

Bom dia Contrasp



Edição 1298-Segunda- feira, 08 de setembro de 2025



RESCISÃO INDIRETA: DECISÃO DO TST AMPLIA RISCO PARA EMPRESAS SEM FGTS

TST consolida tese de que a falta de depósito do FGTS é motivo para rescisão indireta, aumentando passivos trabalhistas e ações na Justiça.

demitido sem justa causa. Entre eles estão:

- Saldo de salário;
- Férias vencidas e proporcionais com acréscimo de 1/3;
- 13º salário proporcional;
- Aviso prévio;
- Multa de 40% sobre o FGTS.

Com a decisão, a falta de recolhimento do FGTS passa a ser reconhecida de forma automática como falta grave, sem margem para interpretações divergentes.

Impacto financeiro para empresas

Segundo especialistas, a consolidação da tese pode elevar significativamente o passivo trabalhista das companhias. Além de arcar com as verbas rescisórias, a ausência de depósitos do FGTS gera encargos adicionais, como juros, multas e correção monetária.

O que é a rescisão indireta

A rescisão indireta, também chamada de “justa causa do empregador”, ocorre quando a empresa comete falta grave, permitindo que o trabalhador encerre o vínculo empregatício e receba todos os direitos como se tivesse sido



O Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou entendimento de que a ausência de depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) caracteriza motivo suficiente para a rescisão indireta do contrato de trabalho. A tese vinculante, aprovada em agosto, pacifica divergências ainda existentes nos tribunais regionais e passa a ser obrigatória em todas as instâncias da Justiça do Trabalho.

“Esse passivo pode se tornar uma dívida trabalhista considerável, afetando diretamente o fluxo de caixa e a saúde financeira da companhia”, explicou Gilson Souza Silva, advogado trabalhista e sócio do escritório CNFLaw.

Setores com alta rotatividade, como construção civil, comércio e telemarketing, são apontados como os mais expostos ao aumento de demandas judiciais.

Mais rapidez nos processos

Outro reflexo da decisão é a redução no tempo de tramitação das ações. Como o tema não será mais analisado pelo TST, os processos deverão ser encerrados nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), acelerando o desfecho das disputas.

Para as empresas, isso significa menos espaço para negociação durante a tramitação do processo. “A tese vinculante reduz o poder de defesa e de barganha em eventual acordo”, reforçou Silva.

Tendência de aumento das ações

Advogados trabalhistas avaliam que a uniformização do entendimento estimulará novos processos, uma vez que empregados em situação de ausência de depósitos poderão açãoar a Justiça para garantir a rescisão indireta.

“A decisão pode aumentar o número de ações trabalhistas, pois empregados que não recebem corretamente o FGTS buscarão esse reconhecimento judicial para obter os mesmos direitos de uma demissão sem justa causa”, acrescentou o especialista.

Cuidados preventivos para empregadores

Diante do novo cenário, especialistas recomendam atenção redobrada ao cumprimento das obrigações relacionadas ao FGTS. Entre as práticas sugeridas estão:

- Auditorias internas periódicas;
- Adoção de programas de compliance trabalhista;
- Comunicação transparente com os empregados;
- Capacitação das equipes de RH e contabilidade.

“É fundamental que os empresários façam uma gestão efetiva do FGTS, evitando atrasos ou falhas nos recolhimentos para não expor a empresa a ações judiciais”, alertou Silva.

Outras hipóteses de rescisão indireta

Além da falta de depósito do FGTS, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê outras situações que autorizam a rescisão indireta, entre elas:

- Exigência de serviços além do contrato ou proibidos por lei;
- Tratamento rigoroso, humilhações ou assédio moral;
- Risco à saúde ou à vida por falta de segurança no ambiente laboral;

- Descumprimento de obrigações contratuais, como atrasos salariais;
- Ofensas à honra ou à boa fama do empregado;
- Redução significativa de jornada que comprometa a remuneração;
- Não cumprimento de convenções ou acordos coletivos.

A decisão do TST sobre a rescisão indireta representa um marco na jurisprudência trabalhista e exige que empresas revisem sua gestão de obrigações. A uniformização reduz disputas jurídicas, mas aumenta a exposição a ações e eleva o custo do descumprimento das regras.

Fonte: contabeis.com.br



Presidente: Edilson Silva Pereira
Secretaria de Imprensa e Comunicação: Dayane da Penha Oliveira
Produção, Diagramação e Arte: Amauri Azevedo

ED. CENTRO EMPRESARIAL BRASÍLIA, SRTVS QD 701 BL A
SALAS 315 E 316, ASA SUL BRASÍLIA -DF, CEP: 70340907

(61) 35320448 / 35320414

<https://www.facebook.com/contrasp>

https://www.instagram.com/contrasp_seg/

<https://contrasp.org.br/>