



Descrição: Foto de um homem vestindo camisa social azul segurando uma caixa com alguns pertences de escritório [Fim da descrição].

A DESNECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO NO PEDIDO DE DEMISSÃO PARA A DECLARAÇÃO JUDICIAL DA RESCISÃO INDIRETA

Renan Martins Lopes Belutto¹

RESUMO

A possibilidade de declaração judicial da resolução do contrato de trabalho por culpa do empregador vem sendo debatida, nos casos em que o empregado assina documento, declarando formalmente a sua iniciativa em resilir o contrato unilateralmente. Em razão da controvérsia atualmente existente, a matéria se encontra em exame pelo Tribunal Superior do Trabalho, estando afetada para julgamento pela sistemática dos Recursos de Revista Repetitivos. No presente trabalho, por meio da revisão bibliográfica e da adoção do método dedutivo, buscaremos analisar a natureza jurídica do ato pelo qual o empregado extingue a relação de emprego, demonstrando a possibilidade de reconhecimento da rescisão indireta, independentemente da comprovação de vício da vontade no pedido de demissão assinado pelo empregado.

Palavras-chave: Extinção contratual; contrato de trabalho; resilição; resolução; vício da vontade.

¹ Mestre em Direito pela Universidade Nove de Julho – UNINOVE. Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Currículo Lattes: <https://lattes.cnpq.br/8858666241083681>. E-mail: renanbelutto@trt15.jus.br

Data de submissão: 19.09.2025

Data de aprovação: 20.10.2025

1 Introdução

A classificação das hipóteses de extinção da relação de emprego é um dos temas tratados de forma mais diversa pelos autores trabalhistas brasileiros, não sendo possível afirmar a existência de posição majoritária na doutrina (Bomfim, 2022, p. 1.027), o que dificulta a análise sistemática das controvérsias decorrentes dessa matéria.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) adota preferencialmente o termo “rescisão”, o qual denomina o Capítulo V do Título IV. Por essa razão, o documento que formaliza a extinção contratual denomina-se Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e o conjunto de parcelas decorrentes do encerramento do vínculo é comumente chamado de verbas rescisórias, independentemente da modalidade de cessação. Contudo, a lei geral trabalhista também emprega a palavra “extinção” (*caput* do art. 477), além de outros sinônimos ao longo do texto, não havendo uma metodologia no uso dessas palavras (Brasil, 1943).

Nesse ponto, a CLT se assemelha ao Código Civil (CC) de 1916, que também não sistematizava a questão relativa à extinção dos contratos em geral. A nova lei privada de 2002 avançou no tema, adotando as expressões *resilição*, para a extinção decorrente de ato de vontade de uma ou de ambas as partes, e *resolução*, para o término provocado pela culpa de um dos contratantes. Apesar disso, embora a tentativa de organização metodológica do assunto seja elogiável, “[...] a codificação não esgota o tema, sendo interessante buscar socorro na melhor doutrina nacional, visando clarear o obscuro” (Tartuce, 2021, p. 286).

Diante da falta de sistematização, surgem muitas dúvidas acerca do modo pelo qual o empregado pode exercer o seu direito potestativo de extinguir a relação de emprego, notadamente nos casos em que o trabalhador, vítima de um inadimplemento contratual grave, veicula a sua intenção de pôr fim à relação jurídica na forma do chamado “pedido de demissão”.

Em razão da multiplicidade de processos judiciais em que se discute essa matéria, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) afetou a discussão para exame pela sistemática dos Recursos de Revista Repetitivos, conforme Tema nº 44, cuja questão jurídica a ser resolvida está assim formulada: “é possível converter judicialmente pedido de demissão em rescisão indireta, no caso de falta grave cometida pelo empregador (CLT, art. 483), mesmo quando inexistente vício de consentimento do empregado na iniciativa de ruptura contratual?” (Brasil, 2025a).

A fim de contribuir com o debate, considerando a relevância e a complexidade do assunto, buscaremos apresentar nas seções seguintes argumentos que apontam para uma resposta positiva à indagação formulada.

2 Terminologia e tipologia das modalidades de extinção contratual

Como observado na introdução, o estudo da extinção do contrato de emprego é feito de forma muito diversa pela doutrina brasileira.

Diversos autores fazem referência à clássica tipologia proposta por Délio Maranhão (1987, pp. 520-526), segundo a qual a extinção do contrato de trabalho se divide em *resilição*, decorrente da vontade das partes, sem justa causa; *resolução*, provocada pela falta grave cometida por uma das partes; *rescisão*, proveniente de nulidade contratual; e extinção por força maior, presente em situações excepcionais, alheias à vontade das partes.

Apesar da citação frequente, não é possível afirmar que a doutrina acolha essa classificação, sobretudo porque ela destoa da nomenclatura utilizada pela CLT, ao denominar de “rescisão” os casos de nulidade contratual. Tanto é assim que mesmo os autores que citam essa classificação

acabam por adotar outras formas de organização da matéria.

Desse modo, a fim de encaminhar cientificamente as conclusões deste trabalho, proporemos a seguir uma classificação própria, atenta à precisão da linguagem e à lógica dos critérios adotados para a sistematização, acompanhando, naturalmente, as melhores propostas apresentadas nas obras de referência sobre o tema.

Indicamos, inicialmente, como expressões que designam todo o gênero os termos “extinção”, “cessação” e “terminação”, que são os comumente usados por toda a doutrina trabalhista. Logo, quando empregarmos essas expressões, estaremos nos referindo de forma geral ao encerramento do vínculo empregatício, e não a alguma hipótese específica.

De se registrar que, com enorme respeito à doutrina de Délio Maranhão e daqueles que o acompanham, não incluiremos a chamada “rescisão por nulidade” nesta classificação, por entendermos que a extinção contratual se opera no plano da eficácia do negócio jurídico, ao contrário da invalidação, que incide no plano da validade. Consideramos, assim, que a extinção constitui gênero distinto da invalidação do negócio jurídico, cujas espécies são a nulidade relativa e a nulidade absoluta.

Uma vez definido o conteúdo correspondente ao gênero, faremos a divisão das suas espécies tendo como critério a vontade das partes para a cessação contratual, da seguinte forma:

(1) término: verificado nos casos em que a vontade das partes é manifestada no momento da formação da relação de emprego, ajustando uma condição resolutiva ou termo final. Ocorre, assim, nos contratos por prazo determinado, quando encerrado pela causa antevista pelas partes;

(2) rescisão: decorre de ato de vontade das partes, praticado após a celebração do contrato de trabalho. Ocorre nos contratos por prazo indeterminado, e nos contratos por prazo determinado, quando extinto antes do advento da causa prevista, sendo denominada, nesse caso, de rescisão antecipada do contrato. Divide-se em:

(2.1) resilição: quando se dá sem exigência de motivação, tratando-se, portanto, de um direito puramente potestativo. A resilição, por sua vez, subdivide-se em: I. unilateral, também chamada de denúncia, podendo decorrer de ato do empregado (demissão) ou do empregador (rescisão sem justa causa ou dispensa), e II. bilateral, também chamada de distrato ou rescisão por comum acordo;

(2.2) resolução: é a hipótese de rescisão motivada por culpa do empregador (rescisão indireta), culpa do empregado (rescisão por justa causa), ou ainda de ambos (culpa recíproca);

(3) dissolução: reúne as hipóteses de terminação do vínculo, alheias à vontade das partes, sendo provocadas por força de lei (*ex vi legis*), casos da aposentadoria do empregado público e da confusão, ou por fatos jurídicos que impossibilitem o prosseguimento da relação jurídica, casos da morte do empregado, da força maior, do fato do príncipe, entre outros.

Respeitadas as diversas classificações encontradas nos livros de doutrina, a terminologia empregada neste artigo seguirá o modelo ora exposto.

2 A resolução do contrato de emprego

A CLT denomina as hipóteses que autorizam a resolução contratual de justas causas

(art. 482, *caput*), o que deve ser entendido como culpa em sentido amplo, mais precisamente, inadimplemento culposo ou inexecução culposa do contrato. Segundo definição de Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 1.210): “justa causa é a ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico”.

As faltas graves atingem a confiança inerente ao contrato de emprego, tornando impossível a sua manutenção. Não se exige, conseqüentemente, efetivo prejuízo, como um dano material, para que a parte atingida exerça o seu direito à resolução contratual. Ilustrativamente, ainda que uma grande empresa possa substituir um empregado que falte regularmente, evitando prejuízos à sua produção, ela poderá resolver o contrato pela desídia do empregado (art. 482, “e”, CLT).

O que dá ensejo à resolução, portanto, é o inadimplemento contratual em si, é a violação a um dever principal ou acessório decorrente do contrato de emprego, e não a manifestação concreta de algum prejuízo causado pelo inadimplemento, o que, se o caso, pode motivar o acréscimo de uma indenização material ou moral à parte prejudicada.

“A maior parte das hipóteses legais de justa causa do empregado se encontram no rol do art. 482 da CLT, que apresenta um conjunto de infrações provocadas pela violação a alguma das obrigações principais ou acessórias do contrato, como o dever de diligência, o dever de lealdade, o dever de sigilo, o dever de urbanidade, o dever de pontualidade, dentre outros.”

A resolução contratual por culpa do empregado é aplicada diretamente pelo empregador, como consequência do poder disciplinar detido pela empresa (Delgado, 2023, p. 796). Trata-se da pena máxima disponível ao empregador, razão por que o seu uso exige a observância de diversos requisitos, como a tipicidade da conduta, a proporcionalidade da pena, a imediatidade da punição e a vedação à dupla punição (*non bis in idem*).

A maior parte das hipóteses legais de justa causa do empregado se encontram no rol do art. 482 da CLT, que apresenta um conjunto de infrações provocadas pela violação a alguma das obrigações principais ou acessórias do contrato, como o dever de diligência, o dever de lealdade, o dever de sigilo, o dever de urbanidade, o dever de pontualidade, entre outros.

Tratando-se de um poder de que dispõe a empresa na gestão do empreendimento, o empregador pode fazer valer a sua vontade imediatamente, pondo fim ao contrato e pagando os direitos remanescentes ao trabalhador.

De outro modo, a aplicação da justa causa pelo trabalhador suscita diversos debates, na medida em que o obreiro não possui a mesma potência no âmbito da relação de emprego, verificando-se divergências quanto ao modo pelo qual o empregado pode exercer o seu direito.

3 O reconhecimento da falta grave do empregador

O art. 483 da CLT define as principais hipóteses nas quais o empregado pode resolver o

contrato por culpa do empregador. Conforme literalidade do *caput* desse dispositivo: “o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: [...]” (Brasil, 1943).

Diante dessa disposição, a extinção do contrato por falta grave do empregador é comumente denominada rescisão indireta, entendendo-se que a rescisão “direta” é aquela que parte da iniciativa do empregador e a “indireta”, aquela que é provocada pela empresa, ao praticar atos ilícitos que forcem o empregado a se demitir.

Ocorre que, enquanto o empregador é detentor do poder empregatício, podendo resolver imediatamente o contrato de trabalho, caso entenda presente uma falta grave do empregado, o trabalhador não possui igual possibilidade jurídica. Como explica Délio Maranhão (1987, p. 556): “pela própria natureza da relação de emprego, a obrigação de disciplina é unilateral: o empregado é quem se subordina ao empregador”.

Vólia Bomfim (2022, p. 1144) sustenta que a rescisão indireta se opera a partir da declaração de vontade do empregado (*ope iuris*), não dependendo da declaração judicial quanto à existência da justa causa do empregador (*ope iudicis*). Assim sendo, a ação judicial seria apenas uma consequência natural da resistência patronal quanto ao pagamento das verbas rescisórias (Nascimento, 2012, pp. 1222-1223).

Respeitosamente, divergimos dessa posição, tendo em vista a redação do *caput* do art. 483 da CLT, que estabelece que, presente uma hipótese de falta grave do empregador, o empregado pode considerar o contrato rescindido e “pleitear” a devida indenização. O § 3º do mesmo artigo é mais claro ao dispor que “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”. Ainda no mesmo sentido, o art. 484 da CLT estabelece que, havendo culpa de ambas as partes na extinção contratual: “[...] o tribunal do trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade”.

Em nossa visão, tais dispositivos demonstram que a intervenção judicial é indispensável, sempre que houver discussão sobre a falta grave do empregador, o que decorre da própria assimetria de forças presente na relação de emprego. O uso do verbo “pleitear” e as referências a “decisão do processo” e “tribunal do trabalho” deixam claro que o reconhecimento da justa causa do empregador imprescinde de declaração judicial, por expressas disposições legais.

Na mesma direção, opinam diversos autores, como Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2011, p. 383), Homero Batista Silva (2021, p. 412), Luciano Martinez (2024, p. 924) e Evaristo de Moraes Filho (2014, p. 298).

De se notar que, nesse aspecto, o Direito do Trabalho adota a mesma solução do Direito Civil, eis que também a lei privada exige a interpelação judicial para a invocação da cláusula resolutiva tácita (art. 474, CC), na medida em que a autotutela constitui uma exceção no sistema jurídico brasileiro.

Uma vez ajuizada a reclamação trabalhista pelo empregado, também há intenso debate quanto à possibilidade de este continuar trabalhando, ou não, até a decisão final do processo, tendo em vista o que dispõe o § 3º do art. 483 da CLT, já citado acima.

Alice Monteiro de Barros (2016, p. 601), Vólia Bomfim (2022, p. 1145) e Délio Maranhão (1987, p. 557) entendem que, como regra, o fato de o empregado prosseguir na prestação dos serviços é incompatível com a alegação de falta grave, a qual pressupõe que a relação de emprego se tornou insustentável. Por tal razão, apenas nas hipóteses elencadas pelo legislador (descumprimento contratual ou redução do salário por produção) poderia haver a continuidade do labor, devendo o

empregado cessar o trabalho nos demais casos.

Maurício Godinho Delgado (2023, p. 1410) considera igualmente que a permanência no emprego tende a enfraquecer a alegação do obreiro, mas ressalva que o empregado tem a opção de continuar trabalhando ou se desligar em qualquer uma das hipóteses legais, e não apenas nos casos das alíneas “d” e “g” do art. 483 da CLT. Em sentido semelhante, Luciano Martinez (2024, p. 924) sustenta que o empregado pode suspender o contrato ou extingui-lo em todos os casos.

Considerando que a justa causa deve ser declarada judicialmente, entendemos que, em qualquer caso de alegada falta grave (e não apenas nas hipóteses das alíneas “d” e “g”), cabe ao empregado decidir quanto à continuidade do trabalho, ou não, não podendo a permanência ser interpretada contrariamente ao trabalhador, eis que ela se dá pelo fato de o obreiro não ter segurança quanto à decisão judicial.

Com efeito, a decisão do processo quanto a estar configurada, ou não, a justa causa patronal afeta sensivelmente a estabilidade financeira do empregado, a começar pelo fato de que, em caso de improcedência, o empregado não pode acessar os recursos do Fundo de Garantia com o acréscimo de 40% e não tem direito ao Seguro-Desemprego. Assim, o sucesso ou o insucesso da demanda significa para o trabalhador ter algum amparo financeiro até se recolocar no mercado de trabalho, ou ser lançado à imediata carência.

Por essa razão, consideramos ser temerário associar a gravidade da conduta do empregador com a opção do empregado pela continuidade do trabalho, já que esta “escolha” deriva de contingências materiais decorrentes da hipossuficiência do trabalhador.

Vale notar que a Corte Superior Trabalhista relativiza o requisito da imediatidade, exigível para a justa causa aplicada pelo empregador, na resolução contratual por iniciativa do trabalhador, exatamente em razão da sua necessidade de conservar o vínculo de emprego por razões econômicas, como se extrai da parte final da tese firmada no Tema nº 70 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos: “a ausência ou irregularidade no recolhimento dos depósitos de FGTS caracteriza descumprimento de obrigação contratual, nos termos do art. 483, ‘d’, da CLT, suficiente para configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo desnecessário o requisito da imediatidade” (Brasil, 2025b).

Em nossa visão, a *ratio decidendi* desse precedente pode ser aplicada para a possibilidade de o empregado seguir trabalhando até a conclusão da reclamação trabalhista em que se discute a justa causa patronal, dada a similitude de fundamentos jurídicos presentes nas duas situações.

Nessa linha, se o trabalhador assumir o risco de cessar o trabalho antes de promover a ação judicial, a decisão do processo terá natureza declaratória, reconhecendo que aquele ato corresponde à resolução contratual, caso comprovada a culpa da empresa, ou à rescisão unilateral, caso não se verifique falta com potencial de extinguir o contrato (Martinez, 2024, p. 924).

Na hipótese de o empregado permanecer trabalhando, a sentença de procedência terá natureza desconstitutiva (ou constitutiva negativa), pondo um fim na relação jurídica, a partir do marco definido na sentença. Havendo a improcedência, o contrato de emprego terá o seu curso normalmente.

5 A natureza jurídica da cessação do contrato por iniciativa do empregado

Como abordamos na introdução, discute-se em uma grande quantidade de reclamações trabalhistas a possibilidade de “conversão” da demissão do empregado em resolução contratual por culpa do empregador. Pondo-se o debate nesses termos, temos pressuposta a ideia de que o empregado pratica um ato jurídico (a rescisão unilateral), mas posteriormente almeja a sua

transformação em outro ato (a resolução), em razão das circunstâncias que ditaram a tomada da sua decisão.

Esse raciocínio conduz à discussão sobre a validade do primeiro ato, notadamente sobre a necessidade de demonstração de algum vício de consentimento na declaração de vontade, sendo esse o objeto da questão jurídica tratada no Tema nº 44 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos do TST.

Na doutrina, encontramos autores que se opõem a essa “conversão”, argumentando que, se o autor manifestou a vontade de resilir o contrato, não é admissível a posterior transformação dessa declaração em comunicação da justa causa do empregador (Bomfim, 2022, p. 1145-1146; e Martinez, 2024, p. 925).

No entanto, entendemos que essa conclusão deriva de um equívoco na compreensão da natureza jurídica do ato praticado pelo empregado ao cessar faticamente a prestação de serviços.



Descrição: Foto de um homem com um casaco escuro sentado dando colo a uma criança que está em seu colo. A criança está vestida com um casaco de frio e capuz. [Fim da descrição]

Isso porque, ao pôr fim à relação jurídica, o empregado não “escolhe” uma das modalidades de rescisão contratual. O trabalhador pratica um ato material, concreto, objetivo, de findar a prestação de serviços, sendo que o enquadramento jurídico dessa conduta se dá independentemente da sua motivação subjetiva.

Seguindo a classificação de Pontes de Miranda (2000, p. 502), o empregado pratica, portanto, um ato jurídico *stricto sensu*, no qual “[...] a vontade é sem escolha de categoria jurídica, donde certa relação de antecedente a consequente, em vez de escolha a escolhido”.

Dessa forma, a vontade se manifesta apenas na conduta, sendo que o ingresso desse fato no mundo do Direito se dará independentemente do desejo do empregado quanto aos efeitos jurídicos da ação. Ou seja, o trabalhador simplesmente cessa o trabalho, sendo que a consequência jurídica do ato praticado no plano dos fatos será dada pelos elementos presentes na situação concreta, podendo ser enquadrada como:

(1) abandono de emprego, hipótese de resolução contratual, por culpa do empregado,

configurada pela ausência injustificada ao labor superior a 30 dias, a demonstrar o completo desinteresse pela continuidade da relação jurídica (o chamado *animus dereliquendi*);

(2) demissão, hipótese de rescisão unilateral do contrato, configurada pelo ato simples do empregado de encerrar o contrato sem causa especificada;

(3) rescisão indireta, hipótese de resolução contratual, por culpa do empregador, configurada pela existência de falta grave cometida pela empresa, conforme uma das hipóteses do art. 483 da CLT, devidamente declarada em Juízo.

Reitere-se que, como a resolução contratual se opera, em favor do empregado, *ope judicis*, não existe uma demissão seguida de uma transfiguração para rescisão indireta. Na verdade, o empregado dá o contrato por rescindido, conforme literalidade do *caput* do art. 483 da CLT e, na sequência, ingressa com a reclamação trabalhista para que haja a declaração judicial da justa causa. Por essa razão, é equivocado referir-se à “conversão” de uma demissão em rescisão indireta.

De se observar que o art. 483 da CLT não estabelece uma forma para a prática do ato de cessar a prestação de serviços, caso o empregado queira fazê-lo, razão pela qual não se pode exigir do trabalhador nenhuma formalidade para tanto.

Logo, ainda que o obreiro tenha manifestado, equivocadamente, que pretendia se demitir, tal ato deve ser recebido como a simples manifestação da intenção de pôr fim ao vínculo de emprego, podendo ser enquadrado pelo Juiz como notificação da resolução contratual, se estiver presente alguma das causas do art. 483 da CLT.

Assim sendo, como o ato jurídico de cessar o trabalho é praticado sem vinculação a uma das hipóteses específicas de rescisão contratual por iniciativa do trabalhador, não se cogita de discussão quanto a vício de vontade, cabendo à Justiça do Trabalho decidir se aquele ato corresponde a uma rescisão ou a uma resolução contratual, a depender das circunstâncias fáticas presentes no momento da sua prática.

6 Possíveis vícios de consentimento no pedido de demissão do empregado

Como aponta o Acórdão de afetação do Tema nº 44, citado na introdução, há grande divergência entre as Turmas do TST sobre a matéria, não sendo possível antever o possível resultado do julgamento.

Assim, visando à ampla contribuição para o debate, caso prevaleça a compreensão acerca da necessidade de comprovação de vício da vontade para a invalidação do pedido de demissão e a sua conversão para rescisão indireta, apresentamos, sucintamente, dois possíveis defeitos do negócio jurídico que podem ser analisados nesses casos.

Primeiramente, temos o erro substancial quanto ao objeto principal da declaração, na forma do art. 139, I, do CC, o que permite a anulação da manifestação de vontade, por ignorância, conforme art. 138 do CC.

Com efeito, considerando o intenso debate judicial e acadêmico existente sobre o tema – como buscou demonstrar este artigo –, não se pode exigir de um trabalhador leigo que saiba diferenciar categorias jurídicas específicas, e que expresse em sua declaração a exata modalidade de rescisão contratual invocada.

Assim, deve ser considerada a essência da declaração (qual seja, a mera intenção de

rescindir o contrato), em detrimento da linguagem empregada, como preconiza o art. 112 do CC: “nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem”.

Ressalte-se que essa solução alinha-se com os princípios do Direito do Trabalho, notadamente com o da proteção, sob a vertente do *in dubio pro operario*, e com o da continuidade da relação de emprego, o qual estabelece presunção favorável ao trabalhador na extinção contratual.

Além disso, pode ser declarada a nulidade do ato por dolo (art. 145 do CC), caso verificada a prática muito comum de entrega ao empregado de modelo de carta de demissão, o qual é simplesmente copiado pelo trabalhador.

Em tais casos, é evidente que a interferência do empregador na declaração de vontade macula a validade do ato praticado pelo empregado, eis que os termos da manifestação são escolhidos pela empresa, parte hipersuficiente na relação jurídica, e que tende a defini-los segundo os seus interesses.

7 Conclusão

Tendo em vista a impossibilidade fática e jurídica de o empregado fazer prevalecer a sua vontade no contrato de emprego, a justa causa cometida pelo empregador deve ser reconhecida em Juízo, na forma dos arts. 483, *caput* e § 3º, e 484 da CLT, operando-se, portanto, *ope judicis*.

Caso o trabalhador entenda ter ocorrido uma hipótese de falta grave cometida pelo empregador, poderá o obreiro cessar a prestação de serviços imediatamente, ingressando com ação visando à declaração da rescisão indireta, ou continuar trabalhando até a decisão final do processo, que, em caso de procedência do pedido, terá natureza desconstitutiva.

Uma vez que a declaração da justa causa patronal depende de decisão judicial, o ato jurídico do empregado de cessar a prestação de serviços não corresponde a nenhuma categoria jurídica específica, sendo que será a sentença que definirá se ocorreu uma resolução contratual, caso presente uma hipótese de justa causa, ou uma rescisão unilateral, se o empregador não incorreu em falta grave.

Por tal razão, ainda que o empregado assine documento declarando formalmente a sua intenção de se demitir, tal manifestação corresponde apenas à comunicação da sua intenção de extinguir a relação jurídica, sem escolha de uma modalidade específica de rescisão contratual.

Desse modo, não há necessidade de invalidação do suposto pedido de demissão, posto que, presente uma falta grave cometida pelo empregador, essa é a causa para a resolução do contrato.

Alternativamente, caso prevaleça no TST tese em sentido contrário, é possível invalidar a declaração de vontade do empregado por erro, caso demonstrada a ignorância no momento da sua manifestação, ou por dolo, caso comprovada a interferência do empregador na elaboração do documento.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Tema 44. **Recurso de Revista Repetitivo nº44 do TST**. É possível converter judicialmente pedido de demissão em rescisão indireta, no caso de falta grave cometida pelo empregador (CLT, art. 483), mesmo quando inexistente vício de consentimento do empregado na iniciativa de ruptura contratual? Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho. Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/b82aeb62-ce98-4304-a878-9d8db03395f4>. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº TST-RRAg – 1000063-90.2024.5.02.0032**. A ausência ou irregularidade no recolhimento dos depósitos de FGTS caracteriza descumprimento de obrigação contratual, nos termos do art. 483, “d”, da CLT, suficiente para configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo desnecessário o requisito da imediatidade Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/captcha/detalhe-processo/1000063-90.2024.5.02.0032/3>. Acesso em: 26 set. 2025

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

GOMES, Orlando; GOTTSCALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**. Tomo 2. Campinas: Bookseller, 2000.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014. E-Book.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do Trabalho aplicado: direito individual do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014. E-Book.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do Trabalho aplicado: direito individual do trabalho**. v. 2. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

TARTUCE, Flavio. **Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie**. v. 3. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

Imagem de capa: [Freepick](#)

Imagem 1: [Scott Graham na Unsplash](#)