

**FINDES**Conselho Temático
de Relações do
Trabalho

INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

15 de setembro de
2026

Ano 07 / Nº 682

Informe Estratégico – TST reconhece rescisão indireta por não pagamento habitual de horas extras

Resumo

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho de um empregado que não recebia habitualmente pelas horas extras realizadas, em razão da adoção de um banco de horas considerado irregular. O Tribunal aplicou a tese vinculante do Tema 85, segundo a qual o descumprimento reiterado das obrigações relativas ao pagamento de horas extraordinárias configura falta grave do empregador e autoriza a ruptura do contrato por culpa patronal. A decisão reforça que a supressão habitual de direitos relacionados à jornada de trabalho pode gerar rescisão indireta e o pagamento de todas as verbas rescisórias equivalentes à dispensa sem justa causa, evidenciando a importância da correta gestão da jornada e da observância das normas coletivas sobre banco de horas.

1 – A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no julgamento do processo [RR-0012210-80.2020.5.15.0021](#), reconheceu o direito de um técnico à **rescisão indireta do contrato de trabalho** em razão do **não pagamento habitual de horas extras**, decorrente da adoção de um banco de horas considerado irregular.

De acordo com os autos, o trabalhador exercia atividades de manutenção, instalação e atendimento ao cliente e alegou cumprir jornadas que frequentemente ultrapassavam o horário contratual, sem a correspondente remuneração das horas extraordinárias. A empresa sustentava que o excesso de jornada era compensado por meio de banco de horas. Contudo, o sistema foi considerado **inválido** porque a convenção coletiva da categoria condicionava sua implementação à celebração de acordo coletivo firmado entre a empresa e o sindicato profissional, providência que



não foi observada.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região reconheceu o direito ao pagamento das horas extras, diante da invalidade do banco de horas, mas **afastou o pedido de rescisão indireta** por entender que a irregularidade não seria suficientemente grave para caracterizar falta patronal apta à ruptura do contrato de trabalho.

Ao analisar o recurso do empregado, a ministra Morgana de Almeida, relatora do caso no Tribunal Superior do Trabalho, **reformou a decisão regional** e destacou que o descumprimento reiterado da obrigação de remunerar corretamente as horas extras configura violação grave das obrigações contratuais do empregador. O colegiado, por decisão unânime, concluiu que a conduta patronal se enquadra na hipótese prevista no artigo 483, [alínea “d”](#), da CLT, que autoriza o empregado a considerar rescindido o contrato quando o empregador não cumprir suas obrigações contratuais.

A decisão observou a **tese jurídica vinculante** firmada pelo TST no [Tema 85](#) dos Recursos Repetitivos, segundo a qual o descumprimento contratual reiterado relacionado à ausência de pagamento de horas extraordinárias e à não concessão do intervalo intrajornada autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho. Com isso, o Tribunal reforçou o entendimento de que a supressão habitual de direitos relacionados à jornada não constitui mera irregularidade administrativa, mas representa **falta grave patronal** capaz de justificar a ruptura indireta do vínculo empregatício.

O precedente possui especial relevância para as organizações, pois amplia a exposição ao passivo trabalhista decorrente de falhas na gestão de jornada. Uma vez reconhecida a rescisão indireta, o empregador poderá ser condenado ao pagamento de todas as verbas rescisórias típicas da dispensa sem justa causa, incluindo aviso-prévio, férias, décimo terceiro salário, multa de 40% do FGTS e liberação das guias para saque do fundo e habilitação no seguro-desemprego.

A decisão também evidencia a importância da observância rigorosa das normas coletivas e dos procedimentos legais relacionados à compensação de jornada. Nesse contexto, recomenda-se que as empresas revisem periodicamente seus controles de ponto, validem a regularidade dos acordos de compensação e dos bancos de horas adotados, assegurem o correto pagamento das horas extraordinárias e promovam



auditorias preventivas para identificar eventuais inconformidades.

2 – O caso serve como oportunidade para lembrar os contornos jurídicos da **rescisão indireta do contrato de trabalho**.

Prevista no [artigo 483 da CLT](#), essa **modalidade de ruptura contratual** ocorre quando o empregador pratica **falta grave** capaz de tornar insustentável a continuidade da relação de emprego. Embora seja frequentemente denominada de “**justa causa do empregador**”, sua configuração depende da demonstração de condutas que representem violação relevante dos deveres contratuais e legais impostos ao empregador.

Entre as **hipóteses legalmente previstas** estão a exigência de serviços superiores às forças do empregado ou alheios ao contrato de trabalho, o tratamento com rigor excessivo, a exposição do trabalhador a perigo manifesto de mal considerável, o descumprimento de obrigações contratuais e a prática de atos lesivos à honra e à boa fama do empregado ou de seus familiares. Também podem justificar a rescisão indireta agressões físicas praticadas pelo empregador ou por seus representantes e a redução substancial do trabalho por peça ou tarefa que implique diminuição significativa da remuneração.

Na prática forense, destacam-se como **fundamentos mais comuns** para o reconhecimento da rescisão indireta o atraso reiterado de salários, a ausência ou irregularidade dos depósitos do FGTS, o assédio moral ou sexual, a exposição do empregado a condições inseguras de trabalho e o descumprimento reiterado de direitos relacionados à jornada. Merece especial atenção o entendimento consolidado pelo TST no [Tema 70](#) dos Recursos Repetitivos, segundo o qual a ausência ou irregularidade no recolhimento do FGTS configura descumprimento de obrigação contratual apto a ensejar a rescisão indireta, independentemente da imediata reação do empregado.

Outro aspecto relevante envolve o **uso de ferramentas de comunicação corporativa**. Mensagens ofensivas, constrangimentos públicos em grupos de WhatsApp, exposições vexatórias ou práticas reiteradas de assédio em ambientes digitais podem ser utilizadas como prova de condutas abusivas e fundamentar pedidos de rescisão indireta perante a Justiça do Trabalho.

Para o **reconhecimento judicial** dessa modalidade de ruptura contratual, é



necessária a comprovação de falta patronal grave, apta a tornar insustentável a manutenção do vínculo, bem como a demonstração da relação entre a conduta irregular e a decisão do empregado de encerrar o contrato.

Sob a **perspectiva empresarial**, a melhor estratégia continua sendo a adoção de medidas preventivas. O cumprimento pontual das obrigações trabalhistas, a regularidade dos recolhimentos fundiários e previdenciários, a manutenção de ambientes de trabalho seguros e respeitosos, o treinamento de gestores e lideranças e a implementação de canais efetivos de denúncia e apuração de irregularidades são medidas essenciais para reduzir riscos e evitar litígios.

O **recente posicionamento do TST** reforça uma tendência jurisprudencial de maior rigor na avaliação de descumprimentos trabalhistas reiterados. Para empregadores e profissionais de recursos humanos, a decisão representa um importante alerta: irregularidades relacionadas à jornada de trabalho, especialmente quando habituais e sistemáticas, podem ultrapassar a esfera meramente pecuniária e resultar na caracterização de falta grave patronal, com expressivo impacto financeiro e jurídico para as organizações.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT