



**PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

**ACÓRDÃO**  
**SDC**  
**GMAAB/gs/FPR**

**RECURSO ORDINÁRIO DA EUCATUR. AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CLÁUSULA 7ª DO ACORDO COLETIVO 69/2000 FIRMADO ENTRE A EMPRESA RECORRENTE E O SINTRAR/RO. POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. PREVALÊNCIA SOBRE A REGRA PREVISTA NO ART. 477, § 6º, DA CLT. MATÉRIA PASSÍVEL DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ART. 611-A DA CLT.**

Há de se restabelecer a redação da cláusula sétima do instrumento normativo denunciado nestes autos, que estabelece a possibilidade de parcelamento do pagamento das verbas rescisórias pelas empresas do ramo de transporte local atingidas “durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020”, em razão da pandemia mundial do corona vírus – denominada Covid-19. Isso porque, como admite o próprio autor, as Medidas Provisórias nºs 927 e 936/2020 – esta última atualmente convertida na Lei nº 14.020/2020 – que instituíram o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda não trouxeram a previsão do pagamento parcelado das verbas rescisórias. Logo, não subsistem os fundamentos adotados pelo Tribunal Regional no sentido de que a cláusula questionada pelo Ministério Público do Trabalho extrapolaria os limites das referidas Medidas Provisórias editadas pelo Poder Executivo Federal para o enfrentamento da emergência em saúde



**PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

pública de importância internacional, supostamente incorrendo em ofensa aos artigos 477 e 611-A da CLT. Ora, a reforma trabalhista ocorrida em 2017, que introduziu na CLT, por intermédio da Lei nº 13.467/2017, os arts. 611-A e 611-B, buscou o fortalecimento da negociação coletiva, instituto já prestigiado constitucionalmente mediante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, preceituado no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988. Ocorre que o princípio da intervenção mínima do Poder Judiciário na autonomia de vontade coletiva encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos indisponíveis. Nesse contexto, é sabido que o art. 611-A da CLT enumera exemplificativamente os temas suscetíveis de negociação coletiva, ao dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, **entre outros**, dispuserem sobre as matérias elencadas nos quinze incisos do referido artigo. Por outro lado, o art. 611-B da CLT, ao utilizar o termo "exclusivamente", especifica o rol das matérias não passíveis de negociação coletiva, porque compreendem direitos de indisponibilidade absoluta. Assim sendo, conquanto a nova redação do § 6º do art. 477 da CLT preveja que "o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato", nada impede, em relação a esse tópico, a participação direta das partes envolvidas (sindicato profissional e empresas) na formulação de normas convencionais em conformidade com a nova

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1004D57240B6990594.



**PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

realidade imposta pela emergência sanitária acometida ao país, ao dispor cláusula de acordo coletivo que viabilize a manutenção da saúde financeira e a continuidade das atividades empresariais ligadas ao transporte coletivo estadual e interestadual de passageiros, como no caso concreto, a que se viram obrigadas a se adaptar com austeridade e razoabilidade às contingências determinadas pelos órgãos públicos, ante os fatos notórios e de amplo conhecimento acarretados pela Pandemia do coronavírus, sobretudo concernente à novas normas de restrição à circulação de pessoas, de isolamento e de distanciamento, reduzindo consideravelmente a demanda de passageiros e tornando ociosos inúmeros postos de trabalho. Obviamente, não estando a forma de pagamento das verbas rescisórias elencada no rol taxativo do art. 611-B da CLT como objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, não há falar em exclusão de direito indisponível e em ocorrência de sérios prejuízos aos empregados, até porque a legislação trabalhista já havia sido modificada mesmo antes do advento da mencionada pandemia mundial do corona vírus. **Recurso ordinário conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário Trabalhista nº **TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**, em que são Recorrentes **EUCATUR - EMPRESA UNIÃO CASCAVEL DE TRANSPORTES E TURISMO LTDA. E OUTROS** e Recorridos **SINDICATO DOS MOTORISTAS E TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DE PASSAGEIROS E CARGAS NO ESTADO DE RONDONIA - SINTRRAR - RO** e **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO**.



**PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

Cuidam os autos de recurso ordinário em ação anulatória de cláusula de acordo coletivo de trabalho, ora interposto pela EUCATUR e OUTRAS contra o acórdão do EG. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região que admitiu julgou procedente a ação a fim de “declarar, com efeitos *ex tunc*, a nulidade das cláusulas terceira, §2º; quarta, §8º; quinta; sétima e nona do Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho RO000069/2020, com a consequente cassação de seus efeitos já produzidos” (pág. 470).

Em específico, sob o fundamento de que “as cláusulas questionadas pelo Ministério Público do Trabalho extrapolaram os limites das Medidas Provisórias 927 e 936/2020, que alteraram a legislação trabalhista no período de calamidade pública” (pág. 464), a decisão recorrida anulou, por violação dos artigos 477 e 611-A da CLT, a cláusula 7ª do aludido instrumento normativo, que prevê a possibilidade de parcelamento das verbas rescisórias “durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020”.

Irresignadas, as empresas rés, insurgem-se, às págs. 547-559, tão-somente em relação à anulação da cláusula 7ª, sustentando, em síntese, que se trata de direito disponível e, portanto, o acordo coletivo de trabalho em questão tem prevalência sobre o regulado em lei quanto ao prazo para pagamento das verbas rescisórias, nos termos dos arts. 611-A e 611-B da CLT. Requerem a reforma do acórdão do TRT da 14ª Região para que seja mantida a redação da cláusula sétima do acordo coletivo mencionado.

Despacho de admissibilidade às págs. 564-566.

Foram apresentadas contrarrazões às págs. 594-607.

Os autos não foram remetidos à Procuradoria-Geral do Ministério Público do Trabalho para emissão de parecer, por figurar o *parquet* como parte autora.

É o relatório.

V O T O

**1. CONHECIMENTO**



**PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

Atendidos os pressupostos de admissibilidade, **conheço** do recurso.

**2. MÉRITO**

**AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. PREVALÊNCIA SOBRE A REGRA PREVISTA NO ART. 477, § 6º, DA CLT. MATÉRIA PASSÍVEL DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ART. 611-A DA CLT.**

O egrégio Tribunal Regional, no particular, assim decidiu, *in verbis*:

“Embora a Constituição Federal reconheça os acordos e convenções coletivas como direito dos trabalhadores (art. 7º, XXVI, CF), a ação anulatória é o remédio jurídico processual destinado à anulação de atos jurídicos eivados de vícios ou de defeito.

No caso em questão, o Ministério Público do Trabalho questionou na peça inicial as seguintes cláusulas do termo aditivo de acordo coletivo:

CLÁUSULA TERCEIRA: (...) §2º. Fica dispensado o prazo de antecedência das comunicações prévias, que se tornou impossível cumprir, diante da emergência que representaram as medidas determinadas pelo Governo Federal, em especial a Medida Provisória 927, considerando-se cumprido este acordo, nas seguintes condições: (...)

CLÁUSULA QUARTA: (...) §8º As horas não trabalhadas no período de vigência da redução de jornada e remuneração, previstas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, poderão ser compensadas no Banco de Horas do colaborador, dentro do prazo de 18 (dezoito) meses. Na hipótese de rescisão contratual, eventuais horas negativas acumuladas pelo trabalhador não poderão ser deduzidas nas verbas rescisórias devidas (...)

CLÁUSULA QUINTA - DOS ACORDOS INDIVIDUAIS ANTERIORES A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936 DE 2020. Nos acordos individuais firmados anteriormente a edição da MP n. 936/2020, prevendo a suspensão temporária do contrato de trabalho ou a redução da jornada e salário, a empregadora pagará ajuda compensatória no valor de 30% (trinta por cento) do salário do empregado, durante o período da suspensão ou redução temporária de trabalho pactuado, calculada sobre as horas não



## PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000

trabalhadas, a qual terá natureza indenizatória e não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda, contribuição previdenciária e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Parágrafo único: Os acordos individuais firmados anteriormente a Medida Provisória 936 de 2020, inclusive, os quais tenham deliberado acerca da suspensão do contrato de trabalho, redução da jornada e da remuneração do contrato de trabalho, vigorarão e por conseguinte produzirão efeitos, até a data da assinatura dos novos acordos firmados com suporte na norma precitada.

**CLÁUSULA SÉTIMA - DO PARCELAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. Durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, a empregadora está autorizada a pagar as verbas rescisórias acrescidas dos depósitos atrasados do FGTS e multa rescisória de 40% (quarenta por cento), de forma parcelada, nos casos em que o pagamento for devido, mediante aquiescência formal do trabalhador.**

**§1º. As rescisões contratuais dos trabalhadores filiados ao SINTTRAR obrigatoriamente deverão ser homologadas diretamente na referida entidade sindical, oportunidade que serão verificadas as condições de eventual parcelamento das verbas rescisórias acrescidas dos depósitos atrasados do FGTS e multa rescisória de 40% (quarenta por cento).**

**§2º. Os pagamentos poderão ser realizados diretamente nas respectivas contas correntes dos empregados, sendo que a parcela mínima (já incluindo verbas rescisórias, FGTS em atraso e multa de 40%), não poderá ser inferior a R\$ 1.000,00 (um mil reais).**

**CLÁUSULA NONA - DA LICENÇA NÃO REMUNERADA.** Conforme dispositivo do art. 444 da CLT onde estabelece que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes, fica autorizada a pactuação de licença não remunerada ao trabalhador que solicitar por escrito o pedido e, mediante anuência da empresa, tiver autorização para o gozo.

§1º. A licença não remunerada poderá ser concedida pelo período mínimo de 60 dias e terá validade até a data de 31/12/2020. O início da licença não remunerada dar-se-á a partir do pedido por escrito feito pelo empregado com anuência da Empresa.

§2º. O início da licença não remunerada suspende o contrato de trabalho, sem a ocorrência da rescisão contratual. Fica, portanto, o empregado dispensado da prestação de serviços



**PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

acordada entre as partes, bem como fica a empresa dispensada do pagamento da respectiva remuneração.

§3º. Uma vez solicitada pelo empregado e concedida pelo empregador, o período correspondente à licença não remunerada não produz nenhum efeito no contrato de trabalho, não gerando, portanto, direito ao pagamento dos consectários de férias e 13º salários do período em que o mesmo não estiver trabalhando. Após o término da suspensão do contrato, ficam restabelecidas a contagem dos avos correspondentes. Da mesma forma, a empresa fica dispensada, durante este período, de efetuar os depósitos do FGTS, bem como de recolher as contribuições para o INSS.

§4º. O período de concessão de licença não remunerada deverá ser anotado em CTPS do empregado.

Em relação ao §2º da cláusula terceira, que prevê dispensa do prazo de antecedência das comunicações prévias, de fato, observa-se que tal disposição contraria expressamente o disposto nos arts. 7º, II, e 8º, §1º, da MP 936/2020, segundo os quais poderá o empregador reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e o salário, bem ainda suspender temporariamente o contrato de trabalho, observada a pactuação por acordo individual escrito, que "será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos".

Sendo essa prévia comunicação requisito para redução de salário e jornada ou para a suspensão do contrato de trabalho, a cláusula em questão não pode ser tida como válida, sobretudo considerando que a Medida Provisória já previu prazo exíguo para essa comunicação prévia, não se podendo admitir a dispensa na forma como apresentado no termo aditivo ora em exame.

Embora as demandadas já tenham demonstrado que promoveram alteração na cláusula, fica mantida o reconhecimento da nulidade da redação anterior, uma vez que produziram efeitos jurídicos.

Quanto à cláusula quarta, §8º, que prevê a compensação das horas reduzidas em banco de horas, não há como admitir a hipótese de cumulação indevida de sistemas à disposição dos empregadores, mormente porque optando o empregador pela redução da jornada e do salário, não se pode exigir que, futuramente, essas horas sejam compensadas pelo trabalhador.

De fato, interpretando-se os termos das MP 927 e 936/2020, utilizando o empregador o banco de horas previsto no art. 14 da MP 927/2020, inviável admitir a redução de jornada e salário.

No que diz respeito à cláusula quinta, a qual convalida os acordos individuais anteriores à edição da MP 936/2020, de igual sorte, os acordos firmados anteriormente à vigência da referida MP não poderiam ser, automaticamente, convalidados, pois são nulos de pleno direito por não



**PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

obedecerem a exigência constitucional de prévia negociação coletiva para redução de salários (art. 7º, VI, da CF).

Apenas poderiam ser admitidos os acordos firmados após a MP 936/2020, esta declarada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento de medida cautelar na ADI 6363.

Dessa forma, inadmissível a convalidação de acordos individuais firmados anteriormente à vigência da MP 936.

Em relação à cláusula sétima, que traz previsão de parcelamento de verbas rescisórias, situação também discutida no agravo interno interposto, observa-se que a hipótese caracteriza flexibilização do art. 477 da CLT, em afronta ao disposto no art. 611-A da CLT que não traz previsão de que prevaleça o acordado sobre o legislado quanto às normas que estabelecem prazos e forma de pagamento das parcelas rescisórias.

Ademais, como dito pelo Parquet na exordial, "o Grupo Econômico, mesmo tendo à sua disposição um arsenal de medidas criadas pelo Governo Federal e previstas nas Medidas Provisórias 927 e 936 (redução salarial, suspensão contratual, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, diferimento do recolhimento do FGTS, etc), pretende mesmo, de fato, é realizar demissões (ao que tudo indica, em massa) no período da pandemia e, ainda por cima, sem cumprir o determinado no art. 477 da CLT, que se afigura como única garantia legal do trabalhador, juntamente com o seguro-desemprego, para manter a si próprio e a sua família durante a pandemia".

Ressalte-se que as medidas provisórias já trouxeram permissão de flexibilização das normas trabalhistas em decorrência da pandemia de COVID-19 que o país enfrenta, numa inegável tentativa de salvar a atividade empresarial e os empregos, de modo que não se pode admitir que os entes sindicais e empresas estabeleçam condições que extrapolem os limites do que já permitido pelas MPs.

No caso, as demandadas querem se utilizar dos benefícios trazidos pelas medidas provisórias (com parte dos trabalhadores) e, ao mesmo tempo, flexibilizar regras específicas da CLT para concretizar a rescisão de contratos de trabalho de outros trabalhadores e, ainda, pagando os valores rescisórios de modo parcelado, sem qualquer contrapartida aos que perderão o emprego.

Como já salientado, existem diversas outras medidas que podem ser levadas a efeito pelas demandadas, como a redução salarial, suspensão contratual, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e diferimento do recolhimento do FGTS, por exemplo.

Assim, considerando a impossibilidade de se permitir a flexibilização do art. 477 da CLT, bem ainda a intenção da elaboração das Medidas Provisórias



**PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

927 e 936 pelo Governo Federal, mantenho o entendimento quanto à nulidade da cláusula sétima do ACT, ora objeto de discussão.

Por fim, no que diz respeito à cláusula nona, que prevê hipótese de licença não remunerada segundo a qual o contrato de trabalho não produziria nenhum efeito, constata-se, de plano, a ausência de amparo legal a embasar tal modalidade de suspensão, mormente porque o disposto no art. 444 da CLT, em princípio, não socorre a pretensão dos acordantes.

Com efeito, a previsão em questão desrespeita as regras estipuladas pela MP 936, a qual visa a continuidade da atividade empresarial e, conseqüentemente, a proteção dos empregos, sem contudo, admitir-se a criação de suspensão não amparada em lei e que afaste direitos básicos dos trabalhadores.

Além disso, não se pode ignorar a impossibilidade de acordo coletivo disciplinar a dispensa do recolhimento de contribuições sociais para o FGTS e Previdência Social, sob pena de violação ao princípio da legalidade tributária e da reserva legal (art. 150, I, CF c/c 3º e 97 do Código Tributário Nacional).

Reforço que, muito embora as demandadas já tenham demonstrado que revogaram referida cláusula, fica mantida o reconhecimento da nulidade da redação anterior, uma vez que produziram efeitos jurídicos.

Diante desses fatos, é inequívoca a demonstração de que referidas cláusulas extrapolaram os limites das Medidas Provisórias 927 e 936/2020, que alteraram a legislação trabalhista no período de calamidade pública.

**2.3 CONCLUSÃO**

DESSA FORMA, admite-se esta ação anulatória de cláusulas convencionais e, no mérito, julga-se procedente o pedido inicial, para o fim de declarar, com efeitos *ex tunc*, a nulidade das cláusulas terceira, §2º; quarta, §8º; quinta; sétima e nona do Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho RO000069/2020, com a conseqüente cassação de seus efeitos já produzidos, na forma da fundamentação precedente" (págs. 467-470 - destaquei).

Nas razões do recurso ordinário, as empresas rés postulam a reforma do acórdão regional em relação à cláusula 7º do referido Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho, que traz a previsão de parcelamento das verbas rescisórias.

Para tanto, argumentam que a pandemia do coronavírus ocasionou a redução de aproximadamente 80% das receitas das reclamadas, que se encontram em situação desesperadora para conseguirem manter-se ativas. Asseveram que tiveram suas atividades completamente suspensas em outras cidades e unidades da federação, trazendo exemplos de decretos a esse respeito.



**PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

Transcrevem, ainda, trecho de reportagem jornalística que dá conta de que várias empresas do ramo de transporte coletivo de passageiros estão ingressando com pedidos de recuperação judicial, de modo que buscam esclarecer que a negociação coletiva visou evitar o completo encerramento das atividades.

Ponderam que, ao contrário do alegado pelo MPT, adotaram sim diversas outras medidas antes de serem efetivadas as demissões, a exemplo da maior parte do seu quadro de funcionários que se encontra com as jornadas de trabalho reduzidas, nos termos da MP 936/2020.

Aduzem que a orientação é a de que as pessoas fiquem em casa e, assim, não há passageiros para serem transportados. Sequer a metade das poltronas está sendo preenchida nas viagens que estão sendo realizadas.

Ressaltam que o acordo coletivo adotou a cautela de apenas possibilitar o parcelamento das verbas rescisórias mediante aquiescência formal do trabalhador, de modo que referida cláusula deveria ser restabelecida, uma vez que resultante da livre disposição de vontade das partes. Transcreve precedente do E. TST em torno da validade de cláusula convencional que trata de pagamento de verbas rescisórias.

Asseveram, ademais, que, ao utilizar a expressão “entre outros”, o art. 611-A da CLT apresenta um rol exemplificativo de temas que podem ser objeto de livre negociação. Ainda, por não se encontrar vedação expressa no rol taxativo do art. 611-B da CLT, não haveria vedação legal ao que fora pactuado.

Defendem que a cláusula foi redigida em decorrência da mais absoluta impossibilidade de honrar com todos os valores rescisórios de uma única vez. As reclamadas não possuem atividades operacionais para suportar a totalidade da mão de obra de seu quadro, sendo que mesmo os funcionários que estão ativos e com a jornada reduzida encontram-se ociosos.

Requerem seja provido o presente agravo, a fim de cancelar a suspensão da cláusula sétima que dispõe sobre o parcelamento das verbas rescisórias.

**Ao exame.**

Há de se restabelecer a redação da cláusula sétima do instrumento normativo denunciado nestes autos, que estabelece a possibilidade de parcelamento do pagamento das verbas rescisórias pelas empresas do ramo de transporte local atingidas “durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo



**PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020”, em razão da pandemia mundial do corona vírus – denominada Covid-19.

Isso porque, como admite o próprio autor, as Medidas Provisórias nºs 927 e 936/2020 – esta última atualmente convertida na Lei nº 14.020/2020 – que instituíram o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, não trouxeram a previsão do pagamento parcelado das verbas rescisórias.

Logo, não subsistem os fundamentos adotados pelo Tribunal Regional no sentido de que a cláusula questionada pelo Ministério Público do Trabalho extrapolaria os limites das referidas Medidas Provisórias editadas pelo Poder Executivo Federal para o enfrentamento da emergência em saúde pública de importância internacional, supostamente incorrendo em ofensa aos artigos 477 e 611-A da CLT.

Ora, a reforma trabalhista ocorrida em 2017, que introduziu na CLT, por intermédio da Lei nº 13.467/2017, os arts. 611-A e 611-B, buscou o fortalecimento da negociação coletiva, instituto já prestigiado constitucionalmente mediante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, preceituado no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988. Ocorre que o princípio da intervenção mínima do Poder Judiciário na autonomia de vontade coletiva encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos indisponíveis.

Nesse contexto, é sabido que o art. 611-A da CLT enumera exemplificativamente os temas suscetíveis de negociação coletiva, ao dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, **entre outros**, dispuserem sobre as matérias elencadas nos quinze incisos do referido artigo.

Por outro lado, o art. 611-B da CLT, ao utilizar o termo "exclusivamente", especifica o rol das matérias não passíveis de negociação coletiva, porque compreendem direitos de indisponibilidade absoluta.

Vejamos os trechos legais pertinentes a seguir reproduzidos, *ipsis litteris*:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, **entre outros**, dispuserem sobre: [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)



**PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

- II - banco de horas anual; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a [Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015](#); [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- VI - regulamento empresarial; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- XI - troca do dia de feriado; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- XII - enquadramento do grau de insalubridade; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a



**PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, **exclusivamente**, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IV - salário mínimo; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

V - valor nominal do décimo terceiro salário; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VIII - salário-família; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IX - repouso semanal remunerado; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XI - número de dias de férias devidas ao empregado; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)



**PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIX - aposentadoria; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)



**PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Assim sendo, conquanto a nova redação do § 6º do art. 477 da CLT preveja que “o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato”, nada impede, em relação a esse tópico, a participação direta das partes envolvidas (sindicato profissional e empresas) na formulação de normas convencionais em conformidade com a nova realidade imposta pela emergência sanitária acometida ao país, ao dispor cláusula de acordo coletivo que viabilize a manutenção da saúde financeira e a continuidade das atividades empresariais ligadas ao transporte coletivo estadual e interestadual de passageiros, como no caso concreto, a quais se viram obrigadas a se adaptar com austeridade e razoabilidade às contingências determinadas pelos órgãos públicos, ante os fatos notórios e de amplo conhecimento acarretados pela Pandemia do coronavírus, sobretudo concernente à novas normas de restrição à circulação de pessoas, de isolamento e de distanciamento, reduzindo consideravelmente a demanda de passageiros e tornando ociosos inúmeros postos de trabalho.

Obviamente, não estando a forma de pagamento das verbas rescisórias elencada no rol taxativo do art. 611-B da CLT como objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, não há que falar em exclusão de direito indisponível e a ocorrência de sérios prejuízos aos empregados, até porque a legislação trabalhista já havia sido modificada mesmo antes do advento da mencionada pandemia mundial do corona vírus.

Além de não subsistir, como visto, o argumento em torno da impossibilidade de flexibilização do art. 477 consolidado, mostra-se igualmente vazia, porque desacompanhada de elementos comprobatórios, a mera alegação de que a real intenção das empregadoras seria promover demissões em massa dos empregados a pretexto da situação fática peculiar e excepcional por que passa o país enquanto perdura a pandemia mundial do corona vírus. Tanto assim o é que o órgão ministerial



**PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

utiliza em sua inicial o termo (ao que tudo indica), lastreando-se assim em simples indícios.

Ademais, o caput da cláusula acima transcrita pelo eg. 14º TRT condiciona o parcelamento das verbas rescisórias à “aquiescência formal do trabalhador”.

E, ao contrário do que consignou a Corte *a quo*, o § 1º da mesma disposição convencional ora denunciada prevê outrossim expressamente outra contrapartida em termos de direito aos trabalhadores não mais prevista na atual redação do art. 477 da CLT, que teve o seu antigo § 1º revogado pela aludida lei da reforma trabalhista, ao constar que: “as rescisões contratuais dos trabalhadores filiados ao SINTTRAR obrigatoriamente deverão ser homologadas diretamente na referida entidade sindical, oportunidade que serão verificadas as condições de eventual parcelamento das verbas rescisórias acrescidas dos depósitos atrasados do FGTS e multa rescisória de 40% (quarenta por cento)”.

Por isso, impõe-se a reforma da decisão regional quanto ao único aspecto levantado pela recorrente.

Ao final, vale citar precedente oriundo desta colenda Seção Especializada proferido em caso análogo:

“RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO FEITAS POR UM DELEGADO SINDICAL AUTORIZADO PELO SINDICATO DA CATEGORIA. É cediço que a autonomia de vontade assegurada pelo reconhecimento das convenções e acordos coletivos previstos no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos indisponíveis. Nesse contexto, um dos fundamentos motivadores da reforma trabalhista foi o fortalecimento da negociação coletiva. O artigo 611-A da CLT encerra um rol exemplificativo de temas que podem ser objeto de negociação ao dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre as matérias elencadas nos quinze incisos do referido artigo. Já em relação ao artigo 611-B da CLT, ao utilizar o termo “exclusivamente”, foi especificado o rol das matérias que não podem ser objeto de negociação porque compreendem direitos de indisponibilidade absoluta. Logo, apesar da nova redação do artigo 477 da CLT, não exigir mais que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só seja válido quando feito com a assistência do respectivo



**PROCESSO Nº TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

Sindicato ou perante a autoridade competente, nada impede, em relação a esse tema, a participação direta das partes na formulação de normas convencionais que lhes sejam mais benéficas, garantindo-lhes maior segurança à homologação e quitação de rescisão do contrato de trabalho ao dispor em cláusula de acordo coletivo que as homologações das rescisões de Contrato Individual de Trabalho, serão feitas por um Delegado Sindical autorizado pelo Sindicato da Categoria. Não estando elencado no rol taxativo do artigo 611-B da CLT como objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, não há que falar em exclusão de direito indisponível e a ocorrência de sérios prejuízos aos empregados, tão somente porque a legislação foi modificada para dar maior celeridade às rescisões contratuais. Recurso ordinário a que se nega provimento" (RO-585-78.2018.5.08.0000, Rel. Min. Caputo Bastos, DJE 16/08/2019).

Ante o exposto, **dou provimento** ao apelo para julgar improcedente a ação anulatória apenas quanto ao pedido de anulação da cláusula 7ª do Acordo Coletivo de Trabalho 69/2000, restabelecendo sua redação original.

ISTO POSTO

**ACORDAM** os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, dar provimento ao recurso ordinário para julgar improcedente a ação anulatória apenas quanto ao pedido de anulação da cláusula 7ª do Acordo Coletivo de Trabalho 69/2020, restabelecendo sua redação. Vencido o Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, e as Exmas. Sras. Ministras Kátia Magalhães Arruda e Delaíde Alves Miranda Arantes.

Brasília, 12 de setembro de 2022.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**ALEXANDRE AGRA BELMONTE**  
Ministro Relator