



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000**

**RECORRENTES:** EUCATUR - EMPRESA UNIÃO CASCAVEL DE TRANSPORTES E TURISMO LTDA. E OUTROS.

**RECORRIDOS:** SINDICATO DOS MOTORISTAS E TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE PASSAGEIROS E CARGAS NO ESTADO DE RONDÔNIA - SINTTRAR - RO e MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO.

**RELATOR:** Ministro ALEXANDRE AGRA BELMONTE

GMMGD/lis

### JUSTIFICATIVA DE VOTO VENCIDO

#### CLÁUSULA 7ª do ACT CELEBRADO ENTRE AS PARTES RÉS - POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Trata-se de ação anulatória proposta pelo Ministério Público do Trabalho visando à declaração de nulidade de cláusulas estabelecidas em aditivo de ACT celebrado entre as Partes Rés (Sindicato obreiro e Empresas).

O Tribunal Regional julgou procedente a ação anulatória e declarou a nulidade das cláusulas Terceira, § 2º; Quarta, § 8º; Quinta; Sétima e Nona do Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho.

As Empresas Rés interpuseram recurso ordinário, mas apenas em relação à Cláusula SÉTIMA - DO PARCELAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS.

A referida Cláusula tem a seguinte redação:

“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)”.

O Tribunal de origem julgou procedente a ação anulatória ajuizada pelo MPT e declarou a nulidade desta norma coletiva, nestes termos:

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

No exame do recurso ordinário das Empresas Rés, o Exmo. Ministro Relator dá provimento ao apelo, para julgar improcedente a ação anulatória quanto ao pedido de anulação da cláusula 7ª do Acordo Coletivo de Trabalho 69/2000.

Por oportuno, transcrevo os fundamentos do voto proferido pelo Exmo. Ministro Relator:

“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 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)*

*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 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)
- 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)*

*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 coronavírus. Tanto assim o é que o órgão ministerial 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 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).*



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

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.

Não obstante os judiciosos fundamentos adotados pelo Exmo. Ministro Relator, peço vênias para divergir desse entendimento, conforme os seguintes fundamentos que integram a presente justificativa de voto vencido.

Vejamos.

A Constituição Federal reconhece os instrumentos jurídicos clássicos da negociação coletiva - convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI, CF/88). Respeitados os limites objetivamente impostos, como a impossibilidade de renúncia a direitos, os seres coletivos detêm ampla autonomia para estipularem as normas que acharem convenientes.

E, realmente, um dos pontos centrais de inter-relação entre o Direito Coletivo e o Direito Individual do Trabalho reside na fórmula de harmonização das normas juscoletivas negociadas perante o estuário normativo heterônomo clássico ao Direito Individual do Trabalho.

Amplas são as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada. Entretanto essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis, havendo limites objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista.

Assim, nada obstante o disposto na Constituição da República, evidente que a negociação trabalhista não se trata jamais de um *superpoder* da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País. A lógica e o sentido da ordem constitucional brasileira não permitem que a negociação coletiva trabalhista ostente o poder de reduzir ou normatizar *in pejus* parcela instituída pela ordem jurídica estatal, salvo nos limites -



se houver - em que essa ordem jurídica imperativa especificamente autorizar. Havendo tal autorização, o ACT ou a CCT ganham maior margem de atuação, mas sem o poder de descaracterizar o direito individual e social manejado, uma vez que tem que respeitar os parâmetros constitucionais e legais incidentes.

Registre-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de parcelas sobre as quais a negociação coletiva pode atuar (vide, ilustrativamente, o amplo rol de temas constantes no art. 611-A da CLT), ela não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. Nesse sentido, o art. 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta o princípio da adequação setorial negociada ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados.

Em verdade, conquanto tenha havido o elástico das parcelas e temas de indisponibilidade apenas relativa, a doutrina e a jurisprudência deverão cotejar o caráter precarizador dos novos preceitos, onde couber, com o conjunto dos princípios e regras do próprio Direito do Trabalho, a par do conjunto dos princípios e regras da Constituição da República, no sentido de ajustar, pelo processo interpretativo e /ou pelo processo hierárquico, a natureza e o sentido do diploma legal novo à matriz civilizatória da Constituição de 1988, além do conjunto geral do Direito do Trabalho.

**No caso concreto**, discute-se se a negociação coletiva poderia transacionar sobre o direito trabalhista previsto no parágrafo 6º do art. 477 da CLT, com a redação da Lei 13.467/2017, que estabelece prazo unificado de dez dias, contados do término do contrato de trabalho, para que o empregador realize o pagamento das verbas rescisórias (a nova Lei revogou as alíneas "a" e "b" do § 6º precedente, que faziam diferenciação no critério de contagem desse prazo, a depender da forma de terminação do contrato).

É importante anotar que a ordem jurídica estabelece a observância de certas formalidades para a prática do



ato de terminação do contrato de emprego, com o pagamento das respectivas parcelas rescisórias. Tais formalidades visam, essencialmente, a assegurar isenção e transparência à manifestação de vontade das partes no instante de ruptura do pacto, em especial do empregado, possibilitando a este clareza quanto às circunstâncias e fatores envolventes à terminação contratual, além de maior segurança quanto ao significado do ato extintivo e pagamento das correspondentes parcelas trabalhistas. Trata-se, portanto, de um rito especial, de interesse social e público, para a homologação da rescisão.

Note-se que, embora a Lei 13.467/2017 tenha eliminado importante etapa desse rito, concernente à homologação das rescisões contratuais e seu acervo documental e monetário no âmbito do respectivo sindicato da categoria profissional ou perante a autoridade do órgão local do Ministério do Trabalho (revogação do § 1º do art. 477 da CLT), não foi alterada a obrigação patronal de "baixar" a CTPS obreira, com as anotações pertinentes (§ 2º do art. 477), bem como se manteve a determinação de pagamento das verbas rescisórias no prazo de dez dias (§ 6º do art. 477 da CLT).

Essa última etapa do procedimento rescisório - o pagamento das verbas rescisórias dentro do prazo de dez dias - detém uma nítida carga de imperatividade, de interesse público, insuscetível de transação pela negociação coletiva. Ela decorre do reforço que a ordem jurídica trabalhista dá à noção de contingenciamento crescente à prática da ruptura desmotivada do contrato empregatício, visando à proteção da relação de emprego, conforme se extrai do art. 7º, I e XXI, da CF. Não por outro motivo é que a inobservância da regra submete o empregador faltoso à penalidade do art. 477, § 8º, da CLT, já que o término do contrato de trabalho vai de encontro com o princípio da continuidade da relação de emprego, e o descumprimento do prazo legal de pagamento das verbas rescisórias potencializaria ainda mais as repercussões desfavoráveis ao ser humano trabalhador que perde a sua fonte de renda através do trabalho.

O entendimento majoritário desta SDC/TST, em processos iniciados antes da Lei 13.467/2017, é o de que as formalidades rescisórias do art. 477 da CLT, incluída a observância



do prazo para pagamento das verbas rescisórias do § 6º, são direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, insuscetíveis de modificação pela negociação coletiva. Nesse sentido:

"AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. (...). PRAZO PARA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS . A alínea "a" do § 6º do art. 477 da CLT determina que o pagamento da rescisão contratual deverá ser efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do vínculo empregatício. Registra-se que alínea "b" do § 6º prevê o prazo de 10 dias para pagamento das verbas rescisórias apenas em situações específicas, quais sejam: quando há ausência do aviso prévio, de indenização deste ou dispensa de seu cumprimento. Ademais, o referido dispositivo dispõe que esse prazo será contado a partir da data da notificação da demissão. **Observa-se que a cláusula em discussão viola o disposto no art. 477, § 6º, da CLT, visto que o instrumento normativo acordado possibilita a extensão do prazo legal para o pagamento das parcelas rescisórias, indo além do que dispõe a CLT. Recurso ordinário a que se dá provimento.** (...)" (RO-747-44.2016.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 21/05/2018).

"RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. EMPRESA RECLAMADA. (...). VERBAS RESCISÓRIAS. FIXAÇÃO DE MULTA . ISENÇÃO EXCEPCIONAL. MATÉRIA REGIDA POR LEI. ANULAÇÃO. **A cláusula que prevê o pagamento das verbas rescisórias em atraso, devidamente corrigido, a partir do décimo dia útil subsequente ao desfazimento do vínculo, é, em tese, nula, porque concorre com a redação do § 8.º do art. 477 da CLT.** Não há, pois, vazío normativo e tampouco benesse no teor da norma que possa justificar sua fixação. Via de consequência, o parágrafo único, que prevê exceção à regra fixada no caput e que constitui o objeto do pedido de anulação, não poderia igualmente subsistir. Julgado procedente o pedido de anulação, impõe-se, por razões processuais, a manutenção do julgado. Recurso Ordinário integralmente desprovido. (...)" (RO-53900-79.2012.5.17.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 13/06/2014).



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

No mesmo sentido: ROAA-2800200-84.2002.5.09.0909, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 24/10/2008.

Entendo que a cláusula ora examinada se mostra completamente nula, pois **altera a essência de um direito trabalhista previsto em regra imperativa, que é o recebimento das verbas rescisórias dentro de um prazo reduzido**. O alargamento desse prazo de forma desproporcional exacerba a fragilidade social e econômica do trabalhador que perde o emprego, desfigurando por completo a finalidade do instituto. **Note-se, a propósito, que a cláusula não delimita com clareza o prazo para pagamento das verbas rescisórias e também não prevê a incidência de correção monetária das parcelas pagas após o prazo legal.**

De outro lado, as supostas contrapartidas existentes no ACT não parecem razoáveis: primeiro, o condicionamento do parcelamento das verbas rescisórias à aquiescência formal do trabalhador não tem condão de configurar a ausência de prejuízo, porque, em princípio, o trabalhador, individualmente e na situação de perda do emprego, não tem poder para se contrapor à proposta do seu empregador de parcelar suas verbas rescisórias; segundo, a previsão de assistência sindical nas homologações das rescisões contratuais, limitada aos trabalhadores filiados, mostra-se discriminatória, uma vez que estabelece a garantia de investigação detalhada do pagamento das verbas rescisórias, pelo ente sindical, apenas para um grupo específico (os filiados), sem justificativa plausível para tanto, já que a norma flexibilizadora da etapa do procedimento rescisório (parcelamento do pagamento) alcança todos os trabalhadores, indistintamente.

Cumpra ponderar, por fim, o fato de a norma coletiva ter sido criada durante o estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (covid-19).

Com efeito, em face do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (**covid-19**), produziu-se no Brasil uma legislação trabalhista excepcional, que, ao instituir um programa emergencial de seguro social, permitiu diversas hipóteses de flexibilização de direitos trabalhistas.

Ocorre que a legislação de emergência produzida



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

(em especial, a MP nº 936, convertida na Lei nº 14.020/2020) não autorizou a modificação por negociação coletiva, tampouco individual, das formalidades rescisórias. Pelo contrário, embora não se olvide que a MP nº 936/20 tenha materializado um regime de exceção em decorrência da grave crise econômica e social que se instalava, demandando inclusive a relativização pontual e temporária de garantias constitucionais (como a de irreduzibilidade salarial sem a autorização sindical, em determinadas hipóteses), **a principal finalidade da Medida Provisória (convertida na Lei nº 14.020/2020) consistiu justamente na preservação do emprego, para que se amenizassem os efeitos negativos do impacto social das consequências do estado de calamidade** (art. 2º da MP 936/2020). Ou seja, o objetivo da legislação trabalhista de emergência sequer tangenciou a redução de direitos trabalhistas do grupo mais vulnerável e volumoso que surgia no contexto da pandemia: o grupo dos trabalhadores que entravam na estatística do desemprego. Nesse sentido é que se instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com o pagamento, pelo Estado Brasileiro (União), do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (art. 3º), o qual substituiu integral ou parcialmente os salários e permitiu que as empresas adotassem o regime de suspensão contratual e redução da jornada de trabalho e salários, evitando a dispensa em massa de trabalhadores.

Em síntese, **a interpretação sistemática e teleológica da legislação excepcional criada no contexto do estado de calamidade pública também não permite que se abra margem para que a negociação coletiva reduza direitos trabalhistas relativos à terminação do contrato de trabalho.**

Pelo exposto, **nego provimento** ao recurso ordinário, para manter a procedência da ação anulatória ajuizada pelo MPT, no aspecto.

É como voto, *data venia*.

Brasília, 12 de setembro de 2022.

**MAURICIO GODINHO DELGADO**

**Ministro do TST**