam indisponíveis. Ademais, considerando a realidade econômica nacional, “presume-se que os trabalhadores tendem a sustentar a ameaça ao desemprego de forma mais constante, mantendo sentimentos de insegurança” (VASCONCELOS, Eveli Freire *et al.*, 2018).

Devido a essa insegurança, o trabalhador sujeita-se aos mais perversos tipos de assédio, em que a ferramenta principal de tortura é a iminência do desemprego, uma vez que “o rompimento do trabalho do horizonte profissional leva a um estado de impotência, desamparo e à angústia [...]” (SCHLINDWEIN, 2013).

Conquanto, outro ponto há de ser considerado é o tempo da relação de emprego. Nem sempre o obreiro conta com tempo de registro bastante que lhe permita auferir valor suficiente para resguardar-se até recolocar-se no mercado de trabalho. Essa incerteza é o que mais pesa em seu âmago.

Logo, considerando as condições e o ambiente de trabalho, muitas vezes, permanecer no emprego é imensamente mais doloroso ao indivíduo do que as perdas financeiras, em decorrência dos atos praticados por seus empregadores.

“Os atos normalmente considerados negativos vão desde a falta de cortesia até ofensas que desqualificam a atividade do trabalhador, que passa ao ato subjetivo de ressentir-se contra as chefes e os colegas” (SCHLINDWEIN, 2013). Assédio esse que causa tamanha dor na esfera íntima do empregado que, sentindo-se desamparado ou já no limiar extremo de sua condição ante às agressões psíquicas sofridas, não vislumbra outra alternativa, que não o angustioso pedido de demissão.

Todavia, destacamos as implicações dessa iniciativa, como conceitua Carla Tereza Martins Romar:

O pedido de demissão caracteriza-se como o ato de iniciativa do empregado praticado com a intenção de extinguir o contrato de trabalho por prazo indeterminado. Trata-se de ato de vontade unilateral, receptícia e constitutiva (ROMAR & LENZA, 2017).

Desta feita, sendo ato de vontade da parte e já não mais resguardado pelo revogado § 1º do art. 477 da CLT, consideram os tribunais como sendo ato puro e perfeito, insuscetível de anulação, salvo quando, como declarou a Exma.

⁵ Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Desembargadora, mediante “prova robusta e irretorquível” de vícios de consentimento, como segue:

1. PEDIDO DE DEMISSÃO - NULIDADE. "Para que seja declarada a nulidade do pedido de demissão é indispensável prova robusta e irretorquível do alegado vício de consentimento" (TRT/SP - 00002703820115020008 - RO - Ac. 18ªT 20130040813 - Rel. MARIA CRISTINA FISCH - DOE 05/02/2013).

Assédio moral no ambiente de trabalho

Poder, no sentido mais estrito da palavra. Há no ser humano uma necessidade enraizada de colocar-se acima dos demais. Esse é o substrato que explica (mas não justifica) o comportamento do assediador perante o trabalhador que lhe é subordinado.

Compreendemos esse conceito quando regredimos alguns anos em nossa história, mais precisamente no período Brasil Colônia. É fato notório que as vítimas, na ocasião, eram negros e índios, rotineiramente humilhados e violentados pelos capatazes, sob a vigília e permissão dos senhores de engenho⁶, que, da casa grande, tudo dominavam e comandavam com mãos-de-ferro.

Melhor esclarece a antiguidade do assédio moral o que diz José Roberto Montes Heloani: “[...] Costumamos dizer que *a discussão sobre assédio moral é nova. O fenômeno é velho*. Tão velho quanto o trabalho, isto é, quanto o homem [...]”. (2004, p. 02) (grifo do autor).

Essa discussão sobre assédio moral pode ser melhor interpretada se for vista como um embrião, levando-se em consideração que a palavra “nova” expressa o sentido de algo que sequer tem forma. Embora o mundo conclame a dignidade da pessoa humana como fundamento basilar da humanidade, as atenções pouco se voltam para dentro do ambiente de trabalho, de modo a perquirir a relação social entre subordinados e subalternos, ou, capatazes e escravos⁷.

Se observarmos mais atentamente, notaremos que existe mais semelhança na analogia do que imaginamos, tendo como diferenças a remuneração e a cor da pele dos afligidos. Hoje, os trabalhadores (escravos remunerados multiétnicos) contam com

⁶ Carregavam esse nome devido ao fato de serem proprietários de fazendas canavieiras, nas quais os engenhos de açúcar constituíam a economia brasileira no período do Brasil Colônia; e, por serem proprietário das terras, postulavam-se proprietários de tudo, inclusive da vida (com relação aos escravos).

⁷ Em sentido figurado, fazendo alusão aos trabalhadores escravizados no período colonial.

diversas normas protetivas, tendo a CLT como maior regente das relações trabalhistas, além da Constituição Federal Brasileira de 1988.

Breve regresso histórico

Criada em 1943, pelo então presidente do Brasil, Getúlio Vargas, a CLT contribuiu, e contribui, para “equilibrar” a relação patrão/empregado numa época em que o mundo era afligido por grandes conflitos armados e extremas violações dos direitos humanos, os quais apenas passaram a ser protegidos com mais assiduidade pelas autoridades após a Segunda Grande Guerra, com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU)⁸.

A partir de então, o escárnio sofrido pelos trabalhadores antes desse período foi erradicado (se assim pode-se dizer). O trabalhador passou a contar com maior proteção de sua integridade física, haja vista que passou a exigir-se dos empregadores o fornecimento de equipamentos de segurança e proteção aos seus funcionários.

O trabalho infantil⁹ é outro ponto que teve expressivo destaque. O número de mortes de crianças nas fábricas e as árduas punições somadas à proibição aos empregadores contratar tal mão de obra, gerou, de pronto, significativo número de postos de trabalho, contribuindo, então, para um melhoramento imediato da qualidade de vida das famílias.

Mas percebe-se que, nesse contexto, a preocupação era proteger a integridade física do trabalhador, não se dispondo de qualquer proteção à moral ou ao intelecto, desse. Desta forma, por mais que o empregado contasse com direitos, via-se indefeso diante dos “carrascos” que o humilhavam diariamente.

Destacando que a violência, nesse momento, fundava-se na permissibilidade de permanência no emprego. Com a farta mão de obra disponível e os escassos postos de trabalho, o trabalhador sujeitava-se a todo tipo de humilhação para manter-se

⁸ Organização internacional criada em 1945 com o objetivo de resguardar a paz entre os países e a violência contra a dignidade da pessoa humana. Em 1948, a ONU redigiu a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que tem a dignidade da pessoa humana como fundamento humanitário. (<https://nacoesunidas.org/>).

⁹ Karl Marx abordava a exploração infantil como sendo “atitudes verdadeiramente revoltantes, próprias de comerciantes de escravos, por parte de pais trabalhadores, no que concerne ao tráfico de crianças” (MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Livro 1: O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013).

empregado; quanto às leis daquela época, em nada garantiam essa permanência, tampouco segurança em caso de desemprego.

De volta à atualidade

Nos dias atuais, o assédio moral surge como sendo a “técnica de tortura” utilizada pelos “capatazes” contemporâneos. Nesse sentido, conforme conceitua Aluska Suyanne Marques da Silva:

Nesse contexto, o assédio moral na relação de trabalho consistiria em uma prática inoportuna e abusiva que atinge a integridade física e moral do trabalhador, por meio de condutas de perseguição repetitivas e prolongadas, através das quais o agressor tenta inferiorizar a vítima (2011, p. 03).

Chamados supervisores, entre outros prepostos, estes assumiram a função de agredir o mais arduamente possível o trabalhador, possibilitando-nos observar que, assim como a humanidade, a violência evoluiu.

Não muito raro encontrarmos em pesquisas jurisprudenciais casos em que o empregado é privado de utilizar banheiro, por exemplo¹⁰.

Nas decisões, os magistrados apontam tal violência como uma “lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem”; condenando o empregador ao pagamento de indenização por danos morais, tal como no caso a seguir:

RESTRIÇÃO AO USO DOS BANHEIROS. DANO MORAL. A restrição patronal ao uso dos sanitários (*in casu*, através da prática do hasteamento de bandeira colorida destinada a limitar o acesso aos banheiros pelos empregados, a critério de superior) constitui modalidade de constrangimento que merece ser reparada. Justa e razoável a indenização de cinco mil reais (R\$5.000,00) fixada na origem, em caráter suasório e pedagógico, ante o porte da reclamada e o dano causado, mormente porque a retenção das necessidades fisiológicas, a par de constrangedora e ofensiva à dignidade humana, tem inegáveis reflexos na saúde do trabalhador [...]. Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros, AC.20081108995, 4ª Turma.

¹⁰ Em um dos casos estudados, o obreiro era constrangido a pedir em voz alta, para que todos pudessem ouvir, permissão para utilizar o banheiro. Não bastando, o preposto ao longe questionava se era “número um” ou “número dois”, referindo-se ao tipo de necessidade do trabalhador. A pergunta tinha, por finalidade, permitir controle do tempo que o indivíduo demoraria para retornar ao seu posto de trabalho.

Nesse sentido,

[...] o assédio moral na relação de trabalho consistiria em uma prática inoportuna e abusiva que atinge a integridade física e moral do trabalhador, por meio de condutas de perseguição repetitivas e prolongadas, através das quais o agressor tenta inferiorizar a vítima (SILVA, 2011).

Assédio moral e pedido de demissão

Constantemente, testemunhamos o assédio moral em plena prática no ambiente de trabalho. Geralmente, a agressão inicia-se após o empregado sofrer algum tipo de moléstia que lhe cause o afastamento temporário do emprego, entretanto, são comuns os casos também com relação à gravidez, ao afastamento militar (no caso dos jovens em cumprimento de serviço militar obrigatório) ou mesmo, ao retorno de férias.

De certa forma, aparentemente os empregadores, devido sua posição hierarquicamente superior com relação ao empregado, colocam-se numa condição de poder sobre o obreiro. É justamente a perda temporária deste pseudopoder que faz com que se sintam desafiados e, por conseguinte, passem a contra-atacar, assediando, então, o trabalhador.

Logo, a o assédio moral manifesta-se, primeiramente, pela abusividade de conduta, que se apresenta por repetidas e prolongadas situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, com o objetivo de desestabilização emocional, de modo que, ao final, resulte em pedido de demissão por parte do trabalhador, exaurindo-se o empregador de custear indenizações trabalhistas.

Muito comum entre os trabalhadores assediados é o desenvolvimento de doenças psíquicas e, até mesmo, físicas.

Assim explica Heloani:

A exposição prolongada do trabalhador a situações vexatórias, humilhantes, degradantes ou depreciativas praticadas no ambiente laboral pode trazer consequências nefastas à vida pessoal, profissional, familiar, e, principalmente, à saúde física e mental da vítima (HELOANI, 2004).

Tamanho é o sofrimento do trabalhador que, tendo por rotina a agressão moral, esta resulta em pedido de demissão, que se apresenta como forma de fuga da sofrida condição que lhe é imposta diariamente.

No entanto, o que de início parece ser um alívio, logo torna-se outro motivo de angústia, pois o indivíduo encontra-se desempregado e, teoricamente, desamparado, uma vez que o pedido de demissão resultou de sua plena manifestação de vontade.

Ao deparar-se com sua precária condição, o recém-desempregado defronta a realidade do mercado de trabalho atual, o qual cada vez menos utiliza-se da mão de obra operária carente de qualificação específica, sendo essa substituída por máquinas e computadores. Nesse sentido:

As políticas que enfatizam a qualificação como saída para o desemprego ou para evitá-lo estão ameaçadas pela lógica da contratação. Tentam disfarçar a realidade do desemprego estrutural, provocada pelo avanço tecnológico e consequente substituição da mão de obra por máquinas (WICKERT, 1999).

Demissão indireta

Devido ao fato de o pedido de demissão resultar em perda dos benefícios de garantia, é muito comum o indivíduo deparar-se com uma situação de desespero. Despesas e débitos a serem quitados e sem perspectiva de renda impelem o trabalhador a procurar auxílio em seu respectivo sindicato, que, erroneamente, orienta a acionar judicialmente a empresa no sentido de pleitear a anulação do pedido de demissão, convertendo-o, então, em rescisão indireta.

Em suma, demissão indireta é “forma de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, provocada por ato faltoso do empregador” (ROMAR & LENZA, 2017), logo, não se confunde com o pedido de demissão. Assim entendem os tribunais:

Não é cabível a conversão de pedido de demissão em rescisão indireta, por se tratarem de distintas formas para finalização do contrato de trabalho. E somente se pode pretender a anulação de pedido de demissão por vício de consentimento. (PROCESSO nº 1000623-58.2014.5.02.0363 (RO), Rel. MARIA DE LOURDES ANTONIO, 3ª VT de Mauá).

Como se pode notar, não basta intentar respectiva alteração, uma vez que, conforme dito pela Exma. Relatora, o pedido de demissão e a rescisão indireta são formas distintas de resolução do contrato de trabalho.

A demissão indireta, prevista no artigo 483 da CLT, dispõe que:

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

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

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

O artigo supra, faz alusão direta ao núcleo de nosso estudo, o assédio moral, conforme ensina a doutrina:

[...] O pedido de demissão tem como causa o interesse do empregado, que não quer mais continuar com o vínculo de emprego, enquanto a dispensa indireta está relacionada ao comportamento do empregador [...] (ROMAR & LENZA, 2017).

Destarte, as alíneas ora analisadas estabelecem as situações em que um pedido de demissão revela-se dotado de vício de consentimento, assentindo, então, que tal manifestação reverta-se favorável ao trabalhador.

Carla Tereza Martins Romar, ensina em seu livro *Direito do Trabalho esquematizado*, as seguintes interpretações:

b) Rigor excessivo: exercício excessivo, desmedido, pelo empregador, do seu poder de comando, extrapolando os limites da dignidade humana e do respeito que deve pautar a relação entre os sujeitos do contrato de trabalho;

e) Atos lesivos contra a honra e boa fama: prática pelo empregador ou por seus prepostos de atos, por gestos ou palavras, que ofendam a honra ou a boa fama do empregado ou de qualquer pessoa de sua família (2017, p. 531-2).

Porém, esclarece a autora, que existem certos requisitos para decorrência do instituto da rescisão indireta, que são:

- **Legalidade:** condutas expressamente indicadas em lei. Tal como o rol elencados no artigo 483 da CLT; são taxativas, e não meramente exemplificativa, portanto, não cabe interpretação por analogia, e somente o legislador pode ampliar, ou reduzir, o rol de justas causas previstas no referido artigo;
- **Proporcionalidade:** equidade, do poder disciplinar do empregador ante a punição aplicada ao empregado que deixa de cumprir determinada obrigação. Deste modo, o empregador somente poderá aplicar sanções permitidas em lei, ou seja, advertência, suspensão ou demissão por justa causa. Logo, havendo desproporcionalidade entre a falta do trabalhador com a punição por este recebida, está presente um dos requisitos para **justa causa do empregador**;
- **Imediatidade:** Talvez, este seja o ponto mais relevante para nosso estudo, uma vez que, esse requisito significa que, assim que o trabalhador tiver conhecimento do ato faltoso por parte do empregador, deve o trabalhador, aplicar a punição ao primeiro, que neste caso, tratar-se-á da Demissão Indireta;

- **Non bis in idem:** Também relevante ao nosso estudo, mas não tanto quanto o requisito anterior, este determina que não poderá ser aplicado mais de uma punição à uma mesma falta. De certa forma, não haveria que se falar em pedido de demissão como forma de punição ao empregador, no entanto, invocar a rescisão indireta, posterior a um pedido de demissão, pode, relativamente, causar o fenômeno da dupla penalidade.
- **Nexo causal:** Como o próprio nome já diz, deve haver um nexo de causalidade entre o ato faltoso do empregador e a justa causa que o empregado considera para justificativa da ocorrência da rescisão indireta, que deverá estar condizente com os motivos elencados no art. 483 da CLT. Logo, o assédio moral pode compreensivelmente configurar nexo de causalidade para uma rescisão indireta (2017, pp. 526-528).

Portanto, ocorrendo o fenômeno da rescisão indireta como justa causa por parte do empregador, terá o empregado direito às verbas rescisórias indenizatórias, tal qual as pertinentes à demissão sem justa causa.

Pedido de demissão defronte ao requisito da *imediatez*

Conforme havíamos exposto, existem certos requisitos fundamentais para que se institua a rescisão indireta como justa causa por parte do empregador, sendo a *imediatez*¹¹ a mais importante para nosso estudo, como veremos a seguir.

Foi citado anteriormente que o pedido de demissão é manifestação da vontade unilateral do empregado que, não mais satisfeito, resilia o contrato de trabalho. No entanto, sempre há um cuidado quando se finda uma relação de emprego por prazo indeterminado, isso porque, conforme preconiza o princípio da continuidade da relação de emprego, presume-se que o trabalhador deseja manter o vínculo empregatício, visto que, deste, tira seu sustento e de sua família. Logo, presume-se que toda rescisão parte da iniciativa do empregador.

Ademais, na hipótese de o empregado gozar da estabilidade, disposta no art. 492 e seguintes da CLT, há ainda a exigência de homologação e intervenção de Sindicato, ou, na ausência deste, do Ministério do Trabalho, conforme prevê o art. 500 do mesmo código. Tal exigência surge ante a presunção de intenção de permanência do vínculo empregatício por parte do empregado.

¹¹ Da leitura superficial acerca da definição do que seria o princípio da *imediatez*, poder-se-ia entender que, tão logo fosse cometido o ato faltoso pelo empregado, o empregador deveria agir punindo o empregado, sob pena de caracterizar-se o perdão tácito.

Por outro lado, 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.

Outra vez recorreremos ao entendimento jurisprudencial:

PEDIDO DE DEMISSÃO. CONVERSÃO EM RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. A rescisão indireta e o pedido de demissão repelem-se, recíproca e necessariamente, como respectivas formas de resolução e resilição do contrato de trabalho. Ou seja, são formas de extinção do contrato de labor que não coexistem simultaneamente. Assim, para que se conceda a reversão do pedido de demissão em rescisão indireta faz-se mister haver, já na peça inicial, requerimento expresso de nulidade do pedido de demissão, com robusta demonstração do ato ou fato que veio a contaminar a vontade exarada no referido pedido. Recurso não provido. (Processo RO 00112727320135010004 RJ, Publicação, 05/08/2015, Relator ROBERTO NORRIS) (Grifo nosso).

Percebe-se que a principal rogatória nos tribunais é a nulidade do pedido de demissão, cumulada com pedido de conversão em rescisão indireta, porém, novamente usamos do entendimento jurisprudencial para esclarecer a impossibilidade de tal pedido:

NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Para o reconhecimento da nulidade do pedido de demissão, o reclamante, necessariamente, deve comprovar a existência de algum vício de consentimento, ônus do qual não se desincumbiu (art. 818 da CLT e art. 333 do CPC). **Recurso ordinário a que se nega provimento.** (PROCESSO RO nº 1001307-45.2015.5.02.0719, SP, Relator: NELSON NAZAR). (Grifo do autor).

Ademais, o pedido de demissão não afasta do empregado o direito de receber verbas rescisórias provenientes de férias proporcionais, 13º salário, entre outras. O que perde, e o que busca, quando intenta a conversão em rescisão indireta, são a liberação do FGTS seguida do seguro desemprego, como forma de ampliar o rendimento obtido pela resolução do contrato de trabalho, que, em alguns casos, dobra o valor já recebido.

Conclusão

As relações trabalhistas estão sempre envoltas por controvérsias e polêmicas, precipuamente quando a temática se refere à resolução do contrato de trabalho por tempo indeterminado, isso porque cada uma das partes enseja obter vantagem por sobre a outra. Essa vantagem é financeira, obviamente, entretanto, podemos identificar facilmente nessa disputa o quanto o ego determina o resultado.

Por um lado, temos o patrão, o qual, segundo a CLT antes da vigência da Lei 13.467/2017, era rotulado como o “carrasco explorador da mão de obra operária”, não que tal rótulo seja de todo mentira, mas também não é uma generalidade, e a reforma trabalhista voltou a equilibrar a balança de certa forma no meio, uma vez que, sem empregador, não há emprego e a antiga CLT estava sobrecarregada de direitos para os empregados e deveres aos empregadores, com a devida vênia.

Muito comum vemos pequenos empresários que beiraram a falência por consequência de dívidas trabalhistas, e a maior parte dessas dívidas são provenientes de litigância de má-fé, litigância essa que era permitida em lei¹².

Assim, com o advento da Lei 13.467/2017, as modalidades de resolução contratual trabalhista passaram a ser mais simplificadas, sem desamparar o trabalhador, haja vista que basta sua manifestação de vontade para o empregado pedir demissão e findar seu vínculo empregatício, recebendo todas verbas que lhe são devidas, previstas em lei.

Todavia, é fato notório que muitos empregadores usam de artifícios para coagir seu empregado a tomar tal iniciativa, assim reduzindo, expressivamente, o valor que deverá dispor ao obreiro. Tais artifícios, aqui identificados como *assédio moral*, configuram, claramente, vício de consentimento, tornando o pedido de demissão passível de anulação e reversão em rescisão indireta, devolvendo dessa maneira ao trabalhador o que lhe é devido.

Porém, não basta o trabalhador, insatisfeito com seu emprego por qualquer razão, demitir-se e posteriormente intentar contra seu empregador arguindo anulação; serão necessárias provas irretorquíveis de haver sofrido algum tipo de violência contra

¹² Cf. nota 1 deste artigo.

a honra, a dignidade e ao sistema psicológico do trabalhador por parte do seu empregador, prepostos ou superiores hierárquicos.

Portanto, após analisarmos os pontos acima referidos, podemos concluir 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 desacetadamente. Dessa maneira, provado juridicamente o abuso, o tribunal determinará a anulação do ato e, apenas a anulação causa a reversão da modalidade resolutive, não conversão, pois na exclusão da primeira, naturalmente surge a segunda.

Referências

HELOANI, J. R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho. **RAE-Eletrônica**, v.3, n.1, art.10, jan./ jun. 2004. Disponível em: <http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volume=3&Numero=1&Ano=2014>. Acesso em: 13 jul. 2018.

NULIDADE do pedido de demissão, 1000691-35.2016.5.02.0202. 2ª Vara do Trabalho de Barueri, 18 ago. 2016. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/#q=1000691-35.2016.5.02.0202>. Acesso em: 24 ago. 2018.

PRESIDÊNCIA da República. Casa Civil. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 24 ago. 2018.

ROMAR, C. T., & LENZA, C. P. **Direito do Trabalho esquematizado**. 4.ed., São Paulo: Saraiva, 2017.

SCHLINDWEIN, V. L. Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v.25, n.2, p.430-439, 2013.

SILVA, A. S. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Orbis: Revista Científica**, v.2, n.1, p. 99-120, 2011

TRIBUNAL Regional do Trabalho 2ª Região SP, s.d. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/>. Acesso em: 2 ago. 2018.

VASCONCELOS, Eveli Freire *et. al.* O declínio organizacional e a ameaça de desemprego ao trabalhador. **Interações**. Campo Grande, v.19, n.2, p.359-371, 2018. Doi: <https://dx.doi.org/10.20435/inter.v19i2.1633>.

WICKERT, L. F. O adoecer psíquico do desempregado. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v.19, n.1, p.66-75, 1999. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98931999000100006>.