



RESCISÃO INDIRETA E ABUSO DE DIREITO: CRITÉRIOS PARA DISTINGUIR A PRETENSÃO IMPROCEDENTE DA INSTRUMENTALIZAÇÃO DO ART. 483 DA CLT

INDIRECT TERMINATION AND ABUSE OF RIGHTS: CRITERIA FOR DISTINGUISHING AN UNSUCCESSFUL CLAIM FROM THE MISUSE OF ARTICLE 483 OF THE BRAZILIAN CONSOLIDATION OF LABOR LAWS

JOSÉ PEDRO FERNANDES GUERRA DE OLIVEIRA

Pós-graduado em Direito do Trabalho e Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Brasil; Mestrando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Brasil. E-mail: josepedro.oliveira@adv.oabsp.org.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9739240448501556>

CARLA TERESA MARTINS ROMAR

Pós-Doutora em Novas Tecnologias e Direito – *Mediterranea International Centre for Human Rights Research*, Itália; Mestre e Doutora em Direito PUC/SP, Brasil; Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da PUC/SP, Brasil. E-mail: cromar@pucsp.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2894936015065718>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4079-1137>.

RESUMO

Objetivo: investigar em que circunstâncias a utilização da ação trabalhista em que se pretende a rescisão indireta do contrato de trabalho, sem o reconhecimento judicial de falta grave patronal, ultrapassa o campo da pretensão simplesmente improcedente e pode caracterizar exercício abusivo de posição jurídica ou abuso processual.

Metodologia: adota-se abordagem qualitativa, de natureza jurídico-dogmática, mediante pesquisa bibliográfica, normativa e jurisprudencial. São examinados os arts. 187 do Código Civil, 483 e 793-A a 793-D da Consolidação das Leis do Trabalho, as normas do Código de Processo Civil relativas à boa-fé e à responsabilidade processual e precedentes qualificados do Tribunal Superior do Trabalho.

Resultados: demonstra-se que a ausência de prova, o não reconhecimento da gravidade da conduta patronal, a permanência temporária no emprego e a própria formulação de pedido juridicamente controvertido não autorizam, isoladamente, a conclusão de que houve abuso. A censura jurídica exige circunstâncias adicionais que revelem manifesta desconformidade funcional ou comportamento processual conscientemente desleal.

Contribuições: propõe-se uma distinção analítica entre pretensão improcedente, exercício material disfuncional e abuso processual qualificado, acompanhada de critérios destinados a preservar simultaneamente a função protetiva da rescisão indireta, o acesso à Justiça, a boa-fé e a integridade da tutela jurisdicional.





Palavras-chave: rescisão indireta; abuso de direito; boa-fé processual; litigância de má-fé; acesso à Justiça.

ABSTRACT

Objective: to investigate under which circumstances a claim for indirect termination, when no serious employer misconduct is judicially recognized, goes beyond an unsuccessful claim and may amount to an abuse of a legal position or procedural abuse.

Methodology: the study adopts a qualitative and legal-dogmatic approach based on bibliographical, statutory, and case-law research. It examines Article 187 of the Brazilian Civil Code, Articles 483 and 793-A to 793-D of the Brazilian Consolidation of Labor Laws, the good-faith and procedural-liability provisions of the Brazilian Code of Civil Procedure, and binding precedents of the Superior Labor Court.

Results: lack of evidence, judicial disagreement as to the seriousness of the employer's conduct, temporary continuation of work, and the filing of a legally debatable claim do not, by themselves, establish abuse. Legal censure requires additional circumstances demonstrating a manifest functional deviation or consciously disloyal procedural conduct.

Contributions: the article proposes an analytical distinction between an unsuccessful claim, dysfunctional exercise of a substantive legal position, and qualified procedural abuse, as well as criteria designed to preserve the protective function of indirect termination, access to justice, good faith, and the integrity of judicial protection.

Keywords: indirect termination; abuse of rights; procedural good faith; bad-faith litigation; access to justice.

1 INTRODUÇÃO

A rescisão indireta constitui instrumento fundamental de tutela do trabalhador diante do inadimplemento grave do empregador. Fundada no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê as condutas do empregador que são consideradas faltas graves, permite que o empregado considere rescindido o contrato e postule as parcelas próprias da ruptura imputável à contraparte quando a continuidade da relação se torna juridicamente impossível. O instituto evita que a proteção à continuidade do emprego se converta em obrigação de permanecer submetido a ambiente ofensivo à dignidade, à saúde, à segurança ou aos deveres essenciais do contrato.

Essa função protetiva não elimina, contudo, a necessidade de delimitar os pressupostos da modalidade extintiva. A rescisão indireta não se confunde com a





faculdade geral de desligamento do empregado: enquanto o pedido de demissão traduz manifestação unilateral de vontade, a rescisão indireta pressupõe falta suficientemente grave do empregador e atribui a este as consequências econômicas da ruptura. A diferença entre as duas figuras cria espaço para controvérsias reais sobre a gravidade do inadimplemento, a causalidade da ruptura e a qualificação jurídica dos fatos.

No entanto, pode haver situações concretas nas quais o art. 483 da CLT seja invocado com finalidade incompatível com sua função. O trabalhador que pretende deixar o emprego, mas não quer pedir demissão, considerando ser esta uma modalidade de rescisão contratual em que não receberá alguns direitos, pode tentar atribuir artificialmente ao empregador falta que sabe inexistente, com o propósito de obter as parcelas devidas na dispensa sem justa causa. Entretanto, a percepção dessa possibilidade não autoriza a conclusão inversa de que todo pedido rejeitado em juízo, não provado ou formulado após certo período de tolerância seja abusivo. Entre a pretensão procedente e a conduta desleal existe um amplo conjunto de demandas plausíveis que fracassam por insuficiência probatória, divergência interpretativa ou distinta valoração judicial.

O problema científico deste estudo pode, assim, ser formulado nos seguintes termos: em que circunstâncias o ajuizamento de ação trabalhista com pedido de rescisão indireta, na qual não haja o reconhecimento judicial de falta grave patronal, ultrapassa o âmbito da pretensão simplesmente improcedente e passa a configurar exercício abusivo de posição jurídica ou abuso processual?

Parte-se da hipótese de que a mera improcedência do pedido, a insuficiência da prova ou o não reconhecimento da gravidade da falta não caracterizam abuso. A utilização abusiva somente se configura quando circunstâncias objetivamente demonstradas revelarem manifesta desconformidade com a finalidade da posição jurídica exercida ou comportamento processual conscientemente desleal, como a alteração intencional da verdade, a fabricação da causa de pedir ou o uso do processo para alcançar vantagem que a parte sabe não encontrar apoio nos fatos. Essa análise deve respeitar o direito fundamental de acesso à Justiça, a assimetria informacional da relação de emprego e as dificuldades que a dependência econômica pode impor à reação imediata do trabalhador.

O objetivo geral é construir critérios capazes de distinguir três planos: a pretensão de rescisão indireta simplesmente improcedente; o exercício material





disfuncional de uma posição jurídica, examinável à luz do art. 187 do Código Civil; e o abuso processual qualificado, sujeito ao regime específico da CLT e do CPC. Como objetivos específicos, busca-se delimitar os requisitos da rescisão indireta, examinar o papel da boa-fé, identificar as garantias que impedem a aplicação automática de sanções e sistematizar as consequências jurídicas de cada situação.

A pesquisa adota abordagem qualitativa, natureza jurídico-dogmática e método dedutivo. Utilizam-se pesquisa bibliográfica e análise normativa dos arts. 187 e 422 do Código Civil; 483, 793-A, 793-B, 793-C e 818 da CLT; 5º, 6º, 77, 79, 80, 81 e 373 do CPC; e 5º, XXXV, da Constituição Federal. A investigação jurisprudencial tem caráter qualitativo e utiliza, como fontes primárias, precedentes qualificados e julgados divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho, selecionados por sua pertinência para a gravidade da falta, a imediatidade, a permanência no emprego e a repressão à deslealdade processual. Não se pretende realizar levantamento estatístico, mas identificar parâmetros decisórios relevantes para o problema proposto.

A contribuição do artigo consiste em estabelecer critérios que permitam delimitar, com maior precisão, o campo de incidência da rescisão indireta e as hipóteses em que sua invocação pode assumir caráter abusivo. Pretende-se demonstrar, de um lado, que nem todo inadimplemento patronal possui gravidade suficiente para justificar a ruptura prevista no art. 483 da CLT e, de outro, que a improcedência da pretensão não autoriza, por si só, a conclusão de que o trabalhador agiu com abuso de direito ou má-fé processual. A adequada solução dessas controvérsias exige, portanto, exame rigoroso e individualizado tanto dos pressupostos da rescisão indireta quanto dos elementos necessários à caracterização de eventual conduta abusiva.

2 A RESCISÃO INDIRETA NO SISTEMA DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A rescisão indireta é modalidade de extinção do contrato fundada em inadimplemento qualificado do empregador. Embora seja corrente a expressão “justa causa do empregador”, a figura não representa simples reprodução invertida da justa causa do empregado. Ambas exigem gravidade, causalidade e proporcionalidade, mas se inserem em relações de poder distintas. O empregador possui poder de





direção e maior capacidade de documentar fatos; o empregado depende, em regra, da remuneração e pode suportar irregularidades por necessidade econômica.

O art. 483 da CLT contempla hipóteses variadas: exigência de serviços superiores às forças do empregado, proibidos por lei, contrários aos bons costumes ou estranhos ao contrato; tratamento com rigor excessivo; exposição a perigo manifesto de mal considerável; descumprimento das obrigações contratuais; ato lesivo à honra e à boa fama; ofensa física; e redução do trabalho por peça ou tarefa capaz de afetar sensivelmente os salários. O rol combina tipos relativamente determinados e cláusulas cuja concretização depende das circunstâncias do caso.

O elemento comum é a violação relevante dos deveres que sustentam a relação de emprego. A rescisão indireta não surge de qualquer desconformidade, mas de conduta que, considerada a natureza da obrigação, a intensidade, a duração, a reiteração, os efeitos e o contexto, torne impossível a continuidade contratual. A gravidade não pode ser reduzida a avaliação subjetiva de desconforto; tampouco pode ser definida abstratamente, sem considerar a posição do trabalhador e o bem jurídico atingido.

Maurício Godinho Delgado (2020) relaciona a rescisão indireta à ruptura da fidúcia contratual provocada pelo empregador. Alice Monteiro de Barros (2017) igualmente destaca a necessidade de gravidade suficiente para comprometer a continuidade da prestação de serviços. Essas formulações permanecem úteis desde que a fidúcia não seja concebida apenas como estado psicológico. Trata-se de confiança normativamente exigível: o contrato deixa de oferecer condições jurídicas mínimas de continuidade porque um dever essencial foi violado.

A qualificação como instituto excepcional requer esclarecimento. Excepcional não significa de aplicação restritiva contra o empregado, mas dependente de pressupostos específicos. A finalidade protetiva recomenda interpretação efetiva do art. 483; a segurança jurídica exige que a imputação de culpa patronal não decorra de mera insatisfação ou de infração sem densidade resolutiva. Trata-se de circunstância em que se verifica inexecução contratual por parte do empregador, relacionada a um comportamento deste em relação às obrigações contratuais a ele atribuíveis (ROMAR, 2026).

A distinção em relação ao pedido de demissão decorre da causa jurídica da ruptura. No pedido de demissão, a extinção resulta da vontade do empregado, sem necessidade de ilícito do empregador. Na rescisão indireta, a iniciativa formal é do





trabalhador, mas a causa juridicamente relevante é o inadimplemento patronal. Por isso, são devidas, em regra, as parcelas correspondentes à dispensa sem justa causa.

Essa diferença patrimonial não autoriza presumir oportunismo. É natural que o empregado procure a qualificação jurídica mais favorável quando acredita ter sofrido falta grave; a decisão sobre a existência do direito cabe ao Poder Judiciário. O problema somente assume contornos abusivos quando o pedido não representa uma interpretação possível dos fatos, mas a manipulação consciente do instituto mediante narrativa artificial ou uso funcionalmente desviado da posição jurídica.

O § 3º do art. 483 confirma a especificidade do regime. Nas hipóteses das alíneas “d” e “g”, o empregado pode pleitear a rescisão e as indenizações permanecendo ou não no serviço até a decisão final. A lei, portanto, não presume que a continuidade provisória seja incompatível com a gravidade da falta. O TST também já reconheceu que a data final do contrato não precisa coincidir necessariamente com o ajuizamento da ação, justamente porque a norma permite a permanência em serviço (BRASIL, TST, 2024 – processo RR-716-49.2021.5.23.0091).

Por outro lado, se o empregado deixa de prestar serviços em razão do ajuizamento da ação e a falta grave patronal não é reconhecida, a jurisprudência trabalhista tem qualificado a ruptura contratual como pedido de demissão. Nessa hipótese, embora rejeitada a modalidade de extinção pretendida, a iniciativa do trabalhador e sua manifestação inequívoca de não prosseguir no vínculo permanecem juridicamente relevantes. O ajuizamento da ação, além de exteriorizar a vontade de extinguir o contrato, supre a comunicação do aviso-prévio, não sendo cabível o correspondente desconto. Solução diversa se apresenta quando o empregado permanece em serviço durante a tramitação do processo, nos termos do art. 483, § 3º, da CLT, pois, nessa situação, a improcedência do pedido de rescisão indireta não acarreta, por si só, a extinção do vínculo.

3 GRAVIDADE, CAUSALIDADE E DIMENSÃO TEMPORAL DA FALTA PATRONAL

3.1 GRAVIDADE E ANÁLISE CONTEXTUAL

A gravidade é o principal critério material da rescisão indireta. Sua aferição deve considerar, conjuntamente, a importância do dever descumprido, a intensidade





da lesão, a reiteração, a duração, as consequências para o trabalhador, o contexto organizacional e a possibilidade de manutenção legítima do vínculo.

Algumas condutas podem ser graves por sua própria natureza, ainda que isoladas, como determinadas ofensas à integridade física ou à honra. Outras adquirem gravidade pela reiteração, como atrasos salariais, falta de recolhimentos ou descumprimentos reiterados de jornada. Também existem irregularidades que geram créditos trabalhistas, mas não alcançam, no caso concreto, densidade suficiente para resolver o contrato. O reconhecimento do direito a uma parcela e o reconhecimento da rescisão indireta não são necessariamente coincidentes.

O Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o Tema 70 dos recursos repetitivos, fixou que a ausência ou irregularidade no recolhimento dos depósitos do FGTS caracteriza descumprimento contratual suficiente para a rescisão indireta, sendo desnecessário o requisito da imediatidade (BRASIL, TST, 2025a). A tese demonstra que a gravidade pode ser normativamente reconhecida em razão da natureza continuada da obrigação, mesmo que o empregado permaneça trabalhando.

No Tema 85 dos recursos repetitivos, o TST reconheceu que o descumprimento contratual contumaz relativo ao pagamento de horas extraordinárias e à concessão do intervalo intrajornada autoriza a rescisão indireta (BRASIL, TST, 2025b). O precedente é relevante porque não transforma toda diferença de jornada em falta grave: enfatiza a contumácia do descumprimento e a combinação de obrigações ligadas à remuneração e à saúde.

Esses precedentes afastam formulações excessivamente rígidas. A pergunta não é apenas se houve irregularidade, mas qual dever foi violado, com que intensidade e persistência, e por que essa violação torna inexigível a continuidade do vínculo.

3.2 NEXO CAUSAL E VONTADE DE DESLIGAMENTO

O nexo causal cumpre função de ligação entre a falta praticada e a ruptura do contrato de trabalho. A rescisão indireta pressupõe que o inadimplemento patronal constitua causa juridicamente suficiente para o término. Isso não significa que o empregado deva provar estado psicológico exclusivo ou ausência de qualquer outra motivação. Decisões humanas podem ter causas concorrentes: a existência de interesse pessoal em deixar o emprego não elimina falta grave efetivamente praticada.





Assim, a pergunta adequada não é se o empregado desejava desligar-se, mas se havia falta patronal objetivamente grave que autorizava a resolução do contrato. Se essa falta está comprovada, a eventual conveniência do término não transforma a pretensão em abuso. A função do art. 483 da CLT é permitir a ruptura diante do inadimplemento; não exigir que o trabalhador demonstre relutância subjetiva em sair.

A intenção do empregado de encerrar a relação de emprego não é, por si só, incompatível com a rescisão indireta, desde que efetivamente comprovada falta patronal dotada da gravidade exigida pelo art. 483 da CLT. O desvirtuamento do instituto ocorre quando, inexistente essa falta, o trabalhador procura atribuir ao empregador a responsabilidade pela ruptura mediante a alegação deliberada de fatos inverídicos ou a distorção consciente dos acontecimentos. A caracterização do abuso não decorre, portanto, do propósito de se desligar, mas da utilização de uma narrativa sabidamente dissociada da realidade com o objetivo de obter os efeitos jurídicos e econômicos próprios da dispensa sem justa causa.

3.3 IMEDIATIDADE, DEPENDÊNCIA ECONÔMICA E INFRAÇÕES CONTINUADAS

A imediatidade constitui requisito tradicional para a validade da justa causa aplicada ao empregado. Uma vez conhecida a falta, o empregador deve exercer o poder disciplinar em prazo razoável, ressalvado o tempo necessário à apuração dos fatos. A demora injustificada na aplicação da penalidade pode ser interpretada como perdão tácito, pois a manutenção regular do contrato, após a ciência da infração, enfraquece o nexo entre a conduta imputada e a posterior dispensa motivada. A exigência procura impedir que faltas pretéritas sejam conservadas indefinidamente para utilização futura e, ao mesmo tempo, assegura correspondência temporal entre a infração e a sanção.

Essa lógica, contudo, não pode ser transposta com o mesmo rigor para a rescisão indireta. Na justa causa do empregado, o empregador exerce poder disciplinar e, em regra, dispõe de condições institucionais para apurar a conduta e aplicar prontamente a penalidade. Na falta grave patronal, ao contrário, o trabalhador não exerce poder disciplinar sobre a contraparte e pode depender economicamente da manutenção do contrato para assegurar a própria subsistência e a de sua família. A permanência no emprego, mesmo diante de inadimplemento relevante, pode decorrer da dificuldade de recolocação profissional, do receio do desemprego, da





vulnerabilidade econômica, do desconhecimento da extensão dos direitos violados ou da necessidade de reunir elementos para demonstrar a falta.

Por essas razões, a ausência de reação imediata do trabalhador não configura, por si só, perdão tácito, renúncia ao direito ou aceitação definitiva da conduta patronal. Também não permite concluir que a falta careça de gravidade ou que sua posterior invocação tenha caráter oportunista. A continuidade da prestação de serviços pode representar apenas a impossibilidade concreta de o empregado romper imediatamente sua fonte de subsistência, e não a superação do inadimplemento.

A relativização da imediatidade mostra-se ainda mais evidente nas infrações continuadas ou sucessivas. Nessas situações, a violação contratual se renova ao longo do tempo, de modo que a permanência do empregado no trabalho não elimina a atualidade da falta nem rompe necessariamente o nexo entre o inadimplemento e a pretensão rescisória. No Tema 70 dos recursos repetitivos, o Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu expressamente que a ausência ou irregularidade no recolhimento dos depósitos do FGTS configura descumprimento contratual suficiente para a rescisão indireta, sendo desnecessária a observância do requisito da imediatidade. Embora formulada para essa hipótese específica, a tese evidencia a inadequação de se aplicar, indistintamente, à falta patronal o mesmo parâmetro temporal exigido para o exercício do poder disciplinar do empregador.

Isso não significa que o decurso do tempo seja sempre irrelevante. Diante de fato isolado, integralmente superado e destituído de eficácia lesiva no momento da ruptura, a demora pode constituir elemento relevante para a aferição da gravidade e, principalmente, do nexo causal entre a conduta patronal e o término do contrato. O tempo deve ser considerado, portanto, como circunstância do caso e elemento de valoração da prova, e não como fundamento automático para presumir perdão, renúncia, ausência de gravidade ou exercício abusivo da pretensão de rescisão indireta.

4. ABUSO DE DIREITO, BOA-FÉ E ABUSO PROCESSUAL: CATEGORIAS QUE NÃO SE CONFUNDEM

4.1 O ART. 187 DO CÓDIGO CIVIL E O EXERCÍCIO MATERIAL DISFUNCIONAL





O art. 187 do Código Civil qualifica como ilícito o exercício de um direito que exceda manifestamente os limites impostos por seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. O abuso pressupõe uma posição jurídica reconhecida, mas exercida de modo materialmente incompatível com a função que a legítima.

Flávio Tartuce (2025) observa que a ilicitude abusiva decorre do exercício anormal da prerrogativa, e não da ausência abstrata do direito. Carlos Roberto Gonçalves (2024) também situa o abuso na extrapolação dos limites ético-jurídicos da posição exercida. A cláusula atua no Direito do Trabalho por compatibilidade e integração sistêmica, submetendo empregado e empregador aos deveres de correção e lealdade.

Entretanto, a aplicação do art. 187 do Código Civil à rescisão indireta requer precisão quanto ao objeto. O direito material de considerar rescindido o contrato nasce quando se verifica uma das faltas qualificadas do art. 483 da CLT. Se não há falta, pode-se dizer simplesmente que o direito material não se constituiu. O abuso não deve ser usado como sinônimo de inexistência do direito.

O art. 187 ganha utilidade quando existe uma posição jurídica ou faculdade real exercida de maneira manifestamente disfuncional. É o caso, por exemplo, do comportamento contraditório produzido deliberadamente para criar artificialmente a situação resolutiva, ou da utilização de faculdade contratual legítima com finalidade desviada. Mesmo nessas situações, o enquadramento depende de fatos concretos e não pode ser presumido da sucumbência imposta na ação trabalhista com a improcedência do pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho.

4.2 BOA-FÉ OBJETIVA MATERIAL E BOA-FÉ PROCESSUAL

A boa-fé objetiva impõe padrões de lealdade, coerência, proteção e cooperação. No contrato, orienta a execução das obrigações e limita o exercício de posições jurídicas. No processo, traduz-se em norma de conduta dirigida a todos os sujeitos, conforme os arts. 5º e 6º do CPC.

Fredie Didier Jr. (2024) identifica na boa-fé processual um padrão objetivo que veda comportamentos desleais e contraditórios. No processo do trabalho, essa disciplina é reforçada pelos arts. 793-A a 793-D da CLT. É importante, porém, distinguir o padrão objetivo de conduta dos pressupostos exigidos para certas





sanções. A boa-fé orienta o processo inteiro; a condenação por litigância de má-fé exige enquadramento fundamentado em uma das hipóteses legais e demonstração do comportamento censurável.

O direito de ação não se torna ilegítimo porque o autor não possui o direito material afirmado. A jurisdição existe precisamente para decidir pretensões controvertidas. Subordinar a legitimidade do acesso à justiça ao êxito na ação equivaleria a transformar toda improcedência em ilícito, conclusão incompatível com o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal.

4.3 LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ E TIPICIDADE PROCESSUAL

O art. 793-B da CLT considera litigante de má-fé quem deduz pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; altera a verdade; usa o processo para objetivo ilegal; opõe resistência injustificada; procede temerariamente; provoca incidente manifestamente infundado; ou interpõe recurso manifestamente protelatório. As consequências estão no art. 793-C da CLT: multa, indenização pelos prejuízos, além do pagamento de honorários e despesas.

A imposição das sanções decorrentes da litigância de má-fé pressupõe a demonstração concreta de comportamento processual enquadrável em uma das hipóteses previstas em lei. A improcedência do pedido, isoladamente considerada, não permite presumir que a parte tenha alterado conscientemente a verdade dos fatos, procedido de modo temerário ou utilizado o processo para finalidade ilícita. Por essa razão, qualificações genéricas, como a de que a demanda constituiria mera “aventura jurídica”, não substituem a necessária indicação da conduta desleal, dos elementos que a comprovam e do fundamento legal que autoriza a correspondente sanção.

O TST tem afastado sanções automáticas quando a motivação se reduz à improcedência da medida. Em julgamento relativo a ação rescisória, a Corte assentou que a mera propositura e a rejeição da pretensão não justificam, por si, a multa, sem demonstração de conduta abusiva (BRASIL, TST, 2022 – processo ROT-10618-64.2020.5.15.0000). Embora o precedente não trate especificamente do art. 483 da CLT, sua razão decisória é aplicável: a sanção processual depende de algo além da sucumbência.

Em contraste, o TST reconhece má-fé quando há elementos positivos de





deslealdade. Em julgados de 2025, a Corte afirmou que a atuação processual pautada na lealdade e na boa-fé constitui dever fundamental das partes e de seus procuradores, nos termos dos arts. 77 e 80, do CPC, e 793-B e 793-C, da CLT, e considerou incompatível com a boa-fé a indicação dolosa ou temerária de precedentes inexistentes e a distorção do conteúdo de súmulas, condutas objetivamente verificáveis que ultrapassam o exercício regular da defesa ou do recurso (BRASIL, TST, 2025c). A distinção evidencia que a rejeição da pretensão, por si só, não caracteriza litigância de má-fé, cuja configuração depende da demonstração concreta de comportamento processual deliberadamente desleal.

5 ACESSO À JUSTIÇA E INSUFICIÊNCIA DA MERA IMPROCEDÊNCIA PARA CARACTERIZAR ABUSO

O art. 5º, XXXV, da Constituição Federal impede que lesão ou ameaça a direito seja excluída da apreciação judicial. A garantia protege o acesso a uma decisão, não apenas demandas vencedoras. No âmbito trabalhista, sua concretização deve considerar que documentos, registros de jornada, comprovantes de recolhimento, comunicações internas e informações organizacionais frequentemente se encontram sob controle do empregador.

A distribuição do ônus da prova prevista no art. 818 da CLT e no art. 373 do CPC atribui ao empregado a prova do fato constitutivo, sem ignorar a possibilidade de distribuição dinâmica nos casos legalmente admitidos. Ainda assim, a insuficiência da prova pode decorrer de dificuldade real e não de falsidade.

A própria qualificação jurídica dos fatos pode ser controvertida. O trabalhador pode comprovar a ocorrência de atrasos, tratamento inadequado ou outros descumprimentos contratuais e, ainda assim, o julgador concluir que tais condutas não apresentam gravidade suficiente para autorizar a resolução do contrato de trabalho. Nessa hipótese, embora os fatos alegados sejam verdadeiros e possam produzir outras consequências jurídicas, a pretensão de rescisão indireta será julgada improcedente. A divergência quanto à gravidade e ao enquadramento jurídico da conduta patronal situa-se no âmbito legítimo da controvérsia submetida ao Judiciário e não caracteriza, sem a presença de elementos adicionais de deslealdade, exercício abusivo do direito de ação.





A permanência no emprego tampouco permite inferência automática. O § 3º do art. 483 da CLT autoriza expressamente a continuidade em determinadas hipóteses, e a dependência econômica explica a tolerância em outras. A propositura após o término do contrato de trabalho também não é, isoladamente, sinal de ausência de fundamento para acolhimento do pedido: o empregado pode desconhecer a extensão de seus direitos ou somente obter orientação jurídica posteriormente.

A caracterização indiscriminada da litigância de má-fé em razão da improcedência do pedido de rescisão indireta pode restringir indevidamente o acesso à tutela jurisdicional. A possibilidade de aplicação de sanções processuais não deve desencorajar o trabalhador que, diante de elementos plausíveis de violação contratual, busca submeter ao Judiciário controvérsia sobre a gravidade da conduta patronal. Por essa razão, a repressão à deslealdade processual deve estar fundada na demonstração concreta da conduta prevista em lei e observar critérios de proporcionalidade, de modo a não comprometer a efetividade da proteção assegurada pelo art. 483 da CLT.

A condição de vulnerabilidade do trabalhador não afasta os deveres de veracidade, lealdade e boa-fé que orientam a atuação processual. De igual modo, a insuficiência da prova ou o não reconhecimento judicial da falta grave não autorizam a presunção de que a parte tenha agido dolosamente. A compatibilização entre acesso à Justiça e integridade processual exige, portanto, que eventual sanção decorra de elementos concretos de deslealdade, e não do simples insucesso da pretensão.

6 CRITÉRIOS PARA DISTINGUIR A PRETENSÃO IMPROCEDENTE DA INSTRUMENTALIZAÇÃO ABUSIVA

A distinção pode ser organizada em três planos.

6.1 PRIMEIRO PLANO: PRETENSÃO SIMPLEMENTE IMPROCEDENTE

No primeiro plano estão as demandas em que o direito não é reconhecido, mas a postulação permanece regular. Incluem-se as seguintes situações: fatos plausíveis não suficientemente comprovados; fatos verdadeiros cuja gravidade é considerada





insuficiente; divergência razoável sobre o enquadramento em alguma alínea do art. 483 da CLT; dificuldade probatória; permanência temporária no emprego; cumulação de motivações para o desligamento; ou interpretação jurídica posteriormente rejeitada.

A consequência própria é a improcedência do pedido de rescisão indireta, além da definição judicial dos efeitos contratuais e sucumbenciais cabíveis. Não há fundamento automático para indenização, multa ou juízo moral negativo sobre a parte.

6.2 SEGUNDO PLANO: EXERCÍCIO MATERIAL DISFUNCIONAL

No segundo plano estão comportamentos relacionados à posição contratual que excedem manifestamente sua finalidade. A incidência do art. 187 do Código Civil exige identificar a posição exercida, o limite funcional violado e a manifesta desconformidade.

Podem ser relevantes, conforme o caso, a criação deliberada de situação contratual para provocar aparente inadimplemento; o comportamento contraditório qualificado; a utilização de faculdade real para finalidade inteiramente estranha à sua função; ou a tentativa consciente de transferir à contraparte consequências de ruptura sabidamente voluntária mediante atos praticados ainda na relação material.

Esse plano não se confunde necessariamente com litigância de má-fé. O comportamento abusivo pode ocorrer antes do processo e produzir consequências materiais próprias. Se for reproduzido em juízo por meio de narrativa conscientemente falsa, poderá também ingressar no terceiro plano.

6.3 TERCEIRO PLANO: ABUSO PROCESSUAL QUALIFICADO

O terceiro plano compreende a instrumentalização do processo. Sua caracterização pressupõe fatos adicionais à improcedência, tais como: alteração consciente da verdade sobre acontecimentos essenciais; apresentação ou ocultação deliberada de documentos com a finalidade de fabricar a causa de pedir; imputação de conduta patronal que a parte sabe não ter ocorrido; contradição objetiva e injustificada entre a narrativa processual e manifestações anteriores comprovadas, desde que revele deslealdade e não simples mudança de percepção; uso do processo para objetivo ilegal ou obtenção de vantagem que a parte sabe ser destituída de



suporte fático; atuação temerária claramente demonstrada, com observância do contraditório.

Nenhum indício deve ser analisado isoladamente. A obtenção de novo emprego, o desejo de sair, o ajuizamento depois do término ou a ausência de reclamação interna podem ter valor contextual, mas não provam falsidade. A conclusão exige convergência de elementos e fundamentação específica.

6.4 PROPOSTA DE MODELO ANALÍTICO PARA O EXAME DA PRETENSÃO E DE EVENTUAL ABUSO

Com base nas distinções desenvolvidas, propõe-se um modelo analítico estruturado em duas etapas sucessivas e autônomas. A primeira destina-se ao exame dos pressupostos materiais da rescisão indireta; a segunda, somente pertinente quando existirem elementos concretos que a justifiquem, volta-se à apuração de eventual exercício abusivo de posição jurídica ou comportamento processual desleal. Na primeira etapa, relativa ao direito material, devem ser examinadas as seguintes questões:

1. **Existência dos fatos:** verificar se as condutas atribuídas ao empregador foram suficientemente demonstradas, de acordo com as regras de distribuição do ônus da prova.
2. **Relevância contratual:** identificar se os fatos comprovados correspondem ao descumprimento de obrigação legal, contratual ou de dever anexo decorrente da boa-fé objetiva.
3. **Gravidade resolutive:** avaliar se o inadimplemento, consideradas sua natureza, intensidade, duração, reiteração, consequências e circunstâncias concretas, apresenta gravidade suficiente para tornar inexigível a continuidade do vínculo.
4. **Dimensão temporal:** examinar a atualidade ou a persistência da eficácia lesiva da conduta, sem atribuir à permanência do trabalhador no emprego o significado automático de perdão, renúncia ou aceitação da falta patronal.
5. **Nexo entre a falta e a ruptura:** verificar se o inadimplemento constitui causa juridicamente relevante da extinção pretendida, sem excluir a possibilidade de



coexistência de outras motivações pessoais ou profissionais para o desligamento.

Concluído esse exame, a ausência de algum dos pressupostos conduz à improcedência do pedido de rescisão indireta. Tal resultado, entretanto, encerra apenas o juízo relativo à existência do direito material e não permite, por si só, inferir abuso de direito, deslealdade processual ou litigância de má-fé.

A segunda etapa possui objeto distinto e somente deve ser instaurada quando houver elementos concretos indicativos de comportamento abusivo. Nesse plano, compete ao julgador:

6. **Distinguir insuficiência jurídica de deslealdade:** apurar se a improcedência decorreu de deficiência probatória, controvérsia razoável sobre a gravidade dos fatos ou divergência de enquadramento jurídico, ou se existem elementos adicionais que revelem distorção consciente da realidade, fabricação da causa de pedir ou utilização do processo para finalidade ilícita.
7. **Identificar a natureza da conduta:** definir se o comportamento configura exercício material disfuncional de posição jurídica, sujeito ao art. 187 do Código Civil, ou abuso processual enquadrável nas hipóteses dos arts. 793-A a 793-D da CLT, evitando-se a sobreposição indiscriminada desses regimes.
8. **Assegurar contraditório específico:** proporcionar à parte oportunidade de se manifestar sobre os fatos e elementos que possam fundamentar o reconhecimento do abuso, especialmente quando a sanção for cogitada de ofício.
9. **Fundamentar e individualizar a consequência:** indicar a conduta concretamente demonstrada, a norma jurídica incidente e a relação entre o comportamento censurado e a consequência aplicada, observados os critérios de adequação e proporcionalidade.

O modelo proposto preserva a autonomia entre o julgamento da pretensão material e a avaliação da conduta da parte no exercício de suas posições jurídicas. Sua adoção permite aplicar com rigor os pressupostos do art. 483 da CLT sem transformar a improcedência em presunção de abuso e, simultaneamente, possibilita a repressão fundamentada das hipóteses em que a rescisão indireta tenha sido



deliberadamente instrumentalizada em desconformidade com a boa-fé.

7 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

A primeira consequência da ausência de falta grave é a improcedência da rescisão indireta. O pronunciamento deve indicar se os fatos não foram provados, se não constituem descumprimento ou se, embora irregulares, não alcançam gravidade resolutive. Essa distinção é importante para outros pedidos eventualmente cumulados.

A modalidade de extinção do contrato não pode ser definida por fórmula única. Se o empregado permaneceu em serviço, o contrato pode continuar, como reconhecido em caso divulgado pelo TST no qual o pedido foi indeferido e o vínculo preservado (BRASIL, TST, 2018 – processo ARR-20379-14.2015.5.04.0029). Se houve afastamento, pedido expresso de ruptura ou atos incompatíveis com a continuidade, o juiz deverá qualificar os efeitos segundo a moldura fática e os limites da demanda.

Quando demonstrado abuso material, podem incidir as consequências do ato ilícito compatíveis com o dano e com o nexo causal, sem prejuízo da solução contratual. A aplicação do art. 187 do Código Civil exige demonstração do excesso manifesto e não pode servir apenas como reforço retórico da improcedência.

No plano processual, a litigância de má-fé autoriza as sanções do art. 793-C da CLT. Sua aplicação pressupõe enquadramento no art. 793-B, proporcionalidade e fundamentação. A indenização exige prejuízo; a multa cumpre função sancionatória, mas não dispensa a identificação da conduta. Deve-se evitar que expressões genéricas — “aventura jurídica”, “pedido oportunista” ou “pretensão abusiva” — substituam a demonstração exigida pela lei.

O contraditório é indispensável, sobretudo quando o juízo cogita aplicar a sanção de ofício. A parte deve poder explicar inconsistências, contextualizar documentos e diferenciar erro, desconhecimento, dificuldade probatória e intenção desleal. A boa-fé processual vincula igualmente autor, réu, advogados e órgão jurisdicional.

A repressão bem fundamentada ao abuso protege o próprio instituto.

Demandas deliberadamente artificiais consomem recursos, impõem custos e podem





enfraquecer a percepção de casos legítimos. Contudo, a sanção automática produziria dano igualmente grave: transformaria a incerteza inerente ao processo em risco de punição por demandar e, conseqüentemente, atingiria o próprio direito de ação, já que geraria um temor generalizado de buscar o Poder Judiciário para ver um direito assegurado e correr o risco de ser punido em caso de improcedência da ação.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo buscou responder em que circunstâncias a ação trabalhista em que se pleiteia a rescisão indireta do contrato de trabalho, se rejeitada, ultrapassa o âmbito da pretensão improcedente e pode configurar abuso. A resposta exige abandonar a associação automática entre ausência de êxito e deslealdade.

A rescisão indireta possui função protetiva essencial. Sua configuração depende de falta patronal grave, causalmente relacionada à ruptura e avaliada segundo a natureza do dever, a intensidade, a reiteração, os efeitos e o contexto. A dimensão temporal deve considerar a dependência econômica, as infrações continuadas e a autorização legal para permanência em serviço. Os Temas 70 e 85 de recursos repetitivos do TST confirmam que descumprimentos reiterados ou continuados podem justificar a ruptura sem imediatidade rígida.

A vontade de deixar o emprego não substitui a falta patronal, mas também não elimina falta grave efetivamente comprovada. O elemento relevante não é o desejo subjetivo de sair, e sim a existência objetiva do inadimplemento e a correspondência leal entre fatos, narrativa e pretensão.

Foram identificados três planos distintos. No primeiro, a pretensão é simplesmente improcedente por falta de prova, insuficiente gravidade ou divergência jurídica razoável. No segundo, há possível exercício material disfuncional, submetido ao art. 187 do Código Civil. No terceiro, verifica-se abuso processual qualificado, dependente de enquadramento nos arts. 793-A a 793-D da CLT e de elementos concretos, como alteração consciente da verdade ou fabricação da causa de pedir.

A hipótese inicial foi, portanto, confirmada: a sucumbência não basta para caracterizar abuso. A censura exige circunstâncias adicionais, contraditório e fundamentação individualizada. O rigor necessário à aplicação do art. 483 da CLT deve ser acompanhado de rigor equivalente na imposição de sanções.





A matriz proposta oferece critérios para compatibilizar valores que não são excludentes: proteção do trabalhador, acesso à Justiça, segurança jurídica, boa-fé e integridade processual. Preservar a rescisão indireta significa reconhecer prontamente as violações patronais graves e, ao mesmo tempo, impedir sua manipulação deliberada — sem converter a mera incerteza do processo em presunção de má-fé.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 ago. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 10 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Vigilante que teve indeferido pedido de rescisão indireta de contrato será mantido no emprego**. Brasília, DF, 11 jun. 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/vigilante-que-teve-indeferido-pedido-de-rescisao-indireta-de-contrato-sera-mantido-no-emprego>. Acesso em: 10 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Improcedência de ação rescisória não justifica multa por litigância de má-fé**. Brasília, DF, 7 jun. 2022. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/30833937. Acesso em: 10 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Data de fim do contrato por rescisão indireta não precisa ser a do ajuizamento da ação**. Brasília, DF, 25 abr. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/data-de-fim-do-contrato-por-rescis%C3%A3o>





indireta-n%C3%A3o-precisa-ser-a-do-ajuizamento-da-a%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 10 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Tribunal Pleno. Tema 70 dos recursos de revista repetitivos. RRAg nº 1000063-90.2024.5.02.0032. Tese: irregularidade dos depósitos do FGTS e rescisão indireta. Julgado em 24 fev. 2025. Brasília, DF, 2025a. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/indice-tematico-precedentes-qualificados-tst>. Acesso em: 10 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Tribunal Pleno. Tema 85 dos recursos de revista repetitivos. RRAg nº 1000642-07.2023.5.02.0086. Tese: descumprimento contumaz relativo a horas extraordinárias e intervalo intrajornada. Julgado em 24 mar. 2025. Brasília, DF, 2025b. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/indice-tematico-precedentes-qualificados-tst>. Acesso em: 10 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. AIRR nº 0000516-74.2023.5.11.0004. Relator: Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves. Julgado em 21 maio 2025. Brasília, DF, 2025c. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/>. Acesso em: 10 ago. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil**. v. 1. Salvador: JusPodivm, 2024.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: parte geral**. v. 1. 23. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2026.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**: volume único. 15. ed. São Paulo: Método, 2025.