



Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho à Luz das Teses Vinculantes do TST

Constructive Dismissal in Light of the Binding Precedents of the Superior Labor Court (TST)

Guilherme Vieira Aragão

Acadêmico do 10º semestre do curso de Direito das Faculdades Integradas de Nova Andradina – FINAN.

Gustavo Cordeiro de Oliveira

Orientador(a): Professor(a) do curso de Direito das Faculdades Integradas de Nova Andradina – Graduado em Direito e Especialista em Gestão Pública pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS

Resumo: O presente estudo constitui-se em uma análise sobre rescisão indireta e pagamento correspondente de multa rescisória à luz de duas das 21 Teses Vinculantes do TST publicadas em 24 de fevereiro de 2025. Nesse sentido, o presente estudo se concentrou em analisar a viabilidade jurídica das duas teses vinculantes (rescisão indireta por atraso no FGTS e multa de 40% e sua aplicação na rescisão indireta) em casos de ausência ou irregularidade no recolhimento do FGTS. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica qualitativa com utilização de abordagem indutiva e ênfase na análise temática das decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), constantes nas duas teses vinculantes supracitadas. Para melhor apresentação e entendimento, o estudo foi dividido em quatro seções primárias. A primeira (Introdução) apresenta brevemente o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS contextualizado no direito trabalhista brasileiro. A segunda seção (Fundamentação Legal e Jurisprudencial) expõe sobre a origem do FGTS e seu papel social assim como o histórico e evolução das teses vinculantes. A terceira seção (Requisitos para a Rescisão Indireta e Dispensa da Imediatidade) discorre brevemente sobre jurisprudências anteriores às teses vinculantes e procede à análise das duas teses identificando os requisitos que se encaixam na aplicação de tais jurisprudências, tanto na rescisão do contrato de trabalho quanto no pagamento da multa rescisória. A quarta seção (Considerações e Recomendações) apresenta as conclusões a que se chegou, listando as vantagens e desvantagens das duas teses.

Palavras-chave: fundo de garantia por tempo de serviço; teses vinculantes; rescisão indireta; contrato de trabalho.

Abstract: This study presents an analysis of constructive dismissal and the corresponding severance penalty payment in light of two of the twenty-one Binding Precedents of the Superior Labor Court (TST), published on February 24, 2025. Accordingly, the research focuses on examining the legal viability of the two binding theses—constructive dismissal due to delayed FGTS deposits, and the 40% severance penalty and its applicability in constructive dismissal cases—in situations involving the absence or irregularity of FGTS contributions. This is a qualitative bibliographic study employing an inductive approach, with an emphasis on thematic analysis of decisions issued by the Superior Labor Court (TST), as expressed in the aforementioned two binding precedents. For better presentation and understanding, the study is divided into four main sections. The first (Introduction) briefly presents the Severance Indemnity Fund (FGTS) within the context of Brazilian labor law. The second section (Legal and Jurisprudential Foundations) explores the origin and social role of the FGTS, as well as the history and development of binding precedents. The third

section (Requirements for Constructive Dismissal and Waiver of Immediacy) discusses pre-precedent case law and analyzes the two theses, identifying the criteria applicable to both the termination of the employment contract and the payment of the severance penalty. The fourth section (Considerations and Recommendations) presents the study's conclusions, listing the advantages and disadvantages of the two theses.

Keywords: severance indemnity fund; binding precedents; constructive dismissal; employment contract.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho entre empregados e empregadores da iniciativa privada são regulamentadas pelo Decreto-Lei nº 5.542 de 1º de maio de 1943, mais conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A CLT representa uma das principais conquistas da classe trabalhadora no Brasil. É nela que estão previstos direitos como: jornada de trabalho, descanso semanal remunerado, férias, décimo terceiro salário e horas extras (entre outros). Embora se trate de uma legislação sancionada em 1943 e ainda vigente nos dias atuais, para além da CLT, outros direitos e benefícios foram conquistados ao longo dos anos, dentre os quais, merece destaque o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.

Regulamentado pela Lei 8.036 de 11 de maio de 1990, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, ou simplesmente, FGTS, é uma espécie de poupança compulsória. Todos os empregadores de quaisquer ramos de atividade, independentemente do tamanho da empresa/organização, têm o dever de recolher o FGTS para cada empregado, com exceção dos empregados domésticos, cujo recolhimento do FGTS é facultativo aos empregadores.

O atraso no recolhimento do FGTS é uma infração contratual por parte do empregador que pode acarretar prejuízos ao empregado, como a impossibilidade de utilizar os recursos em momentos de necessidade e que estejam previstos em lei. A disponibilidade do FGTS é um direito fundamental do trabalhador, e sua regularidade é essencial para a manutenção do equilíbrio na relação de emprego. Nesse sentido, faz-se necessária a uniformização jurisprudencial de proteção ao trabalhador.

Com base nesses pressupostos, levanta-se a seguinte questão: as teses vinculantes (descritas e analisadas nas seções 3.2.1 e 3.2.2) contribuem para uma mudança significativa na resolução dos casos de rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador deixa de recolher ou recolhe irregularmente o FGTS?

Buscando responder tal questionamento, a presente pesquisa procedeu a uma análise da viabilidade jurídica de duas (rescisão indireta por atraso no FGTS e multa de 40% e sua aplicação na rescisão indireta) das 21 teses vinculantes do TST, publicadas em 24/2/2025, as quais uniformizam o entendimento sobre a rescisão indireta do contrato de trabalho fundamentada na inexistência ou irregularidade no recolhimento do FGTS, considerando a legislação trabalhista vigente.

De forma específica, a pesquisa buscou: a) apresentar brevemente histórico e papel social do FGTS; b) Identificar os requisitos para configuração da rescisão

indireta e discutir a dispensa da imediatidade à luz do direito trabalhista (artigo 483, d, CLT) e das duas teses vinculantes mencionadas; c) identificar as vantagens e desvantagens das duas teses supramencionadas.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica qualitativa com abordagem indutiva e com ênfase na análise temática das decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), constantes nas duas já citadas teses vinculantes.

Além das duas teses vinculantes supramencionadas, a pesquisa também foi fundamentada na legislação trabalhista vigente, doutrina especializada e outras jurisprudências (acórdãos de tribunais regionais do trabalho). Como material de apoio, foram utilizados livros disponíveis no acervo da biblioteca da FINAN e artigos científicos disponíveis na rede mundial de computadores.

A pesquisa foi realizada entre os meses de abril a outubro de 2025 e se delimitou à análise da rescisão indireta por atraso no FGTS no âmbito do direito trabalhista brasileiro, com foco em duas das 21 teses vinculantes que tratam do FGTS. O período de análise jurisprudencial compreendeu o período de 2023 a 2025 período em que TST intensificou a uniformização jurisprudencial sobre FGTS, sem prejuízo da menção a decisões históricas relevantes para o tema.

O presente estudo está dividido em quatro seções primárias: 1) Introdução; 2) Fundamentação Legal e Jurisprudencial; 3) Requisitos para a Rescisão Indireta e Dispensa da Imediatidade; Considerações e Recomendações.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E JURISPRUDENCIAL

FGTS: criação e caráter social

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) foi criado através da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 e vigorou até o advento da Lei 8.036, sancionada em 11 de maio de 1990. Ordinariamente, o saque do FGTS (salvo algumas exceções como aquisição da casa própria e diagnóstico de patologias graves) está vinculado à demissão sem justa causa, na maior parte dos casos, por iniciativa do empregador.

Trata-se, como o próprio nome sugere, de um fundo formado por depósitos mensais efetuados pelos empregadores em uma conta ligada (vinculada) ao nome de seus empregados, no valor equivalente ao percentual de oito por cento das remunerações que lhes são pagas ou devidas (Martinez, 2011, p. 582).

O FGTS tem como objetivo a proteção do tempo de serviço do trabalhador. Antes de seu advento, o trabalhador tinha direito a uma indenização a partir de 10 anos de serviço. Tal indenização correspondia a um salário por ano os quais deveriam ser pagos em casos de demissão sem justa causa (Cassar, 2014).

A Caixa Econômica Federal (CEF), empresa pública federal vinculada ao Ministério da Fazenda, na qualidade de agente

operador do FGTS, é o órgão responsável por todas as atividades operacionais ligadas ao Fundo de Garantia, destacando-se dentre elas as relativas: à centralização das contas vinculadas, ao controle da rede arrecadadora, à avaliação da capacidade econômica e financeira dos tomadores de recursos do FGTS, à implementação de atos de alocação de recursos e concessão de créditos e ao risco de crédito das operações com recursos do FGTS. Sua competência, no particular, consta no art. 7º da Lei n. 8.036/90 (Martinez, 2011, p. 584).

Logo que o funcionário é registrado pela primeira vez, é aberta para ele uma conta vinculada na Caixa Econômica Federal e, mensalmente, o empregador (ou seu contador) deve acessar uma guia gerada automaticamente no Portal do FGTS digital e recolher (pagar) o valor correspondente a 8% dos ganhos do empregado (salário mensal acrescido de horas extras, adicional de férias e décimo terceiro salário), até o dia 20 do mês subsequente.

Para o empregado, o FGTS tem natureza jurídica de **direito** à contribuição que tem caráter **salarial** (salário diferido). Equipara-se a uma poupança forçada. Para o empregador é uma obrigação e para a sociedade a contribuição tem **caráter social**. [...] Cassar, 2014, p. 1171, grifos do autor).

Tanto tem caráter social que está previsto na Constituição Federal de 1988: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] III - fundo de garantia do tempo de serviço; [...]”

Ademais, o caráter social do FGTS se refere ao fato de que, em caso de demissão sem justa causa, é um dinheiro a mais que o empregado pode contar. Além dessa utilidade, ele também pode ser usado em casos especiais, conforme previsto na Lei 8.036/1990, artigo 20, incisos XI, XII, XIV, XV e XVI os quais autorizam o saque do FGTS em caso de doenças graves ou terminais, em caso de idade avançada e em caso de desastre natural (calamidade pública):

XI - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna.

[...]

XIII - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV;

XIV - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento;

XV - quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a setenta anos.

XVI - necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento, observadas as seguintes condições:

a) o trabalhador deverá ser residente em áreas comprovadamente atingidas de Município ou do Distrito Federal em situação de emergência ou em estado de calamidade pública, formalmente reconhecidos pelo Governo Federal; (Brasil, 1990).

Além dos casos citados acima, o saldo do FGTS pode ser utilizado para financiamento habitacional em modalidades como pagamento total ou parcial na aquisição de moradia e liquidação ou amortização do saldo devedor do financiamento imobiliário.

Enfim, o FGTS é um recurso importante que pode ajudar o trabalhador e sua família em casos de dificuldades como desemprego, doença, idade avançada e insegurança habitacional (uma vez que a aquisição de casa própria tanto liberta dos altos custos de aluguel como também traz a segurança e estabilidade de se ter onde morar) cumprindo assim o seu papel social.

Histórico das Teses Vinculantes do TST e sua Evolução (2023-2025)

O TST constitui-se na última instância destinada à resolução de conflitos trabalhistas. É ali que se analisam os recursos contra as decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho. É também onde se julgam os dissídios coletivos de categorias organizadas em nível nacional.

Antes do surgimento das teses vinculantes, os mecanismos para uniformizar a jurisprudência eram as súmulas do Supremo Tribunal Federal (STF). Todavia, o advento do Código de Processo Civil de 2015, que instituiu o sistema de precedentes no Brasil, inaugurou o uso das teses vinculantes.

Segundo o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

O fortalecimento de uma cultura de precedentes no Tribunal Superior do Trabalho (TST) – e em toda nossa Justiça Especializada – é uma das medidas mais urgentes, a fim de que possamos entregar uma melhor prestação jurisdicional aos cidadãos – mais célere, coerente, íntegra e estável (Brasil, 2025b, p. 11).

As teses vinculantes são decisões que têm origem em processos com temas semelhantes e repetitivos. Nesse contexto, o Tribunal Superior do Trabalho decide aplicar o mesmo entendimento com o objetivo de uniformizar a jurisprudência e promover a estabilidade jurídica.

De acordo com o próprio TST, “A fixação de teses em precedentes qualificados impede a subida de recursos ao TST, dando maior celeridade à jurisdição e impedindo que existam decisões com entendimentos conflitantes no Judiciário trabalhista” (Brasil, 2025).

Considerando que a uniformização da jurisprudência trabalhista também é uma das atribuições do TST, em 24 de fevereiro de 2025, aquela corte publicou 21 teses vinculantes, dentre as quais, três tratam expressamente do FGTS, sendo que duas serão analisadas no próximo capítulo.

REQUISITOS PARA A RESCISÃO INDIRETA E DISPENSA DA IMEDIATIDADE

O contrato de trabalho não é uma imposição. Ao contrário, é um acordo escrito firmado entre as partes (empregador e empregado) cujo teor estabelece as regras e condições para a relação de trabalho. Nessa perspectiva, quando uma das partes deixa de cumprir o que foi acordado, a outra é liberada de cumprir determinadas obrigações.

Quando o empregado descumpra o contrato, o empregador pode demiti-lo por justa causa. Porém, quando é o empregador quem descumpra, o artigo 483 da CLT estabelece os casos em que o empregado poderá rescindir o contrato:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - 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 (Brasil, 2023).

Em se tratando especificamente do não recolhimento ou recolhimento irregular do FGTS, a rescisão estaria amparada na alínea “d” e no parágrafo terceiro do artigo 483.

É verdade que, em caso de descumprimento por parte do empregador, o empregado poderia simplesmente pedir demissão e sair do emprego. Porém, ocorre que, ao fazer isso, ele perde os benefícios que teria se fosse demitido sem justa causa, como o saque do FGTS e a multa de 40% sobre o saldo (além de ficar impossibilitado de acessar o seguro-desemprego), daí a razão para a legislação ofertar a possibilidade de o empregado rescindir o contrato sem prejuízo das verbas rescisórias em caso de comprovada culpa do empregador.

Jurisprudências sobre o Tema e Anteriores às Teses Vinculantes

Uma relação empregatícia é abalada quando uma das partes (seja empregador ou empregado) deixa de cumprir o que foi acordado. O ideal seria se a legislação e os termos do contrato fossem respeitados por ambas as partes, porém, quando isso não acontece, nos casos mais simples, rompe-se o contrato de trabalho e, nos casos mais complexos, as cortes trabalhistas são acionadas.

Antes do advento das teses vinculantes, o entendimento ficava a cargo de cada magistrado de primeira e segunda instância e, não havendo entendimento, era levado à instância superior (TST). No entanto, as decisões dos desembargadores não diferiam muito do entendimento do TST e, nesse sentido, em 2023, a 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Município e Estado do Rio de Janeiro) decidiu em favor do empregado em um caso de pedido de rescisão indireta por ausência de recolhimento do FGTS.

PROCESSO nº 0100729-66.2020.5.01.0006 (RORSum)
RECORRENTE: JANETE RIBEIRO CHAVES RECORRIDO:
ASSOCIAÇÃO DO HOSPITAL EVANGÉLICO DO RELATOR:
LEONARDO DIAS BORGES

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE DEPÓSITOS DO FGTS. CARACTERIZAÇÃO. Para a caracterização da rescisão indireta, necessário que haja falta grave por parte da empresa, a qual torna o vínculo contratual insuportável. Assim, pretendendo o empregado a rescisão indireta do pacto laboral, seu é o encargo processual de provar a falta grave cometida pelo empregador, por ser fato constitutivo do direito postulado (inteligência dos artigos 818 da CLT, e 373, I, do CPC), ônus do qual a reclamante se desincumbiu no caso vertente, eis que comprovado nos autos a irregularidade dos recolhimentos do FGTS, configurando-se a hipótese prevista na alínea “d” do art. 483 da CLT, e, portanto, a

justa causa do empregador para a rescisão contratual. Recurso parcialmente provido.

[...]

ACORDAM os Desembargadores Federais que compõem a 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por unanimidade, DEFERIR a gratuidade de justiça à reclamante, conhecer o recurso interposto pela reclamante e, no mérito, dar parcial provimento, para declarar a rescisão indireta do contrato de emprego na data de 14/09/2020, bem como condenar ao pagamento de aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional, férias simples e proporcionais acrescidas de 1/3, FGTS com 40% e indenização referente ao seguro desemprego, observados os termos e parâmetros contidos na fundamentação.

No mesmo ano, o Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região do Município de Campo Grande, Estado de Mato Grosso do Sul, com relação à rescisão indireta e pagamento de multa correspondente, chegou à seguinte decisão:

INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS
0024212-91.2023.5.24.0000

REQUERENTE: Des. Tomas Bawden de Castro Silva

REQUERIDO: PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 24ª REGIÃO

TERCEIRO INTERESSADO: FABRICIO JONES COENE
MARINHO

ADVOGADO: RENAN FONSECA

TERCEIRO INTERESSADO: BURITI COMERCIO DE CARNES
LTDA

ADVOGADO: MARCELO RAMSDORF DE ALMEIDA

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

TERCEIRO INTERESSADO: SINDICATO DOS
TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RADIOFUSAO,
TELEVISAO, PUBLICIDADE E SIMILARES DO ESTADO DE
MATO GROSSO DO SUL - SINTERCOM/MS

ADVOGADO: DIONES FIGUEIREDO FRANKLIN CANELA

ADVOGADO: TIAGO ALVES DA SILVA

TERCEIRO INTERESSADO: SINDICATO DAS INDÚSTRIAS
DE FRIOS,
CARNES E DERIVADOS DO ESTADO DO MATO GROSSO DO
SUL

ADVOGADO: MANUELA BERTI FORNARI BALDUINO

ACORDAM os integrantes do Egrégio Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região, por maioria, nos termos do voto do Desembargador Francisco das C. Lima Filho (relator), vencido o Desembargador João de Deus Gomes de Souza, para:

a) fixar as seguintes teses:

a.1) A ausência ou irregularidade nos depósitos para o FGTS constitui falta grave a justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, em razão da justa causa dada pelo empregador, com fulcro no art. 483, “d” da CLT”;

a.2) É desnecessária a imediatidade para rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado, desde que a falta praticada pelo empregador, consistente na ausência ou irregularidade no recolhimento do FGTS, seja habitual, o que significa a renovação, mês a mês, da ilicitude, de forma inescusável;

b) dar provimento ao recurso ordinário interposto por Fabricio Jones Coene Marinho, quanto ao tópico “da rescisão indireta. verbas contratuais e rescisórias”, nos autos do processo n.º 0024038-23.2022.5.24.0031, no qual litiga em face de Buriti Comercio de Carnes Ltda. Para reconhecer a rescisão indireta do vínculo empregatício e acrescer à condenação o pagamento das seguintes verbas rescisórias: (i) aviso prévio indenizado (45 dias); (ii) multa de 40% sobre a integralidade do FGTS, ou seja, tanto sobre os recolhimentos esparsos quanto daqueles devidos (f. 144); (iii) entrega das guias CD/SD para habilitação do autor/ recorrente no seguro desemprego, sob pena de indenização do valor correspondente. Campo Grande, 27 de julho de 2023.

Os dois acórdãos acima são apenas uma amostra das inúmeras decisões favoráveis à rescisão indireta em casos comprovados de não recolhimento ou recolhimento irregular do FGTS. Além disso, as súmulas do TST de nº 13 (falta grave do empregador) e nº 461 (FGTS) também eram jurisprudências utilizadas como referências para justificar a rescisão indireta, sendo que a última estabelecia que, em caso de disputa, caberia ao empregador comprovar a regularidade dos recolhimentos do FGTS (ônus da prova).

Análise das Teses Vinculantes do TST

Tese vinculante: rescisão indireta por atraso no FGTS

A primeira tese analisada diz respeito aos casos em que o empregador deixa de recolher o FGTS ou o faz de forma irregular. Nessa perspectiva, o entendimento do TST, de acordo com o Recurso de Revista nº 1000063-90.2024.5.02.0032 estabelece que o descumprimento no recolhimento do FGTS configura rescisão indireta do contrato de trabalho com flexibilidade temporal.

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Depósitos do FGTS. Ausência ou irregularidade no recolhimento. Rescisão indireta do contrato de trabalho. Desnecessidade do requisito da imediatidade. Reafirmação de jurisprudência. Tema 70. O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos para, reafirmando a jurisprudência do TST, fixar a seguinte tese

jurídica: “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”. TST- RRAg-1000063-90.2024.5.02.0032, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.

A tese em questão interpreta que, o não recolhimento ou o recolhimento irregular do FGTS, constitui violação contratual por parte do empregador, dando ao empregado a possibilidade de rescindir o contrato de trabalho sem perder os direitos que teria em caso de demissão sem justa causa. Em outras palavras, reforça o disposto na alínea “d” do artigo 483 da CLT, ou seja, em caso de inconstância no recolhimento do FGTS (falta grave cometida pelo empregador), poderá o empregado rescindir aquele contrato de trabalho e ainda assim poder sacar seu FGTS.

Por mais que pareça ser uma imposição, a tese vinculante em questão representa um grande avanço, pois, conforme entendimento do próprio TST, a “Fixação de precedentes qualificados impede subida de recursos sobre tema pacificado.” Em outras palavras, impede que casos semelhantes subam ao tribunal desnecessariamente, poupando trabalho, tempo, dinheiro e saúde mental.

Nesse sentido, completou o ministro Aloysio Corrêa da Veiga: “Isso não significa que a jurisprudência é estanque. Ela poderá ser superada. Mas casos iguais têm de ser decididos igualmente [...] O que não pode haver mais é a insistência para obter uma decisão favorável em algo que já está decidido de forma contrária”.

É importante destacar que, o FGTS não é um benefício qualquer, mas um direito fundamental ao trabalhador, à sua família e à sociedade em geral, portanto, quando se subtrair ele do trabalhador, os prejuízos não são apenas deste mas de todos aqueles que poderiam se beneficiar com tal recurso.

Tese vinculante: Multa de 40% e sua aplicação na rescisão indireta

A multa rescisória também é um direito vinculado à demissão sem justa causa. Os critérios para sua fixação estão previstos nos parágrafos primeiro e segundo da Lei 8.036 de 11 de maio de 1990:

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento (Brasil, 1997).

A tese analisada na seção anterior (3.2.1) deixou claro o direito do trabalhador à rescisão indireta, portanto, acesso ao saldo do FGTS, em caso de não recolhimento

ou recolhimento irregular. Mas, nesses casos, o trabalhador tem direito à multa rescisória (que corresponde a 40% do saldo regular do FGTS)?

O TST entende que sim, razão pela qual fixou a seguinte tese:

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. Rescisão indireta do contrato de trabalho. Multa prevista no art. 477, §8º, da CLT. Devida. Reafirmação de jurisprudência. Tema 52. O Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, acolher proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos para, reafirmando a jurisprudência do TST, fixar a seguinte tese jurídica: "Reconhecida em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho é devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT". TST-RRAg-0000367-98.2023.5.17.0008, Tribunal Pleno, julgado em 24/02/2025.

A tese em questão conduz ao entendimento de que a rescisão indireta por culpa do empregador não exime este do pagamento da multa rescisória de 40% ao empregado sobre os valores que aquele teria direito, caso o FGTS fosse depositado regularmente.

O que percebe é que as duas teses vinculantes analisadas neste estudo não podem ser dissociadas uma vez que, comprovada a aplicação da primeira, é cabível também a aplicação da segunda. Portanto, se há direito à rescisão indireta em caso de ausência ou irregularidade no recolhimento do FGTS, há também o direito da multa rescisória de 40% sobre o saldo, tendo em vista que a rescisão do contrato não foi justa causa em desfavor do empregado.

CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES

O FGTS está entre os mais importantes direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos em solo brasileiro. Surgiu em substituição à antiga indenização. Em termos monetários não houve muita diferença, porém, a grande diferença reside no fato de que, antes, a indenização era desembolsada pelo empregador no ato da demissão sem justa causa. Porém, com o advento do FGTS, o empregador faz uma poupança compulsória em favor do empregado com depósitos mensais os quais, equivalem a, aproximadamente, um salário por ano, valor semelhantemente aos tempos da indenização. Todavia, a semelhança termina aí, pois, quando comparado à antiga indenização, o FGTS apresenta as seguintes vantagens: a) os recolhimentos são realizados em parcelas mensais correspondentes a 8% do salário durante todo o vínculo empregatício, evitando despendar altas quantias de uma só vez, como se acontecia com a indenização (benefício para o empregador); b) os depósitos começam a ser efetuados a partir do primeiro mês de registro de vínculo empregatício, dispensando, portanto, a carência de dez anos de trabalho (benefício para o empregado); os valores ficam em posse da Caixa Econômica Federal o que garante ao trabalhador recebimento imediato após a demissão sem justa causa (outro benefício para o empregado).

A rescisão indireta se dá quando se comprova falta grave cometida pelo empregador, como não pagamento de salários e o descumprimento de obrigações contratuais. É importante ressaltar que, quando se há descumprimento dos termos do contrato de trabalho, ninguém ganha. Infelizmente, todos perdem, uns mais do que outros.

O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho deveria ser suficiente para solucionar conflitos dessa natureza (rescisão indireta), porém, a subjetividade no direito leva a diversas interpretações, levando a mais alta corte trabalhista a fixar diversas súmulas e, por último, as teses vinculantes na tentativa de resolver as demandas trabalhistas mais complexas.

Por essa razão, dentre as principais vantagens da fixação das duas teses vinculantes analisadas estão: a segurança jurídica (as teses fixam os termos o que torna inútil o questionamento), a aceleração das demandas judiciais (uma vez que a tese já decidiu, não adianta recorrer à instância superior, o que torna mais célere os processos) e a simplificação dos julgamentos (sem querer desmerecer outras jurisprudências, a fixação das teses permite a sua utilização para fundamentar a decisão final sem necessidade de recorrer a decisões de outras cortes ou de outros casos).

Ademais, o advento das duas teses analisadas trouxe mais segurança jurídica para a sociedade em geral e para o empregado em particular, porque, uma vez que o empregador não cumpriu sua obrigação de recolher ordinariamente o FGTS, o empregado pode dissolver o contrato de trabalho sem o risco de perder os direitos que teria em caso de demissão por justa causa.

Também permite que o empregado desfaça o vínculo com o empregador desonesto ou desorganizado de forma célere, devido ao fato de que não adianta o empregador recorrer às instâncias superiores tendo em vista a tese vinculante da mais alta corte da justiça do trabalho. Isso se traduz em um impacto significativamente positivo para o empregado.

Por fim, as cortes ganham com isso porque fica mais fácil julgar e por fim ao conflito sem se gastar tanto tempo analisando outras jurisprudências e a sociedade ganha porque processos demorados são onerosos e quem paga a conta é o cidadão contribuinte.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1 a 132/2023.** Presidência da República – Casa Civil: Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 09 de junho de 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.542 de 01 de maio de 1943** (Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho). Presidência da República – Casa Civil: Subchefia para

Assuntos Jurídicos. Com alterações até a Lei 14.611/2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 07 de junho de 2025.

BRASIL. **Lei 8.036 de 11 de maio de 1990** (Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.) Presidência da República – Casa Civil: Subchefia para Assuntos Jurídicos. Com alterações até a Lei nº 13.932/2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em 07 de junho de 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Informativo TST. nº 299, 24 de fevereiro a 12 de março de 2025a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedentes trabalhistas: índice temático: STF–TST / Tribunal Superior do Trabalho**. – Brasília: TST, Comissão Gestora de Precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, mai. 2025b. 287 p.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

TRIBUNAL Regional do Trabalho da 1ª Região. (10ª Turma) Acórdão. **Rescisão indireta do contrato de trabalho**. Ausência de depósitos do FGTS. Caracterização. Processo nº 0100729-66.2020.5.01.0006 (RORSum) Recorrente: Janete Ribeiro Chaves Recorrido: Associação do Hospital Evangélico do Rio de Janeiro. Relator: Leonardo Dias Borges. Rio de Janeiro, 05 de julho de 2023.

TRIBUNAL Regional do Trabalho da 24ª Região. **(Tribunal Pleno) Acórdão. Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas nº 0024212-91.2023.5.24.0000**. REQUERENTE: Des. Tomas Bawden de Castro Silva REQUERIDO: Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Terceiro interessado: Fabricio Jones Coene Marinho. Terceiro interessado: Buriti Comércio de Carnes Ltda [...] Campo Grande, 27 de julho de 2023.

TRIBUNAL Superior do Trabalho. **Agravante e recorrente: Alticione Nery Miranda Souza. Recorrido: Grupo Casas Bahia S.A.** Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 24 de fevereiro de 2025. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011110-03.2023.5.03.0027/3#f22c8fb>. Acesso em 07 de outubro de 2025.