

Terça-Feira, 16 de Dezembro de 2025

Rescisão indireta, quando o trabalhador 'demite' o cliente

GISELLE SAGGIN

Giselle Saggin

Você já ouviu falar na expressão “demitir o cliente”, ou já teve vontade de “demitir a empresa” durante a vida profissional? Isso é possível por meio da rescisão indireta. Embora não seja comum demitir o patrão, é uma possibilidade garantida pela lei e que tem estado entre as ações mais frequentes ultimamente.

O processo pode acontecer quando o trabalhador sente que o empregador não foi capaz de honrar com as cláusulas trabalhistas, sejam legais, sejam do contrato individual de trabalho, seja ainda, do ambiente do trabalho.

A rescisão indireta pode ser considerada como o inverso da demissão por justa causa. Em vez de a empresa demitir o colaborador, ele pede o seu desligamento, tomando como base algumas situações específicas definidas na legislação.

Quais as características dessa rescisão?

Em uma demissão voluntária, o colaborador que não tem interesse em manter o vínculo empregatício com a instituição perde parte dos direitos quando pede o desligamento, como, por exemplo, a indenização de 40% sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que quando representa um valor considerável, acaba servindo como estímulo para que a pessoa continue trabalhando, ainda que sob condições irregulares.

No entanto, muitas vezes, o pedido de demissão é motivado por atitudes arbitrárias por parte da empresa.

Essa é a principal característica da rescisão indireta: permitir que o trabalhador rejeite contratos de trabalho indignos e arbitrários, sem se privar dos direitos trabalhistas.

Como funciona a rescisão indireta?

Na rescisão indireta, o processo é motivado pela quebra de uma ou mais cláusulas contratuais, que tornam inviável manter uma relação trabalhista saudável.

Os casos mais comuns de descumprimento contratual que autoriza uma Rescisão Indireta são: atrasos reiterados no pagamento de salários, falta de concessão de férias no prazo legal, atraso ou falta de depósito do FGTS, dentre outros.

Em situações que envolvam qualquer tipo de ofensa moral, tais como: empregado vítima de comentários constrangedores e discriminações de todo o tipo, por exemplo, sendo alvo de piadas; agressões físicas e/ou verbais, assédio moral ou sexual, dentre outras, além de arcar com os custos da rescisão indireta, o trabalhador ofendido pode pedir uma indenização por dano moral.

Mas, atenção: para que caiba dano moral e a própria caracterização da rescisão indireta, não basta o relato do empregado ofendido. É necessário reunir provas documentais e testemunhas que possam comprovar cada situação.

Enfim, a rescisão indireta é um recurso importante para proteger os direitos dos trabalhadores em situações de abuso, negligência ou descumprimentos contratuais por parte do empregador. É essencial que os empregados estejam cientes de seus direitos e busquem apoio legal adequado ao enfrentar essas situações. Deste modo, antes de pedir demissão, a orientação é que o trabalhador consulte um advogado especialista na área e se informe sobre seus direitos.

Giselle Saggin *é especialista em direito do trabalhador e vice-presidente da Comissão Jovem Advocacia de Mato Grosso, da Associação Brasileira de Advocacia (ABA). @gisellesaggin*