



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ISADORA ANDRADE GOMES D'OLIVEIRA SANTOS**

**OS IMPACTOS DA LEI 13.467/17 NA QUITAÇÃO DE  
VERBAS E NAS EXTINÇÕES CONTRATUAIS  
TRABALHISTAS**

Salvador  
2018

**ISADORA ANDRADE GOMES D'OLIVEIRA SANTOS**

**OS IMPACTOS DA LEI 13.467/17 NA QUITAÇÃO DE  
VERBAS E NAS EXTINÇÕES CONTRATUAIS  
TRABALHISTAS**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Adriana Wyzykowski

Salvador  
2018

**TERMO DE APROVAÇÃO**

**ISADORA ANDRADE GOMES D'OLIVEIRA SANTOS**

**OS IMPACTOS DA LEI 13.467/17 NA QUITAÇÃO DE  
VERBAS E NAS EXTIÇÕES CONTRATUAIS  
TRABALHISTAS**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em  
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2018

Aos meus pais e ao meu irmão, a quem eu devo tudo, obrigada por estarem sempre ao meu lado.

## **AGRADECIMENTOS**

Não poderia começar os agradecimentos sem mencionar a minha família, que tanto me apoia e foi fundamental para a formação da pessoa que sou hoje. Obrigada a meu pai e minha mãe, por todos os ensinamentos e carinho na vida. Obrigada por sempre me incentivarem a estudar.

Obrigada ao meu irmão, por ser meu parceiro e à minha avó e dindinha por todo amor.

Em minha vida acadêmica, agradeço à Baiana e aos mestres pelos ensinamentos, não só no conteúdo programático, mas também a agir como bom profissional. Agradeço, principalmente, a Professora Adriana Wyzykowski, que foi fundamental para a elaboração desta monografia, sendo uma orientadora impecável. Obrigada por toda atenção e ensinamentos, não só na construção desta pesquisa, como também em sala de aula e para a vida.

Dentre os meus amigos da faculdade agradeço principalmente à Morgana, que jamais saiu do meu lado nessa árdua trajetória de estudo e deste trabalho, e à Adriana e Laura, que sempre estiveram presentes, torcendo por mim.

Obrigada também a Neto, por todo incentivo e apoio nesta monografia e por sempre acreditar em meu sucesso. Obrigada pela paciência e por sempre procurar me deixar em paz.

E a todos que contribuíram de alguma forma para a elaboração desta pesquisa, muito obrigada.

“É hora de fazermos com que a pessoa humana definitivamente deixe de ser objeto de controvérsia, deixe de ser coisa e passe a ser o que Deus projetou para nós mesmos: seres humanos que respiram e são iguais, independentemente da cor, do sexo, da opção religiosa e filosófica. Seres humanos, não mais que isso, pessoas humanas, como todos nós.”

Cezar Britto

## RESUMO

O presente trabalho tem como premissa a análise dos impactos trazidos pela Lei n. 13/467/17 quanto à extinção do contrato de trabalho e quitação plena e irrevogável das verbas trabalhistas. O principal objetivo desta monografia é identificar quais os impactos trazidos pela reforma trabalhista quanto às novas formas de extinção contratual e quitação das verbas. Verificam-se, neste trabalho, os impactos no âmbito jurídico e social. Inicialmente, esta pesquisa analisa os princípios do direito do trabalho e o direito ao trabalho como direito fundamental. Além disso, estudam-se as questões relacionadas à extinção contratual no período anterior à reforma trabalhista, como as modalidades do término do contrato de trabalho, a homologação pelo sindicato dos termos de quitação do contrato de trabalho e análise das dispensas coletivas e do Plano de Demissão Voluntária. No desenrolar da pesquisa, demonstrar-se-ão jurisprudências relacionadas ao tema, como forma de enriquecimento e demonstração da realidade e aplicação e interpretação dos dispositivos trabalhistas nos Tribunais. Destaca-se que esta monografia tem, como ponto principal, a exploração do novo termo de quitação anual; das novas formalidades rescisórias; do distrato como forma de extinção contratual; verificam-se os impactos da equiparação das dispensas coletivas às dispensas individuais, e sua consequente dispensabilidade da negociação coletiva; analisa-se a nova autorização normativa para que os Planos de Demissão Voluntária que forem amparados por negociação coletiva possam dar quitação plena e irrevogável às verbas decorrentes do contrato de trabalho; e verificam-se os impactos da homologação perante o judiciário do novo acordo extrajudicial. Verifica-se da análise dessas seis inovações trazidas pela reforma trabalhista, os seus possíveis impactos trazidos ao direito e à sociedade.

**Palavras-chave:** extinção contratual; quitação de verbas; reforma trabalhista; termo de quitação anual; plano de demissão voluntária; demissão coletiva.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	Artigo
CC	Código Civil
CF/88	Constituição Federal da República
CPC	Código de Processo Civil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
des.	Desembargador
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
Min.	Ministro
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PDV	Plano de Demissão Voluntária
PSE	Programa Seguro-Emprego
STF	Supremo Tribunal Federal
TRCT	Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	10
<b>2 NOTAS PRELIMINARES SOBRE EXTINÇÃO CONTRATUAL</b>	13
2.1 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS À EXTINÇÃO CONTRATUAL	14
2.1.1 Princípio da proteção	15
2.1.2 Princípio da norma mais favorável	16
2.1.3 Princípio da continuidade da relação de emprego	18
2.1.4 Princípio da condição mais benéfica ao trabalhador	19
2.1.5 Princípio da primazia da realidade sobre a forma	21
2.2 A EXTINÇÃO CONTRATUAL NA PERSPECTIVA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO	28
2.2.1 Conceito histórico do direito fundamental ao trabalho	29
2.2.2 Conteúdo do direito fundamental ao trabalho	32
2.2.3 O direito fundamental ao trabalho e as extinções contratuais: mecanismos de concretização desse direito fundamental	35
2.2.3.1 Convenção 158 OIT	37
<b>3 QUESTÕES SOBRE A EXTINÇÃO CONTRATUAL ANTES DA REFORMA</b>	41
3.1 CLASSIFICAÇÃO DAS EXTINÇÕES CONTRATUAIS	41
3.2 TÉRMINO CONTRATUAL POR ATO LÍCITO DAS PARTES	42
3.2.1 Dispensa sem justa causa	42
3.2.2 Pedido de demissão	43
3.2.3 Distrato	44
3.3 TÉRMINO CONTRATUAL POR ATO LÍCITO DAS PARTES	46
3.3.1 Dispensa por justa causa	46
3.3.2 Rescisão indireta	47
3.3.3 Culpa recíproca	50
3.4 GRUPO INOMINADO	51
3.4.1 Força maior	51
3.4.2 Morte	53
3.4.3 Fato do príncipe	54
3.5 HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO NO SINDICATO	55

<b>3.5.1 Importância</b>	56
<b>3.6 PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA</b>	59
<b>3.6.1 Conceito</b>	59
<b>3.7 INTERVENÇÃO DO SINDICATO NA DEMISSÃO EM MASSA</b>	61
<b>3.7.1 Implicações da Dispensa Coletiva</b>	64
<b>4 IMPACTOS DA LEI 13.467/17 NAS QUESTÕES RELACIONADAS À EXTINÇÃO CONTRATUAL</b>	69
<b>4.1 ACORDO EXTRAJUCIAL</b>	70
<b>4.1.1 Realidade dos acordos extrajudiciais no ordenamento brasileiro</b>	70
<b>4.1.2 Inovação da reforma e seus impactos</b>	73
<b>4.2 TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL</b>	79
<b>4.2.1 Conceito</b>	79
<b>4.2.2 Possíveis impactos com o advento da reforma</b>	80
<b>4.3 FORMALIDADES RESCISÓRIAS</b>	85
<b>4.3.1 Inovação da reforma e seus impactos</b>	85
<b>4.4 PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA</b>	89
<b>4.4.1 Inovação da reforma e seus impactos</b>	90
<b>4.5 DISTRATO</b>	93
<b>4.5.1 Possíveis impactos com o advento da reforma</b>	93
<b>4.6 INTERVENÇÃO DO SINDICATO NA DEMISSÃO EM MASSA</b>	95
<b>4.6.1 Inovação da reforma e seus impactos.</b>	95
<b>5 CONCLUSÃO</b>	102
<b>REFERÊNCIAS</b>	106

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa analisar a Reforma Trabalhista a partir de suas inovações no que tange às novas formas de extinção contratual e na quitação plena e irrevogável das verbas decorrentes do vínculo laboral.

O objetivo deste trabalho é identificar quais os impactos das novas formas de extinção contratual e quitação das verbas trazidas pela Lei n. 13.467/17.

Sobre a reforma trabalhista, há quem alegue que a liberdade de negociação melhorará a proteção dos trabalhadores já garantida; por outro lado, há quem afirme que a reforma legislativa oportuniza o rebaixamento dos direitos dos trabalhadores.

Quanto à metodologia utilizada na presente monografia, foi adotado o método cartesiano, sendo inicialmente tratadas as premissas gerais e, posteriormente, as premissas mais específicas. Desse modo, foram abordados conceitos genéricos, e após, a apuração da temática central com mais especificidades. Além disso, foi realizada pesquisa bibliográfica, juntamente com coleta de jurisprudência.

Nesta senda, esta monografia foi dividida em cinco capítulos. O segundo capítulo tratará sobre os princípios do Direito do Trabalho que são aplicáveis à extinção contratual e à quitação de verbas trabalhistas, além da perspectiva do direito ao trabalho como um direito fundamental. Analisa-se a importância dos princípios para o ordenamento jurídico e sua aplicação na prática trabalhista.

O terceiro capítulo abordará as modalidades de extinção contratual e suas classificações criadas pela doutrina trabalhista. Tratar-se-á também da obrigatoriedade da homologação pelo sindicato dos termos de quitação do contrato de trabalho, assim como o estudo das dispensas coletivas e dos Planos de Demissão Voluntária. Aqui, a análise desses temas se dá no cenário anterior à reforma.

Já o quarto, e último, capítulo tratará sobre seis inovações trazidas pela reforma trabalhista: as inovações quanto à extinção contratual, tais quais as mudanças nas formalidades rescisórias; o distrato previsto na CLT como forma de extinção contratual; a atual desnecessidade de intervenção do sindicato na demissão em massa; o efeito da quitação plena e irrevogável das verbas trabalhistas nos Planos

de Dispensa Voluntária; e as inovações quanto à quitação das verbas trabalhistas, em que será abordado o Termo de Quitação Anual; e a possibilidade de homologação de acordo extrajudicial.

Quanto às mudanças nas formalidades rescisórias, a presente monografia tratará da desnecessidade de homologação do sindicato, na rescisão do contrato de trabalho, nos casos dos contratos com mais de um ano de duração; e da obrigatoriedade de realizar a assinatura com a data de saída na CTPS e a comunicação da dispensa aos órgãos responsáveis.

Este trabalho também tratará da possibilidade de empregado e empregador firmarem acordo no tocante à rescisão contratual, como forma de distrato, em que antes da lei 13.467/17, não havia nenhuma previsão legal a respeito da matéria.

Além disso, no tocante ao Plano de Demissão Voluntária, que é outra espécie de extinção contratual, abordar-se-á a nova característica trazida pela reforma sobre tal programa. Com o advento da reforma, para que o funcionário adira ao PDV, previsto em convenção coletiva, haverá a quitação de forma plena e irrevogável das verbas trabalhistas referente a todo o vínculo empregatício.

Ainda, tratar-se-á no presente trabalho a desnecessidade de intervenção do sindicato nas demissões coletivas. A redação do novo artigo equipara, para todos os fins, as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, afastando a necessidade de prévia negociação coletiva ou participação sindical em qualquer tipo de dispensa.

Também, será discutido neste trabalho o termo de quitação anual. Será facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Por derradeiro, o presente projeto tratará sobre o acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho, sob a forma de jurisdição voluntária. A lei 13.467/17 trouxe uma inovação no processo do trabalho, em que as partes podem de comum acordo acionar o judiciário para homologação de um acordo realizado fora do âmbito judicial. Há a ideia de que interesses contrapostos cheguem a um consenso, assegurando a independência das partes na manifestação de vontade no acordo firmado.

Esses seis aspectos destacados, que serão trabalhados no presente projeto, trazem relevância para o ordenamento jurídico de modo que tangenciam os princípios basilares do Direito do Trabalho.

Além disso, as inovações trazidas pela reforma são capazes de trazer ampla repercussão no mundo dos fatos, como nos impactos sobre o pagamento de verbas rescisórias; o impacto social quanto às demissões coletivas sem aparo sindical; e se a Reforma trará, de fato, a tão esperada cessação da crise econômica.

As inovações tratadas trazem, não somente uma discussão no âmbito jurídico, mas principalmente no âmbito social. Há uma modificação nas relações trabalhistas, trazendo mudanças no dia-dia de empregados e empregadores, quanto às dispensas e quitação de verbas. A reforma traz um impacto direto aos trabalhadores e empregadores e, conseqüentemente, às suas rendas, seus proventos econômicos.

Dessa forma, o presente trabalho irá abordar quais são os impactos pela reforma trabalhista quanto às extinções contratuais e extinção de verbas, e suas possíveis repercussões no ordenamento jurídico e na coletividade.

## 2 NOTAS PRELIMINARES SOBRE EXTINÇÃO CONTRATUAL

O direito do trabalho baseia-se, sumariamente, em princípios, e, dessa forma o presente trabalho começará tratar sobre estes importantes institutos que norteiam e orientam o ordenamento jurídico brasileiro.

Princípios são premissas que norteiam determinada área, e servem de base, diretriz, orientação para aplicação, interpretação e criação da norma jurídica. Os princípios inspiram o ordenamento jurídico e são essenciais para o desenvolvimento da área que estão inseridos.

Segundo Robert Alexy <sup>1</sup>, princípios são mandamentos de otimização que podem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das premissas fáticas, mas também das possibilidades jurídicas. Os princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida do possível dentro da possibilidade existente.

No direito do trabalho, há grande influência da Constituição sobre as normas que norteiam a seara trabalhista, haja vista que há constitucionalização de diversos institutos jurídicos do trabalho. A Constituição Federal de 1988, sendo uma Constituição social, se refere à situação do cidadão como trabalhador e como destinatário de proteção social. <sup>2</sup>

Diante disso, parte dos princípios universais e constitucionais é aplicável ao direito do trabalho e, principalmente ao momento da extinção contratual, como por exemplo: a garantia do direito ao trabalho, liberdade de trabalho, direito à condição favorável de trabalho, proteção contra o desemprego, não discriminação de salário, respeito à dignidade da pessoa humana, livre-iniciativa, valores sociais do trabalho, entre outros. <sup>3</sup>

Aqui, será visto parte dos princípios do direito do trabalho considerados mais relevantes para o presente tema.

---

<sup>1</sup> ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2 ed, Tradução de Virgílio Afonso da Silva da 5ª edição alemã. São Paulo: Malheiros, 2015. Título original: Theorie der Grundrechte, p. 90.

<sup>2</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO, Miguel. Constituição, Direitos Fundamentais e Contratos de Trabalho. **Revista Jurídica Trimestral Trabalho & Doutrina Processo Jurisprudência**. Dez. 1997, p. 24

<sup>3</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 167.

## 2.1 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS À EXTINÇÃO CONTRATUAL

Além dos princípios gerais, existem os princípios específicos do direito do trabalho. Vale ressaltar que a diretriz básica do direito do trabalho é a proteção ao trabalhador, para compensar a inferioridade do contratante juridicamente amparado em face do outro, cuja superioridade lhe permite impor, de forma unilateral, as cláusulas contratuais que o trabalhador não tem a liberalidade de discutir.<sup>4</sup>

Toda a estrutura normativa do Direito do Individual do Trabalho baseia-se na diferenciação social, econômica, política, entre os sujeitos da relação jurídica do direito do trabalho. De um lado, o empregador age naturalmente como ser coletivo, cujas ações têm aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla, e de outro lado, há o trabalhador, como ser individual e não é capaz, via de regra, de produzir isoladamente ações de impacto comunitário.<sup>5</sup>

Pode-se afirmar que os princípios do Direito do Trabalho estão acima do direito positivo, enquanto lhe servem de inspiração, e não podem tornar-se independentes dele. Existe uma mútua influência entre as normas vigentes e os princípios informadores, já que a implicação é recíproca. Princípios e preceitos positivos devem pertencer à mesma concepção.<sup>6</sup>

Segundo Maurício Godinho Delgado<sup>7</sup>, há um núcleo basilar de princípios específicos do direito do trabalho de nove princípios especiais. Tais princípios incorporam a essência da função teleológica do Direito do Trabalho e possuem abrangência ampliada e geral ao conjunto desse ramo jurídico.

Os referidos princípios são: princípio da proteção; princípio da norma mais favorável; princípio da imperatividade das normas trabalhistas; princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; princípio da condição mais benéfica; princípio da inalterabilidade contratual lesiva; princípio da intangibilidade salarial; princípio da

---

<sup>4</sup> SILVA. Luiz Pinho Pedreira da. Princípios de Direito do Trabalho. Disponível em: <<http://www.ablj.org.br/revistas/revista35/revista35%20LUIZ%20PINHO%20PEDREIRA%20DA%20SILVA%20-%20Principios%20de%20direito%20do%20trabalho.pdf>>. Acesso em 4 Mar. 2018.

<sup>5</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 199.

<sup>6</sup> RODRIGUEZ. Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 19.

<sup>7</sup> DELGADO. Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 201

primazia da realidade sobre a forma; princípio da continuidade da relação de emprego.<sup>8</sup>

Dentre os princípios basilares do Direito do Trabalho, há aqueles que estão mais presentes no momento da extinção contratual e que atuam em todas as dimensões inerentes às diretrizes gerais, quais sejam: informativa, interpretativa, normativa, subsidiária e normativa concorrente<sup>9</sup>, eis que o momento da extinção contratual é o momento de maior vulnerabilidade do obreiro e, portanto, necessita de maior proteção jurídica.

### 2.1.1 Princípio da proteção

A proteção ao trabalhador é o principal aparato do Direito do Trabalho, que surgiu com a necessidade de modificar a liberdade e igualdade formais nas relações de trabalho entre empregadores e empregados em liberdade e igualdade reais. Essa modificação é alcançada a partir de um equilíbrio entre a hipossuficiência dos trabalhadores com a proteção legal.<sup>10</sup>

O princípio da proteção visa atenuar o desequilíbrio inerente ao contrato de trabalho. Tal princípio abrange quase todos os princípios especiais do direito individual do trabalho, eis que os princípios criam uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros, buscando retificar a diferença de poder e de influência econômica e social presente entre os sujeitos da relação empregatícia.<sup>11</sup>

Por outro lado, afirma Pinho Pedreira<sup>12</sup> que a proteção do Direito do Trabalho não se limita à proteção das classes trabalhadoras, ele visa também normalizar as relações entre empregados e empregadores, de modo a assegurar a paz social. A função imediata do direito do trabalho é a proteção do trabalhador, já a função mediata é o equilíbrio social. Há uma ambivalência no sentido do caráter protetor do

---

<sup>8</sup> Para maior aprofundamento, ver: DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

<sup>9</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1225.

<sup>10</sup> SILVA. Luiz de Pinho Pedreira da. O estado atual dos princípios do Direito do Trabalho. **Revista Latinoamericana de Derecho Social**, Núm. 1, julio-diciembre de 2005, pp. 185-194.

<sup>11</sup> DELGADO. Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 202

<sup>12</sup> SILVA. Luiz de Pinho Pedreira da. *Op. cit.*, pp. 185-194.



Direito do Trabalho entre a proteção do trabalhador e a proteção da ordem econômica.

Para Américo Plá Rodríguez <sup>13</sup>, o princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial ao trabalhador. Enquanto no direito comum há uma constante preocupação em assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central é de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial.

Para o autor, o princípio se expressa sob três formas distintas. A primeira, que seria a regra *in dubio, pro operário*, em que o juiz ou intérprete da norma deve escolher o sentido que for mais favorável ao trabalho. A segunda seria a regra da norma mais favorável que determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável. E a terceira é a regra da condição mais benéfica, em que a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador.<sup>14</sup>

Parte dessas subdivisões será vista na presente monografia.

Ressalta-se que, na extinção contratual, a desigualdade entre empregado e empregador remanesce; importante, portanto, a aplicação do princípio da proteção neste momento do contrato de trabalho, eis que, em virtude da hipossuficiência do trabalhador, este encontra-se suscetível à vontade do empregador, como, por exemplo, no pagamento das verbas, na aplicação da modalidade de extinção correta, na assinatura da CTPS, e entre outras formalidades rescisórias.

### **2.1.2 Princípio da norma mais favorável**

O princípio da norma mais favorável dispõe que o operador deve optar pela regra mais favorável ao obreiro no momento da elaboração da norma, no confronto entre

---

<sup>13</sup> RODRIGUEZ. Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 83.

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 106.

regras concorrentes ou na interpretação das regras jurídicas<sup>15</sup>. É o princípio de hierarquia para dar solução ao problema da aplicação do direito do trabalho no caso concreto, quando duas ou mais normas dispuserem sobre o mesmo direito.<sup>16</sup>

No princípio da norma mais favorável, havendo pluralidade de normas, com vigência simultânea, aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se optar pela mais favorável ao trabalhador, ainda quando hierarquicamente inferior.<sup>17</sup>

Nesse princípio não se aplica a norma correspondente dentro de uma ordem hierárquica predeterminada, e sim, em cada caso, a norma mais favorável ao trabalhador. A aplicação deste princípio provoca uma espécie de quebra lógica no problema da hierarquia das fontes, que altera a ordem resultante do modelo hierárquico tradicional.<sup>18</sup>

Para aplicar o princípio em questão, a comparação entre as normas deve ser efetuada considerando seu conteúdo; deve levar em consideração a situação da coletividade trabalhadora interessada e não de um único trabalhador; deve ser resolvida objetivamente, em função dos motivos que tenham inspirado as normas; o confronto de duas normas deve ser feito a partir do caso concreto, indagando se a regra inferior é mais ou menos favorável aos trabalhadores.<sup>19</sup>

No contexto da extinção contratual, o princípio da norma mais favorável confere suporte à prevalência dos contratos de duração indeterminada aos contratos a termo e assegura respaldo às presunções favoráveis ao trabalhador, no que tange à continuidade da relação de emprego e sua forma de dissolução.<sup>20</sup> É preciso, portanto, verificar a norma mais favorável ao trabalhador, não só durante o vínculo empregatício, como também no momento em que ele termina, oportunidade em que há submissão da forma de extinção contratual, por exemplo, às decisões do empregador.

---

<sup>15</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 202

<sup>16</sup> NASCIMENTO. Amauri Mascaro. NASCIMENTO. Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 471

<sup>17</sup> SILVA. Luiz de Pinho Pedreira da. O estado atual dos princípios do Direito do Trabalho. **Revista Latinoamericana de Derecho Social**, Núm. 1, julio-diciembre de 2005, pp. 185-194.

<sup>18</sup> RODRIGUEZ. Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 123.

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 126.

<sup>20</sup> DELGADO. Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 1230

### 2.1.3 Princípio da condição mais benéfica ao trabalhador

Outro princípio que merece destaque é o princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador. Tal princípio determina que a circunstância mais vantajosa ao empregado prevalecerá sobre a situação anterior, seja a circunstância proveniente de lei, contrato, regimento interno ou norma coletiva.<sup>21</sup>

Existindo uma situação concretamente estabelecida pela norma preexistente, esta deve prevalecer sobre a que vier a ser criada pela nova norma, desde que a situação anterior já tenha sido reconhecida e se mostre mais favorável ao empregado.<sup>22</sup>

Para aplicar o princípio da condição mais benéfica ao trabalhador faz-se necessária a existência de uma condição concreta anterior ou de uma norma anterior aplicável àquela situação concreta; e a situação ou uma norma nova, distinta da anterior, e aplicada voluntariamente de forma habitual pelo empregador.<sup>23</sup>

A condição somente será considerada benéfica se não ferir as regras do direito do trabalho e seus princípios, de forma que não cause prejuízos diretos ou indiretos ao empregado. Deve-se levar em conta o bem-estar do empregado segundo as normas de direito e não suas preferências pessoais.<sup>24</sup>

O princípio da condição mais benéfica se direciona a proteger situações mais vantajosas que se incorporaram ao patrimônio do empregado, de forma expressa ou tácita, que deverá ser habitual e não poderão ser retiradas. As condições mais favoráveis podem ser casuais, que são concedidas em face de uma qualidade do empregado; ou concessivas, que são outorgadas pelo empregador e poderão ser compensadas com norma posterior.<sup>25</sup>

Ademais, a aplicação do princípio da prevalência da condição mais benéfica se sujeita a limites. O limite intrínseco justifica a não concessão de vantagens inseridas no regulamento interno da empresa ao empregado admitido após a sua revogação, nem protege a incorporação ao contrato individual de trabalho das vantagens

<sup>21</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 171.

<sup>22</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. 1 ed. São Paulo, Ltr, 2007, p. 89

<sup>23</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. *Op. cit.*, p. 172.

<sup>24</sup> *Ibidem*, *loc. cit.*, p. 172.

<sup>25</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo, LTr, 2012, p. 142

inseridas em norma coletiva. Já o limite extrínseco ocorre na edição de norma posterior mais vantajosa do que a condição atual, implicando seu desaparecimento, ou seja, as vantagens não se acumulam.<sup>26</sup>

Cabe destacar que a Lei 13.467/17 excepcionou em diversos momentos o princípio da condição mais benéfica ao trabalhador, eis que ampliou as hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado, de forma a reduzir ou retirar direitos trabalhistas de maneira válida<sup>27</sup>, tem-se, por exemplo, o art. 620 da CLT que, com sua nova redação, determina que o acordo coletivo prevalecerá sobre a convenção, mesmo que estabeleça condições menos favoráveis ao trabalhador e também o art. 611-A, que permite que as convenções e acordos coletivos prevaleçam sobre a lei, mesmo que também estabeleçam condições menos favoráveis ao obreiro.

#### **2.1.4 Princípio da continuidade da relação de emprego**

O princípio da continuidade da relação de emprego tem o objetivo de preservar o contrato de trabalho, estabelecendo a presunção de que o contrato é por prazo indeterminado, permitindo a contratação por tempo certo apenas como uma exceção. Além de conferir segurança ao empregado durante a relação empregatícia, garante sua integração na estrutura e dinâmica empresariais, favorecendo a qualidade do serviço prestado.<sup>28</sup>

Tal princípio influencia na elevação dos direitos trabalhistas, no investimento educacional e profissional que se inclina o empregador a realizar nos trabalhadores vinculados a longos contratos e na afirmação social do indivíduo favorecido pela continuidade do contrato.<sup>29</sup>

Esse princípio inspira diversas disposições contidas no sistema jurídico brasileiro, têm-se, por exemplo, as estabilidades previstas em lei, que garantem a permanência do trabalhador no emprego por estar em situação especial; o dever conferido ao empregador de indenizar o empregado quando da sua dispensa sem justa causa; a

---

<sup>26</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo, LTr, 2012, p. 143

<sup>27</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 45

<sup>28</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 100.

<sup>29</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 212

existência do instituto da sucessão trabalhista, que permite a preservação da relação de emprego, mesmo havendo mudança na estrutura jurídica na empresa ou alteração de sua titularidade, entre outras.<sup>30</sup>

Importante ressaltar que a Convenção 158 OIT constitui importante diploma normativo, no que tange a proteção à continuidade da relação de emprego. A Convenção exige motivação para as despedidas arbitrárias ou sem justa causa e parte do pressuposto de que não se justifica que fora das contratações experimentais o empregador possa, sumariamente, despedir o empregado. A referida Convenção alude ainda à previsão de pagamento de indenização compensatória pelo término dos serviços ocasionais; e, no que tange às despedidas coletivas necessárias, há previsão da necessidade de prévio entendimento com o sindicato para o estabelecimento de normas que possam tornar o desligamento menos traumático para os trabalhadores, quer para efeito de limitação, quer para consideração de fatores como idade e possibilidade de recolocação no mercado.<sup>31</sup> A Convenção 158 será tratada, posteriormente, ainda neste capítulo.

Ademais, cabe destacar que é interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. O desemprego não interessa à sociedade como um todo, além de causar impacto negativo sobre o indivíduo desempregado, contamina a comunidade que o cerca. No que tange ao desemprego expressivo, a sociedade sofre com a desestruturação do sistema de convivência e o agravamento das demandas sobre o sistema estatal de seguridade e previdência social. Além disso, o desemprego acentua a desigualdade social.<sup>32</sup>

Dessa forma, o princípio da continuidade da relação de emprego demonstra que a extinção contratual não está apenas restrita ao interesse das partes, trazendo impactos de alta magnitude à sociedade.<sup>33</sup> É por estas razões que o direito do trabalho tende a proteger a continuidade da relação de emprego.

---

<sup>30</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Op. cit.*, p. 101.

<sup>31</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. Reflexões sobre a Convenção nº 158 da OIT. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da Unifacs**. Março 2010, nº 117. Disponível em <<http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/940>>. Acesso em: 30 set. 2017, p. 2.

<sup>32</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1226

<sup>33</sup> *Ibidem*, *loc. cit.*

### **2.1.5 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas (ou princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas)**

Outro princípio que merece destaque é o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas ou princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Esse princípio, a priori, proíbe o trabalhador de renunciar ou transacionar seus direitos, seja de forma expressa ou tácita. Essa proibição fundamenta-se na premissa de que as normas trabalhistas são de ordem pública, imperativas e cogentes, logo, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado.<sup>34</sup> Tal premissa foi relativizada pela Lei 13.467/17, conforme será visto neste trabalho.

A referida indisponibilidade é um dos principais instrumentos do direito do trabalho para tentar igualar no plano jurídico a diferenciação existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego.

As regras justralhistas são essencialmente imperativas, sendo impossibilitada, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela manifestação de vontade das partes. Aqui há uma inviabilidade de o empregado poder abrir mão por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato de trabalho.<sup>35</sup>

Ao contrário do que ocorre no direito comum, onde rege o princípio da renunciabilidade, no Direito do Trabalho vige a irrenunciabilidade. Ou seja, nos outros ramos do direito alguém pode privar-se voluntariamente de uma faculdade, possibilidade, benefício ou direito que possui, enquanto no Direito do Trabalho não há essa liberalidade.<sup>36</sup> Dessa forma, no plano trabalhista, não são válidas, via de regra, as renúncias, bem como as transações que importem em prejuízo ao trabalhador.

A lei estabelece invalidade das renúncias e transações de direitos do trabalhador, tanto nos casos em que tais negócios são concluídos no ato de constituição da relação de trabalho, durante a relação e após o seu término. Esta última hipótese se

---

<sup>34</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 206.

<sup>35</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 205.

<sup>36</sup> RODRIGUEZ. Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 59.

justifica pela necessidade de reforçar a posição do trabalhador frente ao empresário, assegurando a igualdade das duas partes.<sup>37</sup>

Quando há renúncia, pelo empregado, de seus direitos, favorecendo o empregador, considera-se, via de regra, tal ato de disposição nulo, afinal, o trabalhador, por ser hipossuficiente na relação empregatícia, não tem condições de exercer plenamente sua autonomia privada. O art. 468 da CLT, por exemplo, afirma que a alteração nos contratos individuais só é lícita por mútuo consentimento e se não causarem prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da referida alteração, com a devida ressalva do seu §1º, incluído pela lei 13.647/17, que determina que não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.<sup>38</sup>

Ademais, a constitucionalização do Direito do Trabalho tornou mais intensa a indisponibilidade dos direitos trabalhistas em face da eficácia horizontal dos direitos fundamentais ali preconizados. Por serem fundamentais, constituem limite à autonomia privada, salvo quando a lei expressamente permitir.<sup>39</sup>

Faz-se necessário diferenciar renúncia de transação. A renúncia é uma declaração unilateral de vontade que atinge direito certo e atual, cujo efeito é a extinção deste direito; já transação é bilateral e recai sobre direito duvidoso, e pressupõe concessões recíprocas. O objeto da renúncia e da transação são os direitos patrimoniais trabalhistas de caráter privado.<sup>40</sup>

Há situações em que a renúncia é passível de validade, como a renúncia da velha estabilidade celetista em decorrência da opção retroativa pelo regime do FGTS. Deverão ser avaliadas a capacidade do sujeito renunciante, a higidez em sua manifestação de vontade, e o objeto ou forma legalmente especificados.<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup> RODRIGUEZ. Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 61.

<sup>38</sup> WYZYKOWSKI. Adriana Brasil Vieira. A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. **Revista Eletrônica do TST**, Brasília, vol. 82, n. 4, out/dez 2016. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101982/2016\\_wyzykowski\\_adriana\\_autonomia\\_privada.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101982/2016_wyzykowski_adriana_autonomia_privada.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 29 mar. 2018, p. 28

<sup>39</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 206.

<sup>40</sup> *Ibidem*, p. 205.

<sup>41</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 221.

Já na transação, somente será passível se o objeto a se transacionado não seja de direito de indisponibilidade absoluta, independentemente do respeito aos demais requisitos jurídico-formais do ato.<sup>42</sup>

Ressalta-se que não há como estabelecer, com exatidão, os direitos que podem ou não serem negociados. É preciso, diante do caso concreto, realizar uma análise à luz dos princípios do direito do trabalho. Deve-se observar o princípio da proteção, de sorte que cláusulas contratuais que desvirtuem os preceitos trabalhistas sejam consideradas inválidas. Deve ser observado também o princípio do não retrocesso social na seara trabalhista de modo que a liberdade negocial só será considerada válida se respeitar as conquistas já obtidas no tocante aos direitos trabalhistas.<sup>43</sup>

Ademais, há transações previstas em lei e permitidas pela jurisprudência, que levam em consideração a indisponibilidade do direito e seus requisitos básicos, como a renúncia ao aviso prévio quando o empregado comprova que conseguiu outro emprego; quando o empregador opta por um plano de salários em detrimento do outro; desistência do direito do vale-transporte, entre outros.

Apesar de o princípio da indisponibilidade das verbas trabalhistas ser um princípio consolidado no ordenamento jurídico brasileiro, há alterações legislativas trazidas pela reforma trabalhista que desconstróem tal instituto.

A nova legislação adota a figura do trabalhador “hipersuficiente”, onde o empregado que possui ensino superior e recebe o salário maior que duas vezes o teto da previdência não é mais considerado vulnerável e pode, dessa forma, negociar diretamente com o empregador os mesmos direitos negociáveis pelos entes coletivos. A vulnerabilidade do trabalhador passa a ser adotada em seu aspecto estritamente econômico.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 222.

<sup>43</sup> WYZYKOWSKI. Adriana Brasil Vieira. A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. **Revista Eletrônica do TST**, Brasília, vol. 82, n. 4, out/dez 2016. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101982/2016\\_wyzykowski\\_adriana\\_autonomia\\_privada.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101982/2016_wyzykowski_adriana_autonomia_privada.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 29 mar. 2018, p. 39

<sup>44</sup> OLIVEIRA. Lourival José de. FIGUEIREDO. Mayra Freire de. A reforma trabalhista e liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. **Rev. Direito Econ. Socioambiental, Curitiba**, v. 8, n. 3, p. 93-121, set./dez. 2017, p. 4. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/viewFile/18405/22578>>. Acesso em: 07 mar. 2018.



Ou seja, conforme visto anteriormente, o que antes era apurado por diversos critérios, como o social, político, jurídico, moral, psicológico, hoje, com a entrada e em vigor da Lei n. 13.467/17, o critério tornou-se puramente econômico; e considera-se, dessa forma, atualmente, o empregado “hipersuficiente” equiparado ao seu empregador e capaz de negociar em plena igualdade.

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas se aplica não somente no curso do vínculo empregatício, como também na extinção contratual. Não há que se falar, a priori, de permissão para que o empregado renuncie seus direitos nesse momento contrato de trabalho, em que ele faz jus de verbas significativas.

Além disso, ressalta-se que a reforma trabalhista relativizou tal princípio no que tange à criação do acordo extrajudicial e do termo de quitação anual, que serão vistos nos próximos capítulos deste trabalho.

### **2.1.6 Princípio da primazia da realidade sobre a forma**

Outro princípio que merece destaque neste trabalho é o princípio da primazia da realidade sobre a forma.

Neste princípio, havendo divergência entre as condições ajustadas para a relação de emprego e as verificadas em sua execução, a realidade dos fatos prevalecerá.<sup>45</sup>

Isso significa que, no direito do trabalho, importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes pactuaram, seja de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle.<sup>46</sup>

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário.<sup>47</sup> Para o direito do trabalho,

---

<sup>45</sup> PINTO. José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. 1 ed. São Paulo, Ltr, 2007, p. 91

<sup>46</sup> RODRIGUEZ. Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 147

<sup>47</sup> MARTINEZ. Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 6 ed. São Paulo: Saraiva. 2015, p. 123.

prevalecem os fatos reais sobre as formas, independentemente do que esteja documentado.<sup>48</sup> Despreza-se a ficção jurídica.

Muitas vezes a prestação de trabalho está encoberta de contratos de Direito Civil ou Comercial e compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar, retirar a roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado. Tal princípio não se aplica na hipótese de trabalhador admitido em emprego público sem concurso, por exemplo; nesse caso, ele se torna flexível diante dos princípios administrativos da moralidade e da eficiência no serviço público. Nessas situações, o contrato será nulo, e seus efeitos restringem-se à retribuição pactuada e ao FGTS.<sup>49</sup> Veja-se julgado nesse sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. AUSÊNCIA DE PRÉVIO CONCURSO PÚBLICO. EFEITOS. NÃO PROVIMENTO. 1. Segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a contratação de servidor público, após a Constituição Federal de 1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no artigo 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS. Inteligência da Súmula nº 363. 2. Agravo de instrumento a que se nega provimento.<sup>50</sup>

O objetivo principal da primazia da realidade é dar maior importância aos fatos ocorridos da relação de trabalho em detrimento dos documentos elaborados. Vale ressaltar que tais formalizações não perdem por completo a sua validade. Tem-se, por exemplo, a Súmula 12 do TST que diz que “As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção ‘*juris et de jure*’, mas apenas ‘*juris tantum*’.” Ou seja, o objetivo da súmula é não esvaziar de sentido e de valor probatório as anotações na CTPS, que de nada serviriam se não produzissem nenhum efeito prático.<sup>51</sup>

<sup>48</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 186.

<sup>49</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo, LTr, 2012, p. 146

<sup>50</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. AIRR - 145240-57.2004.5.03.0006, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, data de Julgamento: 11/06/2008, 7ª Turma, Data de Publicação: 13/06/2008). Disponível em <  
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20145240-57.2004.5.03.0006&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAABOAN&dataPublicacao=13/06/2008&localPublicacao=DJ&query=nulidade%20and%20contrato%20and%20sem%20and%20concurso>>.  
 Acesso em: 02 abr. 2018.

<sup>51</sup> ERICKSEN. Lauro. Da possibilidade de aplicação do princípio da primazia da realidade em favor do empregador. **Rev. SJRJ**, Rio de Janeiro, V. 21, n. 39, p. 233-251, abr. 2014. Disponível em [https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/74823/possibilidade\\_aplicacao\\_principio\\_ericksen.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/74823/possibilidade_aplicacao_principio_ericksen.pdf). Acesso em: 18 jan. 2018, p. 238.

No direito do trabalho, deve-se pesquisar a prática efetivada ao longo da prestação de serviços, onde a habitualidade altera o contrato de trabalho. Dessa forma, o conteúdo do contrato não é limitado ao documento, incorporam-se todos os costumes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços.<sup>52</sup>

Para Américo Plá Rodriguez, o desajuste entre fatos e a forma pode ter quatro diferentes procedências: pode resultar de uma intenção deliberada de fingir ou simular uma situação jurídica distinta da real; pode provir de um erro; pode derivar de uma falta de atualização dos dados; e pode se originar da falta de cumprimento de requisitos formais.<sup>53</sup>

Dessa forma, em todas as hipóteses os fatos primam sobre as formas. Não é necessário analisar o grau de intencionalidade ou de responsabilidade das partes. Demonstrados os fatos, eles não podem ser contrapesados ou neutralizados por documentos ou formalidades.<sup>54</sup>

Ao lado desse princípio do direito material está o princípio da busca da verdade real, aplicado com muito mais ênfase no processo do trabalho do que no processo civil, baseado na ampla liberdade que tem o juiz na direção do processo, de acordo com o art. 765 da CLT.<sup>55</sup>

O princípio da primazia da realidade, no contencioso trabalhista, ou o princípio da verdade real, distingue a concepção jurídica da relação da realidade de fato da execução ao favorecimento do empregado.<sup>56</sup> Tal princípio, em regra, destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses, bem como a produzir documentos de forma unilateral.<sup>57</sup>

---

<sup>52</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 211

<sup>53</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 147.

<sup>54</sup> *Ibidem*, p. 148.

<sup>55</sup> ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. O direito e a justiça do trabalho no curso de setenta anos : a sua evolução no Brasil e em Goiás : a reafirmação dos princípios do direito processual e material do trabalho na atual jurisprudência do TST. **Revista Eletrônica do TST**. Brasília, vol. 77, nº 2, abr/jun 2011. Disponível em <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/25340>>. Acesso em: 02 abr. 2018, p. 59.

<sup>56</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. 1 ed. São Paulo, Ltr, 2007, p. 91

<sup>57</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 187.

Por outro lado, esse princípio também se aplica para o empregador, visto que é dado primazia à realidade, e não à versão apresentada pelo trabalhador em juízo, por exemplo.

Na busca da verdade, deve-se aplicar uma variedade de regras de diversas metodologias, conforme a prática científica e a inventividade do cientista/investigador. Isso ocorre na atuação do juiz trabalhista, na formação do convencimento do juízo, diante das provas apresentadas no decorrer do processo do trabalho.<sup>58</sup>

Nesse caso, a atuação do juiz não pode se restringir a meras exigibilidades lógico-formais. É necessário que se busque apreciação dos fatos de acordo com a realidade. Isto ocorre porque, na prática, o direito, ao ser considerado apenas como um sistema de normas, gera um abismo entre a norma posta e os fatos enquadrados em seu contexto histórico-social. Não se trata de aqui desmerecer a verdade formal, mas sim de evidenciar a verdade emanada da realidade humana, deixando para trás a simples contemplação metafísica para se concretizar na observação dos fatos que de fato ocorreram.<sup>59</sup>

É neste sentido que o Direito do Trabalho inova no ordenamento jurídico brasileiro, em relação à busca da verdade real, pois, conforme o princípio da primazia da realidade sobre a forma, há a imposição dos envolvidos no processo trabalhista, a contemplar a verdade real em detrimento do mero formalismo jurídico.<sup>60</sup>

No momento de extinção contratual, por exemplo, o Direito do Trabalho utiliza de diversos instrumentos que possuem presunção de veracidade, como a anotação da saída na CTPS, as informações constantes no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, como a modalidade do término do contrato de trabalho e suas verbas decorrentes. Tais documentos, contudo, podem vir a ser desconstituídos em função do princípio da primazia da realidade sobre a forma, se divergirem da realidade dos fatos.

---

<sup>58</sup> PONTES, Luciana Moura Araújo Cardoso. Princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho: a atuação do juiz-investigador. **Revista Eletrônica Observatório de Metodologia da Pesquisa em Direito**. N. 03 - jan/fev/mar 2012. Disponível em <http://www.revistametodologiaufba.xpg.com.br/arquivos/artigo027.pdf>. Acesso em 17 jan. 2018, p. 7

<sup>59</sup> *Ibidem*, p. 11

<sup>60</sup> *Ibidem*, *loc. cit.*

Cabe destacar que, segundo Vólia Bonfim <sup>61</sup>, a reforma trabalhista modificou o cenário favorável aos trabalhadores pela aplicação do princípio da primazia da realidade. A lei 13.467/17, em alguns dos seus artigos, deixa clara a prevalência do ajustado sobre a realidade, mesmo que o documento seja menos favorável ao empregado.

Como por exemplo, na hipótese de empregado cuja função é apontada em norma coletiva como cargo de confiança, mesmo que não exerça de fato essa função, haverá prevalência da norma coletiva sobre a lei, salvo se violar a Constituição. Haverá também a prevalência do termo de quitação da parcela feito com chancela do sindicato, mesmo que não tenha havido pagamento de tal parcela, nos moldes do art. 507-B da CLT, que será discutido posteriormente neste trabalho.

## 2.2 A EXTINÇÃO CONTRATUAL NA PERSPECTIVA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

Além dos princípios que já foram explicados na presente monografia, cabe destacar a importância do direito fundamental ao trabalho para o ordenamento jurídico brasileiro, que deixará clara a razão da sua aplicabilidade para interpretação das inovações trazidas pela reforma trabalhista.

O Direito fundamental ao Trabalho está previsto dentre o rol de outros direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988, veja-se: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. <sup>62</sup>

A valorização do trabalho garante um patamar de civilização mínima de direitos e garantias dos trabalhadores assegurando a inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista <sup>63</sup>. A exigência do direito de trabalhar, além do objetivo

---

<sup>61</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 190.

<sup>62</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 23 mar. 2017.

<sup>63</sup> Guerra. Rogéria Gladys Sales. O Direito Fundamental ao Trabalho e o Papel da Empresa na Sociedade Pós-Moderna. **Revista da Faculdade de Direito De Caruaru/Asces**. V. 43, n. 1, 2011. Disponível em: <<http://www.asc.es.edu.br/publicacoes/revistadireito/edicoes/2011-1/gladys-novo.pdf>>. Acesso em: 06 mar. 2018. P. 3.

da sobrevivência física, vincula-se à ideia da dignidade humana, e a valorização do trabalho como forma de realização pessoal.<sup>64</sup>

Passa-se, neste momento, ao histórico do direito fundamental ao trabalho.

### 2.2.1 Conceito histórico do direito fundamental ao trabalho

O direito ao trabalho, no decorrer da história, sofreu diversas modificações, que variavam de acordo com o campo político-ideológico adotado. Inicialmente, ele foi concebido como um direito a exercer um trabalho ou um ofício, em seguida passou a significar uma obrigação frente ao Estado de se ter um trabalho adequado à capacidade do sujeito.<sup>65</sup>

No período anterior à revolução industrial, o trabalho baseava-se nos regimes das corporações de ofício, caracterizado pelo rígido controle da produção e do trabalho.

<sup>66</sup> As corporações possuem raízes históricas nos *collegia* de Roma e nas guildas germânicas. A corporação medieval representava um grupo organizado de pessoas de mesma profissão, cuja filiação às corporações era obrigatória e requisito intransponível para o exercício do ofício, visando o controle do mercado e da concorrência.<sup>67</sup>

As corporações estavam voltadas para a regulamentação e a reserva do mercado, unindo na mesma estrutura os tomadores de serviço e os prestadores. Os poderes públicos apoiavam as corporações porque elas, além de colaborarem para a manutenção da paz por meio de controles, pagavam taxas à coroa para manter seu monopólio.<sup>68</sup>

Com o início do movimento industrial, surgiu um novo sistema de produção em que as pessoas possuíam livre acesso ao trabalho. Ocorre que, nesse período de ideias

<sup>64</sup> FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. Tese. Orientador: Prof. Doutor Cássio Mesquita Barros Junior. (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p. 127.

<sup>65</sup> *Ibidem*, p. 128.

<sup>66</sup> *Ibidem*, p. 129.

<sup>67</sup> CERVO, Karina Socal. **O Direito Fundamental ao Trabalho na Constituição Federal de 1988**. Dissertação. Orientador: Dr. Wilson Antônio Steinmetz. (Mestrado em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, p. 21.

<sup>68</sup> ALEMÃO, Ivan. O Direito ao Trabalho na História e na Constituição Federal de 1988. *In*: SARMENTO, Daniel; NETO, Cláudio Pereira de Souza. (Coords.). **Direitos Sociais Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie**. Rio de Janeiro: Lumens Juris, 2008, p. 659.

liberais, percebeu-se que a liberdade de comércio e de trabalho aumentaria a proletarianização das massas e o excedente de trabalhadores, beneficiando tão somente os grandes proprietários. Surgiu então a ideia de que o direito ao trabalho não poderia ser assegurado sem a intervenção estatal.<sup>69</sup>

Dessa ideia, culminou a revolução de 1848, que teve como referência Charles Fourier (1772-1837), que sustentava que o que realmente enaltece os direitos humanos é o direito ao trabalho, de modo que fosse um prazer para o ser humano e não um castigo. Ainda, Victor Considerant (1808-1893), discípulo de Fourier, acreditava que o direito ao trabalho é o meio originário de produção e de legitimação da propriedade privada. Nesse período, o Governo Provisório Republicano Francês publicou um decreto, firmando o compromisso de assegurar trabalho a todos os cidadãos.<sup>70</sup>

Enquanto isso, no Brasil, a primeira Constituição Federal, de 1824, estabelecia que nenhum gênero de trabalho poderia ser proibido, assegurando, dessa forma, um direito típico individual, onde o direito ao trabalho significa liberdade perante as corporações. Essa liberdade de exercer qualquer profissão é a primeira forma de direito ao trabalho de conotação liberal.<sup>71</sup>

Com a proclamação da República e a legalização das corporações, a Constituição de 1891 começou a desnaturalização do direito ao trabalho liberal, mantendo a garantia expressa do livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial. As corporações criaram o que hoje entendemos por Direito do Trabalho, que pouco se preocupava com o direito ao trabalho, estas tinham como finalidade maior garantir reservas de mercado, para que fosse possível garantir o emprego de quem já estava contratado e elevar o seu nível salarial.<sup>72</sup>

Os sindicatos surgiram no século XIX com o objetivo de lutar contra os patrões, porém objetivavam também disciplinar a concorrência entre os próprios trabalhadores. Com uma grande reserva de trabalhadores, fazia-se necessária a

---

<sup>69</sup> FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. Tese. Orientador: Prof. Doutor Cássio Mesquita Barros Junior. (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p. 130.

<sup>70</sup> *Ibidem*, p. 133-135.

<sup>71</sup> ALEMÃO, Ivan. O Direito ao Trabalho na História e na Constituição Federal de 1988. *In*: SARMENTO, Daniel; NETO, Cláudio Pereira de Souza. (Coords.). **Direitos Sociais. Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie**. Rio de Janeiro: Lumens Juris, 2008, p. 965.

<sup>72</sup> *Ibidem*, *loc. cit.*

fixação de pisos salariais de forma unilateral; boicotavam-se os patrões que pagavam menos e perseguiam-se os trabalhadores que se submetiam a trabalhar por menos.<sup>73</sup>

No século XX, durante a Guerra Fria, os países inspirados pelo antigo modelo soviético, não só forneciam emprego a todos, mas também obrigavam todos a trabalhar, gerando a figura “direito-dever de trabalhar”. Um decreto da URSS de 1918, por exemplo, proibia qualquer desempregado a recusar emprego, sob o risco de perda do direito ao abono por desemprego. Já os países capitalistas adotaram o regime do livre mercado, em que o dever de trabalhar aparece vinculado a uma obrigação social ou a um dever moral e não propriamente jurídico. Surgiu também a liberdade de não trabalhar, o direito ao ócio.<sup>74</sup>

Neste período, no Brasil, a Constituição de 1934 se referiu expressamente à liberdade de profissão, em uma das formas de manifestação da liberdade de trabalho. A Carta Magna ao mesmo tempo previa que a todos cabia o direito de prover a própria existência e de sua família, mediante trabalho honesto, e procurava fornecer um local de trabalho àqueles que se encontravam em zonas de pobreza.<sup>75</sup>

Já a Constituição de 1937, no governo de Getúlio Vargas, delimitou o direito ao trabalho como dever social, traçando um dever moral do cidadão de contribuir à sociedade através de seu trabalho. Garantiu, também, o direito de todos a subsistir mediante o seu trabalho honesto, que se configurava em um bem a ser promovido e protegido pelo Estado.<sup>76</sup>

Após esse período, a Constituição Federal de 1946 restabeleceu os direitos e garantias individuais sob um modelo de Estado Democrático Social. Havia o reconhecimento da liberdade profissional, como forma de manifestação da liberdade de trabalho, sem relação com o direito ao trabalho, que era destacado pelo dever moral do trabalho, como uma “obrigação social”.<sup>77</sup>

---

<sup>73</sup> ALEMÃO, Ivan. O Direito ao Trabalho na História e na Constituição Federal de 1988. In: SARMENTO, Daniel; NETO, Cláudio Pereira de Souza. (Coords.). **Direitos Sociais. Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie**. Rio de Janeiro: Lumens Juris, 2008, p. 966.

<sup>74</sup> *Ibidem*, p. 971.

<sup>75</sup> FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. Tese. Orientador: Prof. Doutor Cássio Mesquita Barros Junior. (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p. 170-171.

<sup>76</sup> *Ibidem*, p. 194;

<sup>77</sup> *Ibidem*, p. 196.



Na Constituição de 1964, havia menção à liberdade de trabalhar e à liberdade profissional, cujo exercício estava sujeito ao princípio da segurança nacional, ou seja, poderia ser declarado abusivo, quando acarretaria a suspensão dos direitos políticos de seu titular.<sup>78</sup>

E, por derradeiro, a Constituição Federal de 1988, vigente no atual ordenamento jurídico, inovou ao estabelecer em seu art. 6º, que afirma ser o direito ao trabalho um direito social, ou seja, há menção ao direito de ter um trabalho ou à possibilidade de trabalhar. Os aspectos constitucionais do direito ao trabalho serão tratados no próximo tópico.

### 2.2.2 Conteúdo do direito fundamental ao trabalho

O trabalho pode ser analisado pela perspectiva da personalidade, ou, ainda, pelo prisma da profissão, no sentido de sua contribuição para a formação do indivíduo. A existência do trabalho, entendido de forma ampla, confunde-se com a própria existência do homem, na medida em que, somente por meio dele, há possibilidade de que suas necessidades físicas e desejos sejam saciados.<sup>79</sup>

Segundo a visão da economia, o trabalho se caracteriza como um dos meios de produção e tem como objetivo a geração de riqueza. O trabalho, como a função do indivíduo dentro da sociedade, é a contribuição que ele dá para o desenvolvimento comunitário do meio em que vive, a fim de obter a valorização por parte da sociedade tanto economicamente como pessoalmente.<sup>80</sup>

Conforme as diretrizes traçadas pelo ordenamento brasileiro, o direito ao trabalho apresenta uma dimensão individual, que se conecta ao contrato de trabalho em suas

---

<sup>78</sup> FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. Tese. Orientador: Prof. Doutor Cássio Mesquita Barros Junior. (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p. 198.

<sup>79</sup> KUMAGAI, Cibele; MARTA, Taís Nader. **Direito Fundamental ao Trabalho digno**. Disponível em <<http://eventos.uenp.edu.br/sid/publicacao/artigos/9.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2018, p. 9

<sup>80</sup> *Ibidem, loc. cit.*

diversas modalidades, e uma dimensão coletiva, que fica integrada ao campo das políticas públicas de trabalho e emprego.<sup>81</sup>

A Constituição Federal assegura o direito ao trabalho, como expressão da íntima relação que estabelece entre a dignidade humana, o valor do trabalho e os direitos e instituições que afetam a vida daqueles que vivem do trabalho. O trabalho é tido como um direito social fundamental (art. 6º), acrescido de um amplo rol de direitos e garantias dos trabalhadores (art. 7º) e disposições relativas à liberdade sindical (art. 8º), direito de greve (art. 9º), além de outros diversos dispositivos esparsos que contemplam aspectos do direito ao trabalho e da proteção do trabalho em geral.<sup>82</sup>

Na sociedade atual, o acesso a uma relação de trabalho representa, para uma grande parcela da população, a única ou a principal via de se alcançarem bens essenciais sem os quais não se pode falar de vida com dignidade. Além disso, o trabalho não é só uma mediação instrumental para a obtenção de bens materiais. O conteúdo da atividade de trabalho e da organização coletiva de trabalho, como um conjunto de atividades e relações, é um bem que realiza necessidades essenciais do humano em termos de desenvolvimento da personalidade, de autorrealização, de exteriorização e humanização do mundo, de construção da identidade e conquista da saúde, de pertencimento, de aprendizado ético e político para viver em sociedade.<sup>83</sup>

Ademais, há um vínculo direto entre dignidade e direito ao trabalho. O trabalho vai além da dimensão do ter, por meio dos proventos decorrentes da compra e venda da força de trabalho, do aspecto patrimonial. Ele também diz respeito diretamente à dimensão do ser, dos aspectos mais essenciais da existência digna.<sup>84</sup>

Cabe destacar, também, a Convenção nº 122 da OIT, que em seu art. 1º, com o objetivo de estimular o crescimento e desenvolvimento econômico e elevar os níveis de vida, afirma que a política de emprego deverá procurar garantir a existência de trabalho para todas as pessoas disponíveis e em busca de trabalho; a livre escolha

---

<sup>81</sup> FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. Tese. Orientador: Prof. Doutor Cássio Mesquita Barros Junior. (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p. 259.

<sup>82</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. **Revista Eletrônica do TST**, Brasília, vol. 79, nº 4, out/dez 2013. Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55989/006\\_wandelli.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55989/006_wandelli.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 04 mar. 2018, p. 99

<sup>83</sup> *Ibidem*, p. 106.

<sup>84</sup> *Ibidem*, p. 99

de emprego e que cada trabalhador tenha todas as possibilidades de adquirir e de utilizar suas qualificações, assim como seus dons, qualquer que seja sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.

Há, portanto, não só uma valorização do direito ao trabalho no âmbito nacional e previsto como direito social na Constituição Federal, como há uma clara política internacional em prol do acesso ao trabalho.

Dessa forma, defender o direito ao trabalho é prioridade no ordenamento jurídico, visto que sua ausência deixa o indivíduo em estado de apatia, para a conquista dos demais direitos garantidores e preservadores da dignidade humana.<sup>85</sup> É possível afirmar, diante disso, que, diante das poucas ofertas de trabalho, o indivíduo tende a renunciar direitos, para não perder o direito ao trabalho, com a conseqüente percepção do salário e estrutura da dignidade humana.

Ressalta-se que o direito ao trabalho leva em consideração o trabalho digno, que não pode se reduzir a um posto de trabalho sem que se assegurem mínimos de subsistência e se evitem as formas mais graves de degradação. O trabalhador tem direito ao conteúdo do próprio trabalho em sentido concreto, o que implica condições positivas e negativas da atividade, da organização e do ambiente de trabalho necessárias a que o trabalho possa gerar o melhor, em vez de gerar o pior. A precarização do trabalho assalariado não atinge apenas as condições de compra e venda da força de trabalho, ou a economia do país, mas as próprias condições existenciais; é a precarização do próprio ser humano.<sup>86</sup>

Dessa forma, percebe-se a magnitude da importância do direito ao trabalho no ordenamento jurídico, seja em âmbito nacional ou internacional; que leva em consideração, não somente a economia ou a falta de mão de obra, mas sim a essência da dignidade humana do indivíduo, sendo não somente um meio de satisfazer suas necessidades físicas, como também afetando, substancialmente, o psicológico do cidadão.

---

<sup>85</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 41.

<sup>86</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. **Revista Eletrônica do TST**, Brasília, vol. 79, nº 4, out/dez 2013. Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55989/006\\_wandelli.pdf?sequence=1&isAllo wed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55989/006_wandelli.pdf?sequence=1&isAllo wed=y)>. Acesso em: 04 mar. 2018. P. 113.

### 2.2.3 O direito fundamental ao trabalho e as extinções contratuais: mecanismos de concretização desse direito fundamental

Há limitação da liberdade de trabalhar do indivíduo através do exercício de um direito potestativo atribuído ao particular que com ele interage. Ou seja, há restrição da liberdade de trabalhar com o momento de rescisão do contrato. Nesse caso, a liberdade de trabalhar deverá ser compreendida como um escudo normativo da pessoa humana. Deverá atuar como um fator de proteção contra o exercício abusivo e fraudulento do direito de autonomia privada atribuído ao empregador.<sup>87</sup>

O momento da extinção contratual, do lado do empregador, trata-se apenas de um problema atinente ao gerenciamento de sua empresa, contudo, da parte do empregado, verifica-se uma situação que, para além das dificuldades financeiras na maioria das vezes, provoca repercussões de índole existencial.<sup>88</sup>

Ao ser despedido, o sujeito tem afetado não apenas o direito fundamental do direito ao trabalho, mas também a sua colocação social e a obtenção dos meios necessários à sua sobrevivência e da sua família.<sup>89</sup> É por essa vulnerabilidade e pela sujeição do empregado, que o momento da extinção contratual necessita de uma tutela específica ao obreiro.

Neste particular, há um choque entre o princípio de liberdade de empresa, que envolve o direito potestativo do empregador para dispensar seus empregados, e o direito ao trabalho como uma possibilidade concreta de se reagir a possíveis arbitrariedades do empregador.<sup>90</sup>

Além disso, o ordenamento brasileiro, através da jurisprudência e da doutrina, adotava uma distinção muito importante entre dispensa individual e dispensa coletiva, e imprimia um tratamento diferenciado para cada uma delas, visto que as dispensas coletivas trazem um impacto socioeconômico significativo à sociedade,

---

<sup>87</sup> GOMES. Fábio Rodrigues. O Direito Fundamental ao Trabalho: Uma Miragem Discursiva ou uma Norma Efetiva? *In*: SARMENTO, Daniel; NETO, Cláudio Pereira de Souza. (Coords.). **Direitos Sociais. Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie**. Rio de Janeiro: Lumens Juris, 2008, p. 934.

<sup>88</sup> *Ibidem*, loc. cit..

<sup>89</sup> *Ibidem*, p. 934.

<sup>90</sup> FONSECA. Maria Hemília. **Direito ao Trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. Tese. Orientador: Prof. Doutor Cássio Mesquita Barros Junior. (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p. 277

demandando uma tutela jurídica diferenciada. Tal distinção não mais existe, com o advento da Lei 13.467/17, que equipara as dispensas individuais às plúrimas e coletivas. Esse tema será aprofundado posteriormente neste trabalho.

Ademais, é possível afirmar que o regime adotado pela CLT restringiu o poder patronal de por fim ao vínculo empregatício, em sua gênese. Assim que entrou em vigor, o único motivo considerado juridicamente aceitável para a dispensa do empregado, com mais de 10 anos de serviço, era a justa causa. Após, foi instituído o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço como alternativa à estabilidade decenal. A partir da vigência da Constituição de 1988, a regra passou a ser do FGTS, acompanhada da liberdade de extinção contratual em troca da indenização prevista (40% do FGTS).<sup>91</sup> Houve, portanto, um enfraquecimento no que tange à proteção o direito fundamental ao trabalho.

Como proteção do direito ao trabalho, no momento da extinção contratual, há também as garantias de emprego. A garantia de emprego é uma instituição de mecanismos de recolocação do trabalhador, de informações, consultas entre empresas, sindicatos, política estatal, e criando estímulos para evitar o desemprego. É também garantia de emprego o instituto da estabilidade provisória, que consiste na restrição ao direito potestativo da dispensa.<sup>92</sup>

Os institutos da estabilidade e garantias de emprego são relevantes proteções à extinção contratual por ato do empregador. Eles podem ser examinados através da estabilidade de emprego, da garantia provisória de emprego, e das indenizações por tempo de serviço e indenizações rescisórias.<sup>93</sup>

Há ainda, a proteção do ordenamento jurídico contra a dispensa discriminatória, em que seria vedado o rompimento do contrato de trabalho por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, doença, situação familiar ou idade. A consequência desta proibição é, além da reparação do dano moral, a reintegração, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações

---

<sup>91</sup> GOMES, Fábio Rodrigues. O Direito Fundamental ao Trabalho: Uma Miragem Discursiva ou uma Norma Efetiva? *In*: SARMENTO, Daniel; NETO, Cláudio Pereira de Souza. (Coords.). **Direitos Sociais. Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie**. Rio de Janeiro: Lumens Juris, 2008, p. 942-943.

<sup>92</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 1112.

<sup>93</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1378.

devidas, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, conforme a lei 9029/95.<sup>94</sup>

Outra iniciativa com o intuito de minorar a abertura completa do contrato de emprego foi a ratificação da Convenção 158 da OIT, a partir da diferenciação no tratamento jurídico entre dispensas coletivas e individuais, e no que tange ao instituto da dispensa motivada.

A OIT tem realizado inúmeros esforços para que os países alcancem lugares comuns entre os extremos da extinção do contrato de trabalho: o direito potestativo do empregador para dispensar seus empregados e o direito do trabalhador a obter e a conservar um posto de trabalho. Há estímulo aos países signatários a políticas de proteção. Quando existe um sistema de proteção que funciona e que inclui subsídios de desemprego, a carga de ser despedido é mais leve, a proteção social ameniza o efeito negativo quando ocorre a demissão.<sup>95</sup> A Convenção 158 será tratada no tópico seguinte.

### 2.2.3.1 Convenção 158 OIT

O direito do trabalho pós-guerra seguiu a tendência de expansão e internacionalização, com o objetivo de diminuir ou minimizar as diferenças sociais e dificultar uma concorrência econômica entre os países, tendo por base o custo social. Após a primeira guerra mundial é criada a OIT (Organização Internacional do Trabalho) e ao final da segunda guerra mundial, em 1944, na Conferência de Filadélfia, o campo de atuação da OIT é ampliado.<sup>96</sup>

A OIT nada mais é do que o agente universalizador das condições fundamentais das relações de trabalho, que se organiza através de propostas de normatividade

---

<sup>94</sup> BARROS. Alice Monteiro de. Ordem pública e tutela do emprego: as dispensas individuais no ordenamento brasileiro: dispensa coletiva e por motivos censuráveis no ordenamento jurídico europeu. **Revista Eletrônica do TST**, Brasília, vol. 68, nº 3, jul/dez 2002. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/70230>>. Acesso em: 03 abr. 2018, p. 65-66.

<sup>95</sup> FONSECA. Maria Hemília. **Direito ao Trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. Tese. Orientador: Prof. Doutor Cássio Mesquita Barros Junior. (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p. 280.

<sup>96</sup> MAIOR. Jorge Luiz Souto. Convenção 158, da OIT: um caso revelador da ideologia do direito. Out. 1996. Disponível em: <[http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/conven%C3%87%C3%83o\\_158\\_da\\_oit-\\_um\\_caso\\_revelador\\_da\\_ideologia\\_do\\_direito..pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/conven%C3%87%C3%83o_158_da_oit-_um_caso_revelador_da_ideologia_do_direito..pdf)>. Acesso em 17 jan. 2018, p. 11.

homogênea, por todos os seus países membros. A OIT atua, principalmente, através do direito coletivo, pois seus instrumentos de homogeneização têm conteúdo e forma normativa genérica e abstrata para absorção pelas legislações nacionais.<sup>97</sup>

A Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho entrou em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985. Ela foi aprovada pelo Congresso Nacional em 17 de setembro de 1992 (Decreto Legislativo nº 68), sendo ratificada pelo Governo brasileiro em 4 de janeiro de 1995, para vigorar doze meses depois. Sua eficácia jurídica no Brasil verificou-se a partir do Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996, com o qual foi publicado o texto oficial no idioma português, promulgando a sua ratificação.

Passados sete meses, o governo brasileiro denunciou a ratificação da Convenção mediante nota enviada ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, Com o Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, o Presidente da República promulgou a denúncia, anunciando que a Convenção deixaria de vigorar no Brasil a partir de 20 de novembro de 1997.<sup>98</sup>

A Convenção 158 da OIT é o resultado da preocupação internacional com o crescimento do número de desemprego, avanços tecnológicos e novas formas de relação de emprego. Tal Convenção procura evitar que empresas, em nome do capitalismo, promovam uma rotatividade de seus trabalhadores para manter baixos salários e péssimas condições de emprego.<sup>99</sup>

A Convenção 158 tem a ideia de que ao empregador não é dado dispensar o empregado senão quando houver uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento, nos casos de dispensa individual, ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço (motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos), nos casos de dispensa coletiva, cabendo ao Tribunal competente, para julgamento de recurso dos

---

<sup>97</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. 1 ed. São Paulo, Ltr, 2007, p. 654.

<sup>98</sup> PAULA, Carlos Alberto Reis de. Dispensa Coletiva e Negociação. **Revista Eletrônica do TST**. Abr/jun 2011, Brasília, vol. 77, nº 2, p. 209-217. Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/25343/016\\_paula.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/25343/016_paula.pdf?sequence=4&isAllowed=y)>. Acesso em: 15 out. 2017, p. 217.

<sup>99</sup> FURTADO, Emmanuel Teófilo. A negociação coletiva como requisito para a dispensa em massa. **Revista LTr**. Agosto 2016, vol. 80, nº 08, p. 932-950.

empregados dispensados, examinar as causas alegadas para justificar o término da relação.<sup>100</sup>

A referida Convenção, portanto, é uma forma de consagração do direito fundamental ao trabalho.

A ideia central da Convenção 158 é a de que um trabalhador não deverá ser despedido sem que haja um motivo válido ligado à aptidão ou conduta do trabalhador, ou fundado nas necessidades de funcionamento da empresa, do estabelecimento, ou do serviço.<sup>101</sup>

Segundo Jorge Luiz Souto Maior<sup>102</sup>, a Convenção 158 da OIT não trouxe às relações de trabalho uma armadura para retirar do empregador o controle de sua atividade, ela apenas veio impedir aquilo que a moral - que nem sempre coincide com o direito - já reclamava, ou seja, que um empregador dispense seu empregado da forma que achar conveniente. Se há uma necessidade para a dispensa, conforme a referida Convenção, ela estará prevista. Se não houver o motivo, não se a considerará possível.

A Convenção 158, portanto, busca isonomia no momento da dispensa, onde os empregados somente serão demitidos se houver um motivo, e tal motivo fará com que sejam dispensados todos os trabalhadores que estiverem na mesma situação.

No que tange à dispensa coletiva faz-se necessária também, conforme Convenção, discussão prévia dos motivos com o sindicato responsável, o que na legislação brasileira não encontra similar.<sup>103</sup>

O art. 13 da Convenção 158 dispõe que, havendo dispensas coletivas, o empregador deverá informar e manter negociações com a representação dos trabalhadores e notificar a autoridade competente, informando-a da pretensão da

<sup>100</sup> MAIOR. Jorge Luiz Souto. **Convenção 158, da OIT: um caso revelador da ideologia do direito.** Out. 1996. Disponível em: <[http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/conven%C3%87%C3%83o\\_158\\_da\\_oit\\_um\\_caso\\_revelador\\_da\\_ideologia\\_do\\_direito..pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/conven%C3%87%C3%83o_158_da_oit_um_caso_revelador_da_ideologia_do_direito..pdf)> Acesso em 17 jan. 2018, p. 14.

<sup>101</sup> FONSECA. Maria Hemília. **Direito ao Trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro.** 2006. Tese. Orientador: Prof. Doutor Cássio Mesquita Barros Junior. (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p. 280.

<sup>102</sup> MAIOR. Jorge Luiz Souto. *Op. cit.*, p. 14

<sup>103</sup> *Ibidem*, p. 18.



dispensa, seus motivos, o número de trabalhadores atingidos e do período durante o qual as dispensas ocorrerão.<sup>104</sup>

Segundo Amauri Mascaro<sup>105</sup>, o referido artigo afirma que, na hipótese de dispensa coletiva por motivos econômicos, técnicos, estruturais, ou análogos, o empregador deverá informar ao sindicato, realizar a negociação e notificar a autoridade competente, certificando-a da sua pretensão, motivos da dispensa, número de empregados atingidos e o momento das dispensas.

A Convenção 158 da OIT, portanto, não somente consagra o direito fundamental ao trabalho e procura preservar a relação de emprego em condições dignas, como também procura proteger os trabalhadores nos momentos de dispensa coletiva, visando não apenas a proteção ao empregado, como também à comunidade.

Tal assunto será aprofundado, neste trabalho, nos próximos capítulos.

---

<sup>104</sup> PAULA, Carlos Alberto Reis de. Dispensa Coletiva e Negociação. **Revista Eletrônica do TST**. Abr/jun 2011, Brasília, vol. 77, nº 2, p. 209-217. Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/25343/016\\_paula.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/25343/016_paula.pdf?sequence=4&isAllowed=y)>. Acesso em: 15 out. 2017, p. 217.

<sup>105</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Crise econômica, despedimentos e alternativas para a manutenção dos empregos. **Revista LTr**. Janeiro 2009, vol. 73, nº 01, p. 9.

### 3 QUESTÕES SOBRE A EXTINÇÃO CONTRATUAL ANTES DA REFORMA

O contrato de trabalho, como um negócio jurídico de maneira geral, nasce, é cumprido de forma parcial ou integral, sofre alterações e, inevitavelmente, chega ao seu fim. Há diversas nomenclaturas para esse momento final do contrato de trabalho, dentre elas: extinção, cessação, terminação e dissolução. Contudo, todas essas expressões relacionam-se ao mesmo fato jurídico: o término do contrato de trabalho.

As extinções contratuais e seus institutos sofreram algumas modificações com o advento da reforma trabalhista. Neste capítulo, serão abordados aspectos sobre o momento em que se finda o contrato de trabalho e, posteriormente, serão tratadas as mudanças trazidas pela reforma e seus impactos.

#### 3.1 CLASSIFICAÇÃO DAS EXTINÇÕES CONTRATUAIS

As causas da extinção do contrato de trabalho podem ser normais e anormais, que são tipologias civilistas adaptadas à justiça do trabalho. As extinções normais são as que coincidem com o implemento do termo final ou da condição resolutiva, na hipótese de contratos com prazo determinado.<sup>106</sup> E as extinções anormais seriam aquelas em que o fluxo regular de desenvolvimento do contrato é rompido, em virtude de alguma causa ensejadora da cessação do pacto.<sup>107</sup>

É possível também classificar as modalidades de extinção do contrato de trabalho que levam em consideração as causas que ensejam a ruptura do pacto empregatício: extinção decorrente de fatores que envolvam a conduta do empregado, lícita ou ilícita; extinção decorrente de fatores que envolvam a conduta lícita ou ilícita do empregador; e extinção decorrente de fatores tidos como excepcionais, situados fora da conduta das partes contratuais.<sup>108</sup>

---

<sup>106</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 988.

<sup>107</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016 p. 1248.

<sup>108</sup> *Ibidem*, p. 1251.

Há também outra diferenciação das modalidades de extinção, criada por Délio Maranhão, que seria dividida em resilição contratual, que seria a ruptura contratual por motivo lícito das partes; a resolução contratual, que ocorre quando há motivo ilícito das partes; a rescisão contratual, que seria a ruptura em face da nulidade; e o grupo inominado, em que se encontram todas as extinções que escapam dos outros três grupos anteriores.<sup>109</sup>

### 3.2 TÉRMINO CONTRATUAL POR ATO LÍCITO DAS PARTES

Ultrapassando a discussão acerca das categorias de extinção contratual trabalhista, passa-se aqui ao estudo das modalidades mais comuns de extinção contratual em contratos de duração indeterminada ou antecipada do contrato a termo, iniciando pelas modalidades de término contratual por ato lícito das partes.

#### 3.2.1 Dispensa sem justa causa

A primeira delas é a despedida sem justa causa. Nessa dispensa, o empregador, utilizando do seu direito potestativo, extingue o contrato de trabalho, sem precisar expor motivação para tanto. O critério da dispensa desmotivada confere a essa modalidade de extinção contratual o estatuto jurídico do exercício do poder potestativo do empregador.<sup>110</sup> A dispensa sem justa causa importa no pagamento de: aviso-prévio, 13º salário proporcional; férias simples ou em dobro, integrais ou proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional; saldo de salário e liberação do FGTS, com acréscimo de 40%.<sup>111</sup>

A denúncia vazia do contrato de trabalho constitui direito potestativo do empregador. Ela realiza-se por meio de uma declaração volitiva de vontade, de caráter receptício e constitutivo. A dispensa injusta é, juntamente com a rescisão indireta, a

---

<sup>109</sup> DELGADO. Maurício Godinho. *Apud* MARANHÃO, Délio. Extinção do Contrato de Trabalho, *in* Sussekind, A. *et alii*. Instituições de Direito do Trabalho, V. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1981, p. 521.

<sup>110</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1236.

<sup>111</sup> *Ibidem*, p. 1259-1260.

modalidade mais onerosa de ruptura contratual do direito do trabalho. Ela propicia o pagamento do maior número de parcelas rescisórias.<sup>112</sup>

Na hipótese de extinção antecipada do contrato a termo por iniciativa do empregador, Vólia Bomfim<sup>113</sup> acredita ser devido ao empregado uma indenização correspondente à metade da remuneração do período restante para o término do contrato, prevista no art. 479 da CLT, mas não seria devido o aviso-prévio. Outros autores, como Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>114</sup>, entendem que os 40% sobre o FGTS não seriam devidos à extinção antecipada do contrato a termo.

Há quem diferencie a dispensa sem justa causa da dispensa arbitrária, na medida em que a despedida sem justa causa ocorre por decisão do empregador, contudo, com algum motivo específico; já a arbitrária não se funda em qualquer razão, seja de ordem disciplinar, econômica, financeira ou técnica. A dispensa arbitrária apresenta um alcance mais amplo, sendo mais indesejada pela sociedade, por não revelar qualquer motivação ou justificativa razoável para a extinção contratual.<sup>115</sup>

A dispensa arbitrária configura-se o verdadeiro direito potestativo do empregador de dispensar seus empregados, na medida em que não se faz necessária a demonstração de qualquer motivação para tanto.

Nesta senda, conforme já visto a regra geral no Brasil é que não seja necessária a motivação para a dispensa do empregado, prevalecendo, dessa forma, a dispensa sem justa causa.

### 3.2.2 Pedido de demissão

Há também o pedido de demissão pelo obreiro, que ocorre quando o empregado toma a iniciativa de romper o contrato de trabalho. O pedido de demissão é a declaração unilateral de vontade feita pelo empregado, com a finalidade de extinguir o contrato sem justa causa. Apesar da nomenclatura “pedido”, trata-se, em verdade

---

<sup>112</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1290.

<sup>113</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 989

<sup>114</sup> GARCIA. Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 729.

<sup>115</sup> *Ibidem*, p. 667.

de uma comunicação, pois independe da concordância do empregador.<sup>116</sup> É um direito potestativo do empregado.

Essa modalidade implica o pagamento de apenas do 13º salário proporcional, saldo de salário e férias proporcionais acrescidas de 1/3. O demissionário não receberá aviso-prévio, não terá liberado o FGTS, nem receberá os 40% do FGTS.<sup>117</sup> O empregado, neste caso, deverá conceder o aviso prévio ao empregador. Na hipótese dos contratos a termo, o empregado terá que pagar indenização prevista pelo art. 479 da CLT ao empregador.<sup>118</sup>

Para a validade do pedido de demissão, é necessário que exista a declaração de vontade receptícia; capacidade do empregado, e, antes da Lei 13.467/17, era obrigatória a homologação do pedido de demissão ou do TRCT no órgão competente para os contratos com mais de um ano de vigência<sup>119</sup>, tema que será aprofundado mais adiante, neste trabalho.

### 3.2.3 Distrato

Há também a rescisão do contrato de trabalho que se dá de forma bilateral, quando as partes ajustam pelo fim do contrato. Esse comum acordo da extinção do contrato de trabalho tem como modalidade principal o chamado plano de demissão voluntária (PDV), que será abordado com maior profundidade em outro momento, nesta pesquisa. O distrato é o gênero do qual o PDV é mera espécie.<sup>120</sup>

Em caso de extinção do ajuste por comum acordo, o empregado terá direito à metade da indenização do FGTS e metade do aviso prévio, se indenizado e a integralidade de todas as outras verbas trabalhistas. Enquanto no Direito Civil o distrato é a forma mais comum de dissolução do contrato e a rescisão unilateral é menos usual; no Direito do Trabalho, é mais difícil do distrato ocorrer, em virtude da hipossuficiência do empregado que facilmente aceitaria o distrato face à pressão do empregador. Em um verdadeiro distrato, uma das partes toma a iniciativa de propor

<sup>116</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 1013.

<sup>117</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1261.

<sup>118</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Op. cit.*, p. 991.

<sup>119</sup> *Ibidem*, p. 1013.

<sup>120</sup> *Ibidem*, p. 1006.

o rompimento em conjunto.<sup>121</sup> Veja-se, a título de exemplo, julgado referente a um verdadeiro distrato na seara trabalhista:

TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL PREVENTIVA DE LITÍGIO COM DISTRATO DE CONTRATO DE TRABALHO - REGISTRADA EM CARTÓRIO - EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL - REGULAR HOMOLOGAÇÃO DO TRCT - ALTO EMPREGADO DE MULTINACIONAL - EXISTÊNCIA DE AMPLA E LONGA NEGOCIAÇÃO ENTRE AS PARTES E DE CONCESSÕES RECÍPROCAS - VALIDADE. No caso dos autos, forçoso reconhecer a validade da transação extrajudicial questionada nos autos. Isso porque, no caso vertente, o reclamante; por autodeterminação, e assistido por advogados de nacionalidades diversas, escolhidos livremente por ele, negocia amplamente os termos de transação extrajudicial, lavrada em cartório, que tem por objeto pôr fim ao seu contrato de trabalho com a primeira-reclamada e dar quitação geral e irrestrita às parcelas oriundas do pacto laboral, e, em contrapartida, angaria vantagens não previstas em lei, nem nas normas internas das reclamadas; assegurando-lhe, por exemplo, plano de saúde vitalício para ele e seus dependentes, inclusive para sua mãe, com direito de utilização do centro médico de Boston - EUA, para exames, desde que custeie a locomoção e a estada; antecipação da idade mínima de 55 anos para 53 anos, idade que o reclamante tinha quando da extinção do pacto laboral, para percepção do benefício de suplementação de aposentadoria, com proventos iniciais elevados e, atualmente, mantido o mesmo padrão; dispensa do trabalho no período de 7 de março a 31 de julho de 2000, com remuneração; e pagamento de valores no montante global de dois milhões de dólares americanos na época. Por consectário, a adoção de entendimento diverso vulnera o princípio da isonomia, em face das distinções e peculiaridades que circundam o caso concreto, que supera, em muito, a hipótese geral e abstrata prevista no art. 477, § 1º e § 2º, da CLT, que determina a sua incidência. Desse modo, não se pode atribuir o mesmo tratamento jurídico destinado ao empregado que, contando na maioria das ocasiões, quando muito, com a assistência de representante de seu sindicato de classe, firma termo de rescisão contratual ou adere a Programa de Desligamento Voluntário instituído unilateralmente pelo empregador, que sequer fora negociado com a entidade sindical da sua categoria profissional, hipóteses versadas, em regra, no art. 477, § 1º e § 2º, da CLT e na Súmula nº 330 do TST, bem como na Orientação Jurisprudencial nº 270 da SBDI-1 do TST, respectivamente, a alto empregado de multinacional que, sem vício de consentimento, patrocinado por advogados brasileiros e ingleses, negocia de forma plena, integral, individualizada e particular os termos da rescisão do seu contrato de trabalho, mediante transação extrajudicial, registrada em cartório, inclusive com concessão exclusiva de parcelas pelo empregador; e, ainda, com homologação do TRCT no sindicato correspondente, sob pena de se tratar igualmente os desiguais. Violações e divergência jurisprudencial afastadas. Recurso de revista não conhecido.<sup>122</sup>

Percebe-se que, neste caso, houve um verdadeiro distrato na seara trabalhista pautado na isonomia, visto que o empregado, assessorado de diversos advogados assegurou para si inúmeros direitos, além de vantagens não previstas em lei, no momento da extinção contratual.

<sup>121</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 1007.

<sup>122</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo nº 215200-32.2001.5.01.0016, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 26/10/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/11/2016.

Cabe destacar, contudo, que segundo Maurício Godinho <sup>123</sup>, seria praticamente inviável a realização do distrato trabalhista, eis que não seria permitido ao empregado realizar transação supressiva de parcelas trabalhistas e de renúncia no contexto da extinção do pacto empregatício. Para o autor, todas as verbas rescisórias próprias à dispensa sem justa causa deveriam ser mantidas no distrato.

O que antes era controverso na doutrina, a reforma trabalhista consolidou através do art. 484-A, inserindo no ordenamento jurídico a figura do distrato nos contratos de trabalho. A forma como o distrato foi inserido no ordenamento jurídico será aprofundada no próximo capítulo deste trabalho.

### 3.3 TÉRMINO CONTRATUAL POR ATO ILÍCITO DAS PARTES

Em relação às extinções contratuais por ato ilícito, há a dispensa por justa causa (ato do empregado), a rescisão indireta (ato do empregador) e a culpa recíproca.

#### 3.3.1 Dispensa por justa causa

A justa causa consiste na prática de um ato grave e configura-se a penalidade disciplinar máxima aplicada pelo empregador ao empregado. No Brasil, as hipóteses de justa causa estão previstas em lei.

A dispensa por justa causa é a cessação do contrato de trabalho, em razão de ato faltoso de grave violação dos deveres do empregado, rompendo a confiança inerente à relação de emprego, tornando indesejável ou inviável a manutenção do vínculo empregatício. <sup>124</sup>

A maioria dos casos de justa causa está prevista no art. 482 da CLT, contudo, nada impede que outros dispositivos prevejam hipóteses distintas, como, por exemplo, o art. 158, parágrafo único, da CLT afirma que constitui ato faltoso do empregado a

---

<sup>123</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1306.

<sup>124</sup> GARCIA. Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 673.

recusa injustificada ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Há requisitos para a aplicação da justa causa, que são, por exemplo, a imediatidade ou atualidade; proporcionalidade entre a falta e a punição; *ne bis in idem*; não discriminação; gravidade na falta; teoria dos fatos determinantes ou da vinculação dos fatos; e a não ocorrência de perdão tácito ou expresso.

A dispensa por justa causa é um instituto dotado de caráter múltiplo, eis que assume a modalidade de extinção contratual e penalidade trabalhista, ao mesmo tempo.<sup>125</sup> Caracterizada a justa causa, o contrato de trabalho é extinto, e o empregado somente terá direito de receber o saldo do salário e as férias vencidas, se houver. Dessa forma, o empregado demitido por justa causa perde o direito de receber o aviso prévio, o 13º salário, as férias proporcionais, o saque do FGTS e a indenização dos 40%. Também não fará jus ao seguro desemprego.

### 3.3.2 Rescisão indireta

Cabe destacar também o ato ilícito praticado pelo empregador. A chamada rescisão indireta ou despedida indireta é uma causa de extinção do contrato de trabalho em face de ato faltoso praticado pelo patrão. Nesse caso, o empregado considera rescindido o contrato e pode pleitear as verbas referentes à rescisão sem justa causa.<sup>126</sup>

Segundo Gustavo Garcia<sup>127</sup>, na falta grave patronal, devem-se fazer presentes os requisitos da justa causa, desde que sejam compatíveis com a situação, levando em consideração a hipossuficiência do empregador. Os requisitos para configuração da despedida indireta são: tipicidade; gravidade; nexos de causalidade; proporcionalidade; e imediatidade.

---

<sup>125</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1352.

<sup>126</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo, LTr, 2012, p. 720.

<sup>127</sup> GARCIA. Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 700.



O *ne bis in idem* não tem aplicação da rescisão indireta, pois não há que se falar em dupla punição na medida em que o empregado não aplica punições ao seu empregador.<sup>128</sup>

A rescisão indireta é a hipótese inversa à justa causa, a falta grave é cometida pelo empregador. Nesse caso, o empregado deve comunicar a sua deliberação de pôr fim ao pacto laboral, para evitar que o empregador interprete a ausência do trabalho como abandono do emprego. A dispensa indireta é, geralmente, reconhecida em juízo, visto que o empregador dificilmente reconhece a alegação do empregado, no sentido de que o contrato está sendo rompido em razão de falta grave patronal.<sup>129</sup> Veja-se um exemplo da rescisão indireta na jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. MORA SALARIAL REITERADA. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DOS DEPÓSITOS DO FGTS. A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que a ausência de regular recolhimento do FGTS e a mora contumaz no pagamento dos salários constituem faltas graves capazes de justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, com amparo no art. 483, "d", da CLT. Eventuais dificuldades econômicas do empregador não possuem o condão de afastar a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações contratuais, em razão da inviabilidade de transferência do risco do empreendimento ao empregado. Incidência do disposto no art. 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista de que não se conhece.<sup>130</sup>

Nesse caso, o Colendo TST decidiu por considerar a ausência de recolhimento do FGTS do empregado uma hipótese de falta grave do empregador, ensejando, desse modo, a rescisão indireta do contrato de trabalho.

A rescisão indireta também pode ocorrer, perante o Judiciário, através de uma conversão do pedido de demissão. O trabalhador pode, após extinguir seu contrato de trabalho através do pedido de demissão, diante de uma falta grave do empregador, pleitear a conversão da modalidade de extinção contratual e suas verbas decorrentes da rescisão indireta, veja-se:

RECURSO DE REVISTA. [...] 2. REVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA. SÚMULA 296 DO TST. O e. TRT, ao reverter o pedido de demissão em rescisão indireta, o fez com base na conduta do empregador, a qual foi considerada grave, ocasionando, inclusive, abalo moral passível de indenização. Concluiu que a manutenção do contrato de trabalho tornou-se inviável mediante as condições a que estava submetido o

<sup>128</sup> GARCIA. Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 701.

<sup>129</sup> *Ibidem*, p. 699.

<sup>130</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo nº 77000-57.2009.5.15.0054, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 14/03/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/03/2018.

autor, aplicando-se ao caso o disposto no artigo 483 da CLT. Logo, não estando a condenação baseada, exclusivamente, na confissão ficta aplicada à reclamada, mas nas provas efetivamente produzidas nos autos, ressaí a inespecificidade dos arestos colacionados ao cotejo, a teor da Súmula nº 296 do TST. Recurso de revista não conhecido.<sup>131</sup>

Percebe-se que, no julgado supracitado, o Tribunal Superior constatou que o empregado havia pedido demissão em razão da falta grave do empregador, diante da inviabilidade das condições de trabalho e converteu seu pedido de demissão em rescisão indireta.

Há também a hipótese da rescisão indireta decorrente de acidente de trabalho. Veja-se outro julgado do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAL E ESTÉTICO. ACIDENTE DO TRABALHO. No caso, o Regional, com apoio no conjunto probatório dos autos, principalmente no laudo pericial, consignou que o reclamante é portador de sequela irreversível em sua mão direita, oriunda de típico acidente de trabalho sofrido quando estava a serviço da reclamada, que lhe gerou incapacidade total para as funções de mecânico. [...] RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. No caso, o Regional consignou, expressamente, que a ré não cumpriu com suas obrigações contratuais ao não fornecer condições seguras e adequadas de trabalho, tanto que o reclamante sofreu o acidente que o vitimou. Assim, foi reconhecida a hipótese de rescisão indireta, nos termos do artigo 483, ' d ' , da CLT. Em assim decidindo, o Regional não violou o artigo 483 da CLT, senão deu-lhe plena aplicação. Lado outro, para que esta Corte Superior pudesse chegar a conclusão contrária, de que não houve a hipótese de rescisão indireta, como alega a ora agravante, seria necessário o reexame das provas, o que é vedado nesta instância extraordinária, a teor da Súmula nº 126 do TST. [...]<sup>132</sup>

Em caso de acidente de trabalho, por exemplo, diante da falta grave do empregador ao não fornecer condições seguras e adequadas de trabalho, a modalidade de extinção contratual devida também será a rescisão indireta.

<sup>131</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo nº 386-48.2013.5.09.0018 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 02/05/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/05/2018. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20386-48.2013.5.09.0018&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAABBLnAAN&dataPublicacao=04/05/2018&localPublicacao=DEJT&query=rescis%E3o%20and%20indireta%20and%20pedido%20and%20de%20and%20demiss%E3o>>. Acesso em: 16 maio 2018.

<sup>132</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Processo nº 118300-92.2008.5.15.0002 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 18/10/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/10/2017. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20337-81.2012.5.18.0053&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAABBPuAAM&dataPublicacao=15/12/2017&localPublicacao=DEJT&query=rescis%E3o%20and%20indireta%20and%20acidente%20and%20de%20and%20trabalho>>. Acesso em: 18 maio 2018.

### 3.3.3 Culpa recíproca

É possível que ocorra também, durante o vínculo empregatício, a hipótese de culpa recíproca, onde ocorre culpa de ambas as partes nos fatos que envolvem a extinção do contrato de trabalho. Nesse caso, supõe decisão judicial a respeito. Será devido ao empregado 20% de indenização sobre o FGTS, sua liberação integral, além da metade do aviso prévio, da 13<sup>o</sup> salário proporcional e das férias proporcionais acrescidas do terço constitucional.<sup>133</sup>

A culpa recíproca ocorre quando se verificam condutas faltosas do empregado e do empregador. As faltas do empregado estão, em sua maioria, previstas no art. 482 da CLT e a do empregador no art. 483 do mesmo diploma normativo. Para que se verifique a culpa recíproca, as faltas devem ser simultâneas, graves e conexas. Tem-se, por exemplo, a hipótese em que empregado e empregador proferem, um para o outro, palavras de baixo calão, ofendendo suas honras e imagens.<sup>134</sup>

Veja-se um exemplo de julgamento relativo à extinção contratual por culpa recíproca:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. CULPA RECÍPROCA. MOTORISTA. EXCESSO DE MULTAS. SUSPENSÃO DA CNH. JORNADA EXAUSTIVA. EXIGÊNCIA DE TRABALHO SUPERIOR ÀS FORÇAS DO EMPREGADO. Deve ser dado provimento ao agravo de instrumento para processamento do recurso de revista, diante de possível violação dos arts. 483, "a", e 484 da CLT. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. CULPA RECÍPROCA. MOTORISTA. EXCESSO DE MULTAS. SUSPENSÃO DA CNH. JORNADA EXAUSTIVA. EXIGÊNCIA DE TRABALHO SUPERIOR ÀS FORÇAS DO EMPREGADO. Deve ser reconhecida a culpa recíproca em relação à extinção do contrato de trabalho do motorista que teve a CNH suspensa por excesso de infrações de trânsito, quando a iniciativa da extinção advém de empregador que submete o empregado a jornadas exaustivas, como no caso dos autos, em que a jornada era de 6h às 21h, com 30 minutos de intervalo, inclusive aos feriados, com folga a cada 15/20 dias. Não pode o Julgador se afastar da realidade da profissão de motorista, a qual sabidamente é extenuante, sobretudo diante do trânsito e das estradas brasileiras, por vezes mal sinalizadas, situação que submete tais empregados ao trabalho em estresse. Tal realidade se agrava quando o empregador exige do motorista o cumprimento de jornadas exaustivas, muitas vezes bem acima do limite legal, conduta que, embora comum, deve ser veementemente rechaçada pelo Judiciário, pois submete a risco de acidentes fatais não apenas o empregado, mas outros motoristas e passageiros que também circulam nas vias públicas. E se tal conduta submete o motorista a risco de acidentes fatais, quanto mais ao cometimento de diversas infrações de trânsito, que

<sup>133</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1264.

<sup>134</sup> GARCIA. Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 696.

de modo algum podem ser atribuídas exclusivamente ao empregado, pois é quase humanamente impossível dirigir com níveis de atenção adequados em jornadas extenuantes. Recurso de revista conhecido por violação dos arts. 483, "a", e 484 da CLT e provido.<sup>135</sup>

Tem-se, no caso supracitado, a hipótese de culpa recíproca, tendo em vista as condutas ilícitas praticadas por empregado e empregador, enquanto o obreiro teve sua CNH suspensa por excesso de infrações de trânsito, o empregador submetia seu empregado a jornadas de trabalho exaustivas, configurando-se, portanto, faltas graves do obreiro e do patrão.

### 3.4 GRUPO INOMINADO

No grupo inominado, encontram-se diversas modalidades de ruptura que escapam, em alguma medida, dos grupos anteriores.<sup>136</sup> As causas das extinções contratuais desse grupo não se dão por ato do empregado ou do empregador, seja lícito ou ilícito.

#### 3.4.1 Força maior

O contrato de trabalho pode ser extinto por motivo de força maior, que ocorre quando se torna impossível a sua continuação, seja porque a empresa encerrou sua atividade de forma total ou de forma parcial, por motivo de força maior.<sup>137</sup> Nesses casos, o empregador pagará 20% de multa sobre o FGTS, e nos casos do contrato a termo, a indenização prevista no art. 479, CLT também é devida pela metade. O aviso prévio não é devido, em razão da imprevisibilidade da força maior.

<sup>135</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo nº 1339-14.2012.5.15.0104, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 14/12/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201339-14.2012.5.15.0104&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAXKdAAU&dataPublicacao=19/12/2016&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

<sup>136</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1254.

<sup>137</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 994

Há controvérsia, especialmente no Direito Civil, sobre o conceito, alcance e as consequências da força maior. No direito do trabalho, conforme art. 501 da CLT, força maior é todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. A força maior, portanto, é caracterizada pela inevitabilidade do acontecimento, na seara trabalhista.

<sup>138</sup>

O fato inevitável é aquele cuja ocorrência não está ao alcance do empregador, o qual não tem participação, direta ou indireta, na sua verificação no plano dos fatos. Contudo, na seara trabalhista, há certo rigor para reconhecer o fato como força maior. O §1º do art. 501 da CLT afirma que: “a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior”. Nesse caso, se cabia ao empregador tomar as devidas precauções para evitar o fato, a força maior não pode ser reconhecida. <sup>139</sup>

Os fatos que são considerados imprevisíveis e inevitáveis recebem interpretação restritiva no direito do trabalho, não sendo sempre considerados força maior. A regra é no sentido de que o empregador corre o risco de sua atividade. Dessa forma, os casos de problemas financeiros decorrentes de políticas econômicas ou dificuldades de mercado não são reconhecidos como força maior. A falência da empresa também não é considerada força maior. <sup>140</sup> Veja-se julgado nesse sentido:

RECURSO DE REVISTA. MULTA DE 40% DO FGTS. APLICAÇÃO EM CASOS DE DECRETAÇÃO DE FALÊNCIA. HIPÓTESE DE -FORÇA MAIOR- NÃO VERIFICADA. RECURSO DESPROVIDO. É entendimento assente nesta col. Corte que a falência não é motivo de -força maior-, mas, tão somente, um acontecimento que decorre do risco da atividade econômica que é de responsabilidade exclusiva do empregador, de modo que é devida a multa de 40% sobre o FGTS. Precedentes da Corte. Recurso de Revista parcialmente conhecido e desprovido. <sup>141</sup>

No caso em tela, o julgado afirma que a falência não se configura como força maior, na medida em que é uma situação previsível no sistema capitalista e que os riscos da atividade correm tão somente por conta do empregador.

A força maior pode ocorrer, por exemplo, na hipótese de desastres naturais e catástrofes, como terremotos, tsunamis, furacões e tempestades, que causam

<sup>138</sup> GARCIA. Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 721.

<sup>139</sup> *Ibidem*, p. 722.

<sup>140</sup> *Ibidem*, p. 722.

<sup>141</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo nº 91900-22.2007.5.09.0009, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 06/09/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2011.

destruição e prejuízos que não se tinha como evitar.<sup>142</sup> Se desses desastres, sobrevier a necessidade de dispensa de alguns empregador, ter-se-á a extinção do contrato de trabalho por força maior.

Ressalta-se que na hipótese de comprovação da falsa alegação de força maior, o empregado pode perseguir o complemento de suas verbas rescisórias.

### 3.4.2 Morte

A morte do empregado ou do empregador, na hipótese de pessoa física também extingue o contrato de trabalho, eis que torna impossível a continuidade da execução do mesmo. O contrato de trabalho, por ser *intuitu personae*, se extingue, naturalmente, com o falecimento do empregado.

Nesse caso, não há aviso prévio, em decorrência da imprevisibilidade do fato, bem como da indenização de 40% sobre o FGTS. As verbas rescisórias são: saldo de salário; férias vencidas e proporcionais + 1/3; 13º salário vencido e proporcional; e saque do FGTS pelos dependentes ou sucessores do *de cujus*.

No caso de empresa individual, caso o empregador pessoa física faleça, mas não haja o encerramento das atividades da empresa, há autorização para o empregado pedir demissão, sem ter de conceder aviso prévio. Nesse caso, as verbas rescisórias são: saldo de salário; férias vencidas e proporcionais + 1/3; e 13º salário vencido e proporcional. O saque do FGTS é autorizado somente quando o falecimento do empregador implicar a rescisão do contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa suprida ou por decisão judicial transitada em julgado.<sup>143</sup>

Na hipótese de falecimento de um dos sócios da empresa, não há que se falar em extinção contratual por morte.

---

<sup>142</sup> GARCIA. Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 723.

<sup>143</sup> GARCIA. Gustavo Filipe Barbosa. *Op. cit.*, p. 712.

### 3.4.3 Fato do príncipe

Ocorre, ainda, a extinção contratual em virtude de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, em virtude do chamado “fato do príncipe”, ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade. Nesse caso, a CLT estabelece que a autoridade que tomou a medida será responsável pela indenização resultante da extinção do contrato de trabalho.<sup>144</sup>

Para a configuração de fato do príncipe é necessário que o evento ocasionado pela administração pública seja inevitável e imprevisível. Sua caracterização exige a completa impossibilidade de continuação da atividade empresaria, em seu todo ou de forma parcial, em razão de lei ou ato administrativo.<sup>145</sup> Veja-se, a título de exemplo, o seguinte julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI N.º13.015/2014. DESAPROPRIAÇÃO DE IMÓVEL RURAL PARA FINS DE REFORMA AGRÁRIA. FACTUM PRINCIPIS. CARACTERIZAÇÃO. INTELIGÊNCIA DO ART. 486 DA CLT. No caso vertente, de acordo com o quadro fático delineado pela decisão regional, a rescisão do contrato de trabalho dos reclamantes deu-se por meio de ato da Administração Pública (desapropriação de imóvel rural para fins de reforma agrária), bem como que os proprietários do imóvel não concorreram para a desapropriação do imóvel e não tiveram como evitá-la. Esta Corte, em casos análogos, tem admitido a responsabilidade indenizatória do ente estatal com fulcro no art. 486 da CLT, quando restou comprovado que empregador não concorreu, direta ou indiretamente, para o encerramento das atividades empresariais. Nessa linha, descabe falar em violação 486 da CLT, tendo em vista a conclusão do acórdão regional de que o empregador não concorreu para a desapropriação do imóvel, razão pela qual restou caracterizada a hipótese de factum principis prevista no dispositivo legal referenciado. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento.<sup>146</sup>

Nesta hipótese, o julgado verifica que o empregador não concorreu para a desapropriação do imóvel, não teve como evitá-la, sendo, portanto, responsabilidade também da administração pública de pagar as verbas indenizatórias do empregado desligado.

<sup>144</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho. Direito do Trabalho.** 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 995.

<sup>145</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 9 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 727.

<sup>146</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR. Processo nº 1764-44.2013.5.03.0038 , Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 20/09/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/09/2017.

Havendo extinção do contrato de trabalho, em função de fato do príncipe, a administração pública ficará responsável pela indenização devida ao empregado, mas não pelas outras verbas rescisórias.

### 3.5 HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO NO SINDICATO

Segundo o art. 477, §1º da CLT atualmente revogado, o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, com duração de mais de um ano, somente terá validade mediante homologação do sindicato da categoria ou perante autoridade no Ministério do Trabalho.

Tal prática se destinava a evitar fraudes na assinatura nos termos de rescisão contratual sem a devida correspondência com os pagamentos efetivamente efetuados e a irregularidade desses pagamentos. É uma assistência ao obreiro, onde há a simples verificação de que os pagamentos estão corretos, caso contrário, não se efetiva a homologação.<sup>147</sup>

Neste particular, a Súmula 330 do TST dispõe que:

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

Nesse caso, a súmula dispõe que é possível arguir expressa e especificada ressalva ao valor da parcela impugnada, e que a parcela não impugnada tem eficácia liberatória. A ressalva destina-se a permitir a reclamação das diferenças de valores de parcelas consignadas no recibo. Nada impede a reclamação de parcelas não constantes do termo de homologação.<sup>148</sup>

Cabe destacar que a assistência administrativa não confere aos documentos rescisórios valor de prova absoluta a respeito dos fatos narrados, a prática

<sup>147</sup> MASCARO, Amauri. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 1246.

<sup>148</sup> *Ibidem*, p. 1247.



jurisprudencial tem demonstrado que a validade atinge somente os valores especificados.<sup>149</sup>

### 3.5.1 Importância

A homologação sindical no momento da rescisão contratual é de extrema importância, uma vez que esclarece o obreiro sobre seus direitos e deveres, assim como contribui para evitar litígio, na medida em que indica eventuais equívocos na rescisão e pode alertar sobre diferentes entendimentos sobre a mesma matéria pelos operadores do direito e a Justiça do Trabalho.<sup>150</sup> Veja-se, a título de exemplo, julgado do TST a respeito da importância da homologação.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. VÍCIO DE CONSENTIMENTO (COAÇÃO) E AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO SINDICAL. INEXISTÊNCIA DE OFENSA ÀS REGRAS DE DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA. No caso em exame, o Regional reformou a sentença para declarar nulo o pedido de demissão, uma vez que ficou demonstrado, por prova testemunhal, que o reclamante, assim como os demais funcionários acusados de furto pela empresa, foram coagidos "a pedir demissão com medo de ser acusados, em inquérito policial, de crime que, segundo o preposto da reclamada, o autor não cometeu". Além disso, destacou que "não é razoável que um pedido de demissão de um empregado sem a devida alfabetização não passe pelo crivo do órgão homologador". Conforme as premissas fáticas descritas, não há como afastar a nulidade do pedido de demissão do autor, seja por vício de consentimento (coação), seja pela falta de homologação do sindicato da categoria ou da autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego. Ao contrário das assertivas da ré, não se constata ofensa as regras de distribuição do ônus da prova. As conclusões do eminente Juízo a quo basearam-se em provas robustas e suficientes produzidas nos autos. O que se verifica, e é comum, é a parte recorrente pretender, a pretexto de discussão da distribuição do ônus probatório, a reforma da decisão no tocante à matéria fática, o que não é possível a esta instância recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. EMPREGADO ACUSADO INJUSTAMENTE DE FURTO. CONDUTA DESRESPEITOSA DA EMPRESA. ÔNUS DA PROVA. No tocante à insurgência da reclamada contra o pagamento de indenização por danos morais, extrai-se da decisão recorrida que o autor foi exposto a situações humilhantes e constrangedoras, porquanto "comprovada a atuação desrespeitosa da

<sup>149</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1275

<sup>150</sup> MELEK, Marcelo. O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: Vol. 7, n. 63 (nov. 2017). Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/122569/2017\\_melek\\_marcelo\\_projeto\\_arquitetonico.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/122569/2017_melek_marcelo_projeto_arquitetonico.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 23 fev. 2018, p. 12

empresa ré com relação ao suposto furto de fios de cobre". Desse modo, observa-se que as provas produzidas nos autos evidenciaram a configuração do dano moral atribuído à reclamada, motivo pelo qual não há falar em ofensa ao artigo 818 da CLT. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 949-53.2015.5.02.0087 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 20/03/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/03/2018)

Destaca-se que, no caso em tela, a homologação do sindicato seria de extrema importância, na medida em que verificaria a veracidade no pedido de demissão do empregado. Neste caso, o empregado não possuía a devida alfabetização e foi ameaçado pelo empregador. A verificação do sindicato atestaria o vício de vontade no suposto pedido de demissão.

Nesse caso, a assistência na homologação pode ser considerada medida necessária e indispensável ao cumprimento da legislação trabalhista. Tal disposição tem por claro escopo a verificação, pelo sindicato representativo da categoria profissional ou pela autoridade do Ministério do Trabalho, de inexistência de vício de vontade na formulação da comunicação de demissão.

O TST decidiu também por fazer necessária a homologação no pedido de demissão na empregada gestante quando na estabilidade provisória, conforme previsão do art. 500 da CLT, veja-se:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014.GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO DO SINDICATO. A jurisprudência desta Corte Superior entende que o pedido de demissão da empregada gestante, por ocasião da estabilidade provisória, somente tem validade quando houver assistência do sindicato ou do Ministério Público, conforme previsão do art. 500 da CLT. Precedentes. Incidência do óbice da Súmula 333 do TST e do art. 896, §7.º, da CLT. Recurso de revista não conhecido.<sup>151</sup>

Ademais, a homologação motiva o empregador a cumprir os prazos para pagamento das verbas trabalhistas e o estimula a agir de acordo com a lei, a fim de evitar óbices na homologação sindical. A assistência do Sindicato, prevista no revogado art. 477 da CLT contribui para o fortalecimento da função sindical e para segurança jurídicas para ambas as partes.<sup>152</sup>

<sup>151</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo nº 1217-86.2015.5.09.0128 , Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 20/03/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/03/2018.

<sup>152</sup> MELEK, Marcelo. O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: Vol. 7, n. 63 (nov. 2017). Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/122569/2017\\_melek\\_marcelo\\_projeto\\_arquitetonico\\_o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/122569/2017_melek_marcelo_projeto_arquitetonico_o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 23 fev. 2018, p. 12.

Destaca-se também que segundo, Maurício Godinho<sup>153</sup>, quando não é observada a assistência administrativa, há presunção trabalhista favorável ao empregado de que a extinção contratual se deu por vontade do empregador, como modalidade de dispensa sem justa causa. Não se trata de uma presunção absoluta, e sim relativa, que admite prova em contrário.

Ou seja, a ausência de homologação, por si só, não invalida o pedido de demissão ou, na hipótese de litígio, transfere automaticamente o ônus da prova para o empregador. Veja-se o seguinte julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. CONTRATO DE TRABALHO SUPERIOR A UM ANO. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL OBRIGATÓRIA. ARTIGO 477, § 1º, DA CLT. 1. Dispõe O § 1º do artigo 477 da CLT que o pedido de demissão, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, somente tem validade quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho. Trata-se de norma cogente norteadas pelo princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, sendo imprescindível o seu cumprimento para a validade do ato. 2. No entanto, nas hipóteses em que não há dúvidas acerca da validade da manifestação de vontade do trabalhador, registrada no pedido de demissão e corroborada pela prova oral (confissão real e/ou testemunhas), deve-se concluir que a transgressão legal em exame encerrará simples infração administrativa (CLT, art. 510), insuscetível de autorizar a retificação da natureza da dissolução do pacto. 3. O caso concreto, todavia, comporta peculiaridades, pois a controvérsia acerca da efetiva manifestação de vontade da reclamante em extinguir o pacto laboral não foi dirimida, diante da alegação da ocorrência de coação, o que ensejou a inversão do ônus da prova acerca da validade do pedido de demissão sem homologação do sindicato ou de autoridade do Ministério do Trabalho em face da Reclamada, a qual não se desincumbiu desse encargo, autorizando a conclusão de que a tese adotada pelo TRT, de que houve dispensa imotivada, não permite constatar ofensa aos artigos 477, § 1º, da CLT; 107, 138 e 183 do Código Civil e 333, I, do CPC/1973. Agravo de instrumento conhecido e não provido.<sup>154</sup>

Extrai-se do jugado que, quando não há dúvidas acerca da manifestação de vontade do empregado sobre o pedido de demissão não há que se falar em nulidade do mesmo, mesmo na ausência de homologação. Contudo, quando há dúvidas acerca da manifestação de vontade e não há homologação do sindicato, transfere-se o ônus da prova para o empregador.

Apesar da importância da homologação da rescisão no sindicato, tal obrigatoriedade foi revogada pela Lei n. 13.467/17, assunto que será tratado no próximo capítulo.

<sup>153</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1275.

<sup>154</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR. Processo nº 10297-97.2015.5.01.0063, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 21/03/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/04/2018.

### 3.6 PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

Como já visto, o Plano de Demissão Voluntária (PDV) é uma espécie de distrato, de uma rescisão bilateral do contrato de trabalho, em que as partes, mediante acordo, optam por extinguir o vínculo empregatício. Pode ser chamado também de Plano de Desligamento Voluntário, Plano de Demissão Incentivada ou Plano de Dispensa Incentivada.

#### 3.6.1 Conceito

O PDV é um instrumento de extinção do contrato de trabalho, aderido voluntariamente pelos empregados, que põe fim ao contrato de trabalho mediante o pagamento de indenização e benefícios previstos.<sup>155</sup>

O PDV pressupõe a criação de um programa ou plano, pelo empregador, com algum tipo de estímulo em dinheiro, bens, serviços ou utilidades, para estimular e atrair empregados a pedir demissão. O PDV pode ser criado através de norma interna ou coletiva e vem sendo adotado pelas empresas que pretendem reduzir seus quadros funcionais, minimizando os custos financeiros com a folha de pagamento e oferecem indenizações em troca do “pedido de demissão”.<sup>156</sup>

Nos Planos de Demissão Voluntária, a adesão do empregado faz com que o mesmo receba as parcelas inerentes à dispensa injusta, acrescidas de um montante pecuniário significativo, de natureza indenizatória, reparando o prejuízo da perda do emprego.

O PDV abrange mais do que uma simples transação, eis que diz respeito a valores múltiplos, não só individuais e coletivos, como também sociais, especialmente no

---

<sup>155</sup> REICHEL. Daniel Menegassi. O atual embate entre o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho: análise sobre os limites de atuação do STF em matéria tipicamente trabalhista. **Revista Ltr.** Vol. 81, nº 06, Jun. 2017, p. 728.

<sup>156</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p 1008.

que tange aos princípios constitucionais de valorização social do trabalho, com o contrapeso da livre-iniciativa.<sup>157</sup>

Mesmo sem nenhum dispositivo legal tratando sobre o assunto, a justiça do trabalho firmou o entendimento no sentido de que a adesão ao PDV gera eficácia liberatória somente quanto às parcelas constantes no instrumento, conforme OJ 270, DBDI-I do TST: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.”.

Tal posicionamento foi influenciado pelos princípios protecionistas do direito o trabalho e pelos constantes casos de manifestações de vontade viciadas de empregado que é submetido às tentativas de fraude perpetradas pelo empregador.<sup>158</sup>

Apesar da consolidação desse posicionamento, em 2015, em julgamento de Recurso Extraordinário 590415, com repercussão geral conhecida, o STF passa a reconhecer a validade de cláusula de renúncia em plano de dispensa incentivada. Ou seja, é válida a cláusula que dá quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego, desde que este item conste em Acordo Coletivo de Trabalho e dos demais instrumentos assinados pelo empregado.

Em seu voto, o Ministro relator do caso, Luís Roberto Barroso afirmou que no direito individual do trabalho o trabalhador necessita de proteção estatal, eis que empregado e empregador têm peso econômico diverso. Contudo, essa assimetria não se coloca com a mesma força nas negociações coletivas, em que os pesos e forças tendem a se igualar.

Ademais, o voto do Ministro relator afirma que as convenções e os acordos coletivos de trabalho são a consagração da autonomia coletiva da vontade, não havendo a disparidade presente nas relações individuais do trabalho. Como consequência, a

---

<sup>157</sup> ROSA. Eugênio José Cesário Rosa. A validade e eficácia da quitação voluntária ampla dada por adesão a plano de desligamento voluntário estabelecido em norma regulamentar da empresa sob o crivo da jurisprudência constitucional e trabalhista. **Revista Ltr.** Vol. 80, nº 02, Fev. 2016, p. 174.

<sup>158</sup> REICHEL. Daniel Menegassi. O atual embate entre o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho: análise sobre os limites de atuação do STF em matéria tipicamente trabalhista. **Revista Ltr.** Vol. 81, nº 06, Jun. 2017, p. 728.

autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.<sup>159</sup>

Neste particular, Daniel Reichel<sup>160</sup> afirma que a referida discussão jurídica envolve temas que afetam exclusivamente a justiça do trabalho, como a validade de normas de negociação coletiva, quitação de contrato de trabalho e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Não apresentaria repercussão constitucional qualificada na medida em que não transcende a esfera jurídico-laboral.

Ressalta-se que, com o advento da Reforma Trabalhista, o julgando do STF foi positivado através do artigo 477-B, como se verá no próximo capítulo.

### 3.7 INTERVENÇÃO DO SINDICATO NA DEMISSÃO EM MASSA

No direito do trabalho, é possível vislumbrar diversos tipos de dispensa, dentre elas há a chamada demissão coletiva ou dispensa em massa e a dispensa plúrima.

Vólia Bomfim<sup>161</sup> distingue a dispensa plúrima das coletivas, sendo dispensa coletiva a praticada pelo patrão, mesmo em momentos distintos, para o afastamento de uma gama de empregados pelo motivo de redução do quadro de empregados. Já as dispensas plúrimas envolvem grande número de empregados ocorridas num único ato, momento ou período. A dispensa plúrima está dentro do padrão de normalidade da empresa, e por isso, não se considera dispensa coletiva.

Para a caracterização da dispensa coletiva não há previsão de um mínimo de empregados demitidos ou porcentagem previamente estabelecida. Utiliza-se, nesse caso, a razoabilidade.

Existem legislações internacionais que estabelecem um número exato para que se considere uma dispensa como coletiva, a exemplo da Alemanha. Já outras optam

---

<sup>159</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Supremo Tribunal Federal e o julgamento de páris: o embate entre a constituição, o direito do trabalho e a ideologia em relação à prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista Eletrônica do TST**, Brasília, vol. 82, nº 4, out/dez 2016, p. 4. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101976/2016\\_carelli\\_rodrigo\\_stf\\_paris.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101976/2016_carelli_rodrigo_stf_paris.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 15 abr. 2018.

<sup>160</sup> REICHEL, Daniel Menegassi. O atual embate entre o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho: análise sobre os limites de atuação do STF em matéria tipicamente trabalhista. **Revista Ltr.** Vol. 81, nº 06, Jun. 2017, p. 729.

<sup>161</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho. Direito do Trabalho.** 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 1007.

por ficar na natureza jurídica do instituto, em vez de se apoiarem em critério estritamente numérico, que é o caso do ordenamento brasileiro.<sup>162</sup>

Embora existam países que adotam critérios numéricos para a definição de dispensa coletiva, estes oscilam. Em Portugal há um número mínimo de empregados, na Colômbia há um percentual fixo sobre o número total de empregados e a Alemanha e a Espanha adotam um percentual progressivo em relação ao número de empregados.<sup>163</sup>

A dispensa coletiva é fruto de problemas econômicos, estruturais, tecnológicos ou análogos, e importa em desligamento simultâneo de um número expressivo de empregados.<sup>164</sup> A dispensa coletiva é a que ocorre sobre um determinado número de trabalhadores em um certo período de tempo e são baseadas em motivos não inerentes à pessoa do empregado. São também as despedidas consideradas tecnológicas, provenientes de uma reestruturação da empresa, independentemente da sua atividade. São igualmente consideradas dispensas coletivas as que ocorrem por iniciativa do empregador por razões não inerentes à pessoa.<sup>165</sup>

A dispensa coletiva possui princípios, normas, institutos e instituições diversas do direito individual do trabalho, em que a presença do interesse público de toda a sociedade impõe à dispensa em massa uma proteção especial.

Os motivos que levam a demissão em massa são distintos dos fatos relacionados à dispensa individual e da dispensa plúrima. Na demissão em massa, os fatores advêm da situação econômica, tecnológica ou financeira da empresa e abrange um significativo número de trabalhadores, vinculados a um mesmo empregador, visando reduzir o quadro de pessoal.<sup>166</sup>

---

<sup>162</sup> PAULA, Carlos Alberto Reis de. Dispensa Coletiva e Negociação. **Revista Eletrônica do TST**. Abr/jun 2011, Brasília, vol. 77, nº 2, p. 209-217. Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/25343/016\\_paula.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/25343/016_paula.pdf?sequence=4&isAllowed=y)>. Acesso em: 15 out. 2017, p. 3.

<sup>163</sup> MALLETT, Estêvão. Crise e dispensa coletiva. **Revista LTr**. Janeiro 2017, vol. 81, nº 01, p. 9.

<sup>164</sup> PAULA, Carlos Alberto Reis de. *Op. cit.*, p. 2

<sup>165</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Ordem pública e tutela do emprego: as dispensas individuais no ordenamento brasileiro. Dispensa coletiva e por motivos censuráveis no ordenamento jurídico europeu. **Revista Eletrônica do TST**. Jul/dez 2002, Brasília, vol. 68, nº 3, p 56-76. Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/70230/004\\_barros.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/70230/004_barros.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 15 out. 2017. p. 20.

<sup>166</sup> FURTADO, Emmanuel Teófilo. ALENCAR, Talitha Nóbrega de. A negociação coletiva como requisito para a dispensa em massa. **Revista LTr**. Agosto 2016, vol. 80, nº 08, p. 935

Estêvão Mallet critica que, no Brasil, não se adota qualquer critério para a caracterização de dispensa coletiva e essa ausência de conceito enseja insegurança jurídica no ordenamento, em que os empregadores não sabem ao certo quando devem adotar certo comportamento. Não se poderia punir o empregador que não realiza a negociação coletiva se o ordenamento sequer define o conceito de dispensa coletiva.<sup>167</sup>

Ainda, afirma o referido autor, que a ausência de conceito fere o art. 5º, II, da Constituição Federal, em que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer senão em virtude de lei. Ou seja, a ausência de conceituação e de imposição legal, impede que se exija certa postura da população. Não basta, portanto, que tal imposição exista somente na jurisprudência.<sup>168</sup>

Ocorre que, apesar da ausência de regulamentação legal sobre a dispensa coletiva, o Ministério do Trabalho trata das referidas dispensas, nas Portarias nº. 3.218/87 e 1/92. A Portaria nº 3218/87 regula o acompanhamento das demissões coletivas, apontando soluções alternativas, como a redução da jornada, a previsão de férias coletivas. Tal Portaria é considerada ineficaz por não estipular sanção pelo descumprimento da negociação coletiva. Já a Portaria nº 1/92 determina a fiscalização nas empresas em caso de dispensa em massa, mas também não é muito eficaz pelas alegações de que um ato ministerial não poderia disciplinar matéria reservada à lei complementar.<sup>169</sup>

A falta de regramento é suprida pela introdução de cláusulas que estabelecem diversos critérios para a demissão coletiva, inspirados geralmente nos costumes, nos PDV's e nas diretrizes da própria Convenção 158 da OIT.<sup>170</sup>

Ressalta-se que a dispensa coletiva nunca foi proibida no ordenamento jurídico brasileiro e que não há qualquer regulamentação vigente sobre tal instituto. Há, diante disso, a possibilidade de os empregadores utilizarem o artifício da dispensa

<sup>167</sup> MALLETT, Estêvão. Crise e dispensa coletiva. **Revista LTr.** Janeiro 2017, vol. 81, nº 01, p. 29.

<sup>168</sup> *Ibidem* p. 29.

<sup>169</sup> PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. STEPHAN, Cláudia Coutinho. Interpretação constitucional para as dispensas coletivas no Brasil. **Revista Eletrônica Faculdade de Direito do Sul de Minas.** Jul/dez 2012, Pouso Alegre, v. 27, n. 2, p. 85-94. Disponível em <<http://www.fdsu.edu.br/adm/artigos/59ae550cce00c42b5fc5771a58825c9b.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2017, p. 86.

<sup>170</sup> PANCOTTI, José Antônio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. **Revista LTr.** Maio 2010, vol. 74, nº 05, p. 537



coletiva, em tempos de crises econômicas, já que visam manter a estrutura da empresa e reduzir seus custos.<sup>171</sup>

Há a crítica de Estêvão Mallet no que tange à indeterminação da sanção para o descumprimento de negociar com o sindicato nas hipóteses de dispensa coletiva.<sup>172</sup>

Nesse caso, a jurisprudência traz alternativas, tais quais: reintegração dos dispensados ou pagamento de indenização, veja-se o julgado abaixo:

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA EM MASSA DE TRABALHADORES. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DISSÍDIO COLETIVO POSTERIOR. O que determina o dano moral coletivo é a conduta ilícita do empregador, que atinge a esfera moral da sociedade, como no caso em exame, em que a empresa procede a dispensa em massa dos trabalhadores, violando o princípio constitucional do trabalho, que conceitua também o princípio da dignidade do trabalhador. A reparação é devida com o fim de restituir o patrimônio imaterial em face do ato ilícito em relação a grupo de trabalhadores, no importe de R\$50.000,00, com o fim de atribuir caráter pedagógico à condenação, levando em consideração que, em dissídio coletivo o grupo de trabalhadores teve garantida a nulidade do ato, tendo a empresa realizado acordo que possibilitou amenizar a conduta ilícita já perpetrada. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>173</sup>

No referido julgado, por exemplo, temos a hipótese de, diante do ilícito, em que se dispensou a negociação coletiva, na dispensa em massa, atribuiu-se a sanção de indenização aos trabalhadores que sofreram o dano extrapatrimonial, decorrente da dispensa em massa desprotegida da negociação sindical.

### 3.7.1 Implicações da Dispensa Coletiva

É possível afirmar que a dispensa coletiva possui um impacto social diferente da dispensa individual. A dispensa coletiva configura agressão aos princípios e regras constitucionais que regem o trabalho, o bem estar, a segurança e a justiça social na vida econômica, além dos princípios e regras constitucionais que subordinam o exercício da livre iniciativa e da propriedade privada à sua função social.<sup>174</sup>

<sup>171</sup> FURTADO, Emmanuel Teófilo. ALENCAR, Talitha Nóbrega de. A negociação coletiva como requisito para a dispensa em massa. **Revista LTr**. Agosto 2016, vol. 80, nº 08, p. 935.

<sup>172</sup> MALLET, Estêvão. Crise e dispensa coletiva. **Revista LTr**. Janeiro 2017, vol. 81, nº 01.

<sup>173</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 9800-84.2009.5.02.0251, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 26/09/2012, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2012.

<sup>174</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016 p. 1259.

Faz-se necessário sopesar a garantia constitucional da livre iniciativa privada com o valor social do trabalho. Não se pode privar o empregador do direito de dispensar seus empregados, como não se pode deixar de notar as severas repercussões sociais que trazem dispensa em massa para uma coletividade de pessoas.<sup>175</sup>

Ora, conforme já visto o trabalho não pode ser visto como mero meio de sobrevivência, seu significado social é muito mais amplo, como fonte de identidade pessoal. No Estado Democrático de Direito, o trabalho deve ser encarado como manifestação da personalidade, é por meio do trabalho que o indivíduo se realiza como pessoa e obtém respeito no contexto social. Em suma, o trabalho é fator fundamental de interação social e cidadania.<sup>176</sup>

A Constituição Federal ensina em seu artigo art. 8º:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:  
[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Ou seja, a Constituição expõe que a os sindicatos têm como objetivo a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria. Percebe-se o cuidado do legislador constituinte em garantir o equilíbrio das partes na negociação coletiva, a fim de evitar que os acordos ou convenções coletivas de trabalho sejam utilizados como um meio de imposição da vontade do empregador.<sup>177</sup>

Além disso, o Código Civil de 2002 rege-se pelas regras da equidade e do equilíbrio contratual, em que os princípios reitores são a boa-fé objetiva e a função social do contrato. Dessa forma, os contratos de trabalho não fogem à regra, precisam também observar os referidos princípios.<sup>178</sup>

A negociação coletiva, no que tange às dispensas coletivas, tem como objetivo evitá-las ou reduzi-las, atenuar as consequências, recorrendo a medidas sociais capazes

<sup>175</sup> FURTADO, Emmanuel Teófilo. ALENCAR, Talitha Nóbrega de. A negociação coletiva como requisito para a dispensa em massa. **Revista LTr**. Agosto 2016, vol. 80, nº 08, p. 935.

<sup>176</sup> PANCOTTI, José Antônio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. **Revista LTr**. Maio 2010, vol. 74, nº 05, p. 1.

<sup>177</sup> PAULA, Carlos Alberto Reis de. Dispensa Coletiva e Negociação. **Revista Eletrônica do TST**. Abr/jun 2011, Brasília, vol. 77, nº 2, p. 209-217. Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/25343/016\\_paula.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/25343/016_paula.pdf?sequence=4&isAllowed=y)>.

Acesso em: 15 out. 2017, p. 6.

<sup>178</sup> *Ibidem*, p. 8.

de facilitar a requalificação dos trabalhadores. Pretende-se, com isto, atribuir ao sindicato um papel ativo de co-gestor da crise empresarial, segundo o modelo típico participativo da legislação comunitária.<sup>179</sup>

A negociação coletiva trabalhista consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil. A negociação é um importante para a busca de democratização e inclusão socioeconômica da população.<sup>180</sup>

A dispensa coletiva praticada sem a participação prévia do sindicato viola a boa-fé objetiva e os princípios da confiança e da informação. A dispensa em massa pode ser caracterizada como abuso do direito uma vez que, dispensando um alto número de trabalhadores, e, conseqüentemente, atingido a coletividade, a empresa ultrapassa os limites determinados pelo seu fim social e econômico.<sup>181</sup>

É evidente a responsabilidade social da negociação coletiva, visto que não se trata de mera pactuação de negócio jurídico entre indivíduos, onde a privacidade prepondera, trata-se de um negócio jurídico coletivo, no exercício da chamada autonomia privada coletiva, dirigida a produzir universos normativos de comunidades.<sup>182</sup>

O julgamento na Seção de Dissídios Coletivos do TST, em agosto de 2009, no processo de nº 30900-12.2009.5.15.0000 fixou a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. Esse julgamento diferenciou as dispensas meramente individuais das dispensas coletivas, em razão de que estas podem trazer drásticos efeitos sociais e econômicos, e que, por isso, deveriam se submeter à negociação coletiva.

Eis, o voto do Relator Maurício Godinho Delgado:

A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT

<sup>179</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Ordem pública e tutela do emprego: as dispensas individuais no ordenamento brasileiro. Dispensa coletiva e por motivos censuráveis no ordenamento jurídico europeu. **Revista Eletrônica do TST**. Jul/dez 2002, Brasília, vol. 68, nº 3, p 56-76. Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/70230/004\\_barros.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/70230/004_barros.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 15 out. 2017, p. 21

<sup>180</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016 p. 1417.

<sup>181</sup> ROCHA, Cláudio Jannotti da. Reflexões sobre a dispensa coletiva brasileira. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte. Jan/jun 2010, v.51, n.81, p.219-228. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_81/claudio\\_jannotti\\_da\\_rocha.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/claudio_jannotti_da_rocha.pdf)>. Acesso em: 30 out. 2017, p. 224.

<sup>182</sup> DELGADO. Maurício Godinho. *Op cit.*, p. 1420.

n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do (s) respectivo (s) sindicato (s) profissional (is) obreiro (s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes.<sup>183</sup>

Ainda, vale ressaltar que a participação do sindicato nas dispensas coletivas tende a obter dos empregadores a manutenção de alguns vínculos empregatícios ou a adoção de medidas compensatórias voltadas para a redução dos impactos sociais advindos da dispensa em massa, como, por exemplo, a adoção do Lay off, Programa Seguro-Emprego (PSE), entre outros.<sup>184</sup>

Amauri Mascaro elenca alternativas para o despendimento visando à proteção do empregado. Dentre tais medidas, consiste a redução de jornada, redução de salário, suspensão temporária dos contratos de trabalho, férias coletivas, adoção do Plano de Demissão Voluntária, redução salarial por acordo coletivo ou, até mesmo, o escalonamento de demissões, no qual as dispensas serão distribuídas no tempo, para minimizar os impactos sociais.<sup>185</sup>

Com base nos princípios constitucionais e na legislação comparada, depreende-se que as demissões coletivas não podem ser aceitas se não obedecerem a rituais próprios e específicos, que incluem negociações coletivas que buscam alternativas para amenizar os efeitos das dispensas.<sup>186</sup>

Essas medidas ocorrem em razão do princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva, que a criação de normas jurídicas pelos sindicatos realiza o princípio

<sup>183</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. Processo nº 309001220095150000, Relator: Maurício Godinho Delgado. Data de julgamento: 10/08/2009. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Data de publicação: 04/09/2009.

<sup>184</sup> FURTADO, Emmanuel Teófilo. ALENCAR, Talitha Nóbrega de. A negociação coletiva como requisito para a dispensa em massa. **Revista LTr**. Agosto 2016, vol. 80, nº 08, p. 941.

<sup>185</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Crise econômica, despedimentos e alternativas para a manutenção dos empregos. **Revista LTr**. Janeiro 2009, vol. 73, nº 01, p. 13.

<sup>186</sup> PANCOTTI, José Antônio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. **Revista LTr**. Maio 2010, vol. 74, nº 05, p. 539.

democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas.<sup>187</sup>

Por outro lado, segundo Estêvão Mallet, do inciso VI do artigo 8º da CF/88 não se tira, de nenhuma forma, a exigência da obrigatoriedade de negociação antes das dispensas coletivas. A participação do sindicato supõe a necessidade da negociação. Para o autor, a dispensa, como ato caracterizado, segundo o direito posto, como receptício unilateral, seja feita individualmente ou de forma coletiva, não depende de negociação.<sup>188</sup>

O autor critica a banalização da utilização do princípio da dignidade da pessoa humana, em que é fundamentada a necessidade de negociação coletiva. Para Estêvão Mallet, ao alegar o princípio da dignidade da pessoa humana, pode-se chegar a qualquer resultado que se queira, posições opostas e antagônicas podem ser defendidas com pretense amparo na Constituição.<sup>189</sup>

*Data vênia*, não se considera banalização do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana a necessidade de negociação frente a uma dispensa coletiva. Conforme já visto, essa modalidade de dispensa gera inúmeros impactos não só nos trabalhadores desligados e suas famílias, como na coletividade do local da dispensa. A dispensa coletiva, assim como os outros institutos deste capítulo, será tratada a seguir, a partir da perspectiva dos possíveis impactos ocasionados pelas mudanças legislativas trazidas pela Reforma Trabalhista.

---

<sup>187</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016 p. 1420.

<sup>188</sup> MALLET, Estêvão. Crise e dispensa coletiva. **Revista LTr**. Janeiro 2017, vol. 81, nº 01, p. 4.

<sup>189</sup> *Ibidem*, p. 3.

#### 4 IMPACTOS DA LEI 13.467/17 NAS QUESTÕES RELACIONADAS À EXTINÇÃO CONTRATUAL

A economia brasileira passou nos últimos anos por uma brusca virada, saindo de um crescimento econômico para uma profunda recessão. O Brasil divulgou em março de 2017 seu segundo ano seguido de retração no Produto Interno Bruto (PIB), o pior resultado da economia já registrado pelo IBGE. Em 2016, a economia encolheu 3,6%.<sup>190</sup>

Com a crise econômica, surgiu o imperativo das inadiáveis reformas fiscais e econômicas, e dentre estas últimas está a modernização das leis trabalhistas, além de muitas outras consideradas urgentes, sob pena de que o Estado venha a sucumbir a uma das maiores crises fiscais de sua história. Crises essas que já vinham se desenhando ao longo das duas últimas décadas, simplesmente porque já não se consegue mais sustentar e financiar os gastos para a manutenção do modelo de organização da sociedade que escolhemos desde a Constituição de 1988.<sup>191</sup>

Diante desse cenário, afirma Homero Batista<sup>192</sup> que a reforma trabalhista foi vendida como urgente, avassaladora e inegociável, a ponto de o governo federal ter insistido num pacote de cerca de 100 dispositivos de lei que não puderam ser minimamente ajustados ou estudados.

O parecer final da Câmara dos Deputados enviada ao Senado Federal buscou justificar a reforma, trazendo como objetivos aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores; atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país; regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o

<sup>190</sup> TREVIZAN, Karina. Brasil enfrenta pior crise já registrada poucos anos após um boom econômico. **G1**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/brasil-enfrenta-pior-crise-ja-registrada-poucos-anos-apos-um-boom-economico.ghtml>>. Acesso em: 27 jan. 2018.

<sup>191</sup> LARA, João Bosco Pinto. **A reforma trabalhista e a segurança jurídica: análise crítica**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/imprensa/downloads/pdf/ArtigoDes.JooBoscoAREFORMATRABALHISTAEASEGURANAJURDICAANLISECERTICA.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2018, p. 4.

<sup>192</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Ed. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2017, p. 10.

entendimento direto com os empregadores; e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário.<sup>193</sup>

Com o advento da reforma trabalhista, surgiram diversas inovações no ordenamento jurídico. A Reforma, em sua essência, busca flexibilizar as relações de emprego, com o objetivo, basicamente, de diminuir o custo do trabalho no Brasil. De um lado, os defensores da reforma alegam que a liberdade de negociação pretende melhorar a proteção dos trabalhadores já garantida; e do outro lado, outros alegam que a Reforma Trabalhista apresentada abre um grande espaço para o rebaixamento dos direitos dos trabalhadores. Dessa forma, este capítulo irá abordar algumas inovações trazidas pela reforma e suas possíveis repercussões no ordenamento jurídico e na coletividade.

#### 4.1 ACORDO EXTRAJUCIAL

Uma importante inovação trazida pela reforma foi a possibilidade de a elaboração de um acordo extrajudicial entre as partes.

A transação extrajudicial está prevista na alínea “f” do art. 652, que dispõe que compete às Varas do Trabalho decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho, que antes era proibida pelo ordenamento jurídico brasileiro. Além disso, sua regulação está prevista nos arts. 855-B e seguintes.

##### 4.1.1 Realidade dos acordos extrajudiciais no ordenamento brasileiro

Antes do advento da Reforma Trabalhista, a solução de conflitos de forma extrajudicial era altamente limitada, sendo a Comissão de Conciliação Prévia uma das poucas formas permitidas pelo ordenamento.

---

<sup>193</sup> MONTEIRO. Carolina Masotti. **Mary Shelley e a reforma trabalhista: um Frankenstein a brasileira**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional da 9ª Região. V. 6. N. 6. Jul/Ago. 2017. Disponível em:

<[https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/36537/mod\\_resource/content/2/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28JUL-AGO%202017%20-%20n%C2%BA%2061%20-%20Reforma%20Trabalhista%29.pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/36537/mod_resource/content/2/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28JUL-AGO%202017%20-%20n%C2%BA%2061%20-%20Reforma%20Trabalhista%29.pdf)> Acesso em: 27 jan. 2018, p. 106.

As transações extrajudiciais em matéria trabalhista sempre foram limitadas pela legislação do trabalho como decorrência direta do princípio da proteção e do princípio da irrenunciabilidade já vistos nos capítulos anteriores.<sup>194</sup>

Há, no Brasil, o hábito arraigado da decisão judicial como forma única ou exclusiva para a solução dos conflitos do trabalho, ressalvando-se os coletivos, em que se confere às entidades sindicais um poder negocial em relação às normas, cláusulas ou condições de trabalho. Interessa ao Estado manter o monopólio de sua solução dos conflitos, que preserva seu poder político de dizer sempre a última e decisiva palavra no tocante às desavenças.<sup>195</sup>

Para análise da transação extrajudicial com o ordenamento jurídico trabalhista, deve-se ressaltar que este tem como fundamento, principalmente, os princípios da proteção e da irrenunciabilidade, impedindo condutas que possam afastar as normas do direito do trabalho. Dessa forma, a maioria das normas que regula as relações trabalhistas, por sua natureza pública, não pode ser modificada pelo empregador.<sup>196</sup>

Contudo, o histórico brasileiro não propicia qualquer suporte que se vislumbre uma fórmula de solução extrajudicial para os conflitos judiciais do trabalho, já que o caminho traçado pelo ordenamento foi sempre de cometer a solução dos conflitos individuais através do Judiciário.<sup>197</sup>

Diante dessa exclusividade da intervenção/participação estatal no que tange à solução de conflitos, que impossibilitava a lide voluntária na Justiça do Trabalho, em que as partes se viam impedidas de chegar em juízo com a resolução do problema, criou-se a fraude chamada lide simulada.

A lide simulada é uma prática na qual o litígio é encenado pelas partes. O empregador, com o objetivo de fugir da assistência sindical, de sonegar direitos trabalhistas, fomenta tal prática coagindo ou induzindo o trabalhador a ingressar em juízo e posteriormente entabular um acordo, no qual, constará, em sua grande

---

<sup>194</sup> PIMENTA, José Roberto Freire. Lides Simuladas: a justiça do trabalho como órgão homologador. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**. Belo Horizonte. Jul/Dez 1999, p. 119-152. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27100/jose\\_roberto\\_freire\\_lides\\_simuladas.pdf?sequence=1](http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27100/jose_roberto_freire_lides_simuladas.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 30 out. 2017, p. 12

<sup>195</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Conflitos Individuais: Solução Extrajudicial?, **Revista T&D**. Set. 1997, p. 85.

<sup>196</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 715.

<sup>197</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Op. cit.*, p. 86-87.



maioria, a cláusula de quitação geral. Esse fenômeno, além de representar um estágio avançado de esvaziamento da credibilidade da Justiça como órgão estatal de efetivação dos direitos trabalhistas, confirma o nexo de causalidade existente entre o infrator e a conciliação, pois o próprio sujeito procura a Justiça para cancelar seus acordos fraudulentos.<sup>198</sup>

As lides simuladas, também chamadas de “casadinha”, ocorrem quando não há um conflito de interesses e as partes procuram a homologação de um acordo judicial, para que não mais se reclame, perante a justiça, os direitos ali tratados. É uma forma de o processo ser ajuizado por ambas as partes. As lides simuladas ocorrem, muitas vezes, da seguinte forma: a empresa, ao dispensar o empregado, não realiza nenhum pagamento e, de imediato, contrata um advogado para representar o reclamante e, assim que a reclamação é proposta, firma-se um acordo.<sup>199</sup>

Essa prática tem como ponto de partida a praxe, de as conciliações trabalhistas celebradas em seu âmbito trazerem, sempre e necessariamente, em adição à previsão de quitação pelo valor ali ajustado a título de acordo, a cláusula de “plena e geral quitação pelo objeto do pedido”, com os efeitos próprios da coisa julgada decorrentes do parágrafo único do artigo 831 da CLT.<sup>200</sup>

Tal artigo estabelece que o termo de conciliação “valerá como decisão irrecurável”, com a clara finalidade de impedir o futuro ajuizamento de qualquer outra reclamação trabalhista versando sobre aquele mesmo vínculo empregatício.

É evidente que a cláusula que dá quitação plena e irrevogável só se justifica se for parte integrante de uma verdadeira transação, ou seja, através de um negócio jurídico que, mediante concessões mútuas, termine um litígio que de fato existiu entre as partes.

---

<sup>198</sup> SILVA, Pedro Victor Vilas Boas. Uma análise crítica da conciliação nos dissídios individuais do trabalho. **Revista Eletrônica do TST**. Brasília, Jan/Mar 2015, vol. 81, no 1, p. 166/185. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/96079/2015\\_silva\\_pedro\\_analise\\_critica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/96079/2015_silva_pedro_analise_critica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 03 nov. 2017, p. 175.

<sup>199</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Ed. Revista dos Tribunais, 2017, p. 166.

<sup>200</sup> PIMENTA, José Roberto Freire. Lides Simuladas: a justiça do trabalho como órgão homologador. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**. Belo Horizonte. Jul/Dez 1999, p. 119-152. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27100/jose\\_roberto\\_freire\\_lides\\_simuladas.pdf?sequence=1](http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27100/jose_roberto_freire_lides_simuladas.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 30 out. 2017, p. 3

Ocorre que não cabia aos órgãos da Justiça do Trabalho o exercício da jurisdição voluntária, e, diante disso, era crescente a prática em que as partes ingressam com reclamações trabalhistas com o objetivo de firmar, perante o judiciário, um acordo e por ele se buscar desde logo a coisa julgada e a eventual paz entre os pseudolitigantes.<sup>201</sup>

A jurisprudência e doutrina trabalhista sempre rechaçaram a lide simulada, em razão da sua potencialidade de acarretar efeitos nefastos para o direito do trabalho em geral e para o trabalhador em particular.

As lides simuladas trazem um prejuízo à sociedade, no sentido da falta de recolhimento de tributos; prejudicam a celeridade dos processos legítimos em curso; além da perda de direitos pelos trabalhadores, por conta das renúncias no momento da conciliação extrajudicial.<sup>202</sup>

Nesta senda, o Ministério Público do Trabalho e o INSS instauravam inquéritos para apurar os fatos decorrentes de lides simuladas, com o intuito de combater o uso indevido do Judiciário como uma instituição homologadora.<sup>203</sup>

Apesar disso, o legislador da reforma trabalhista, trouxe ao processo do trabalho a possibilidade de a justiça do trabalho homologar acordos extrajudiciais. A lei 13.467/17, neste particular, praticamente legitimou a prática que sempre sofreu repulsa por grande parte da doutrina e da jurisprudência.

#### 4.1.2 Inovação da reforma e seus impactos

Como já visto, antes do advento da Lei n. 13.467/17, o juiz não tinha competência para homologar acordos extrajudiciais, por se entender que a justiça do trabalho não era uma justiça homologadora e em observância aos princípios da irrenunciabilidade das verbas e da proteção.

---

<sup>201</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Conflitos Individuais: Solução Extrajudicial?, **Revista T&D**. Set. 1997, p. 85.

<sup>202</sup> SALVIANO. Maurício de Carvalho. Jurisdição Voluntária na Justiça do Trabalho: a Hipótese de Homologação do Acordo Extrajudicial. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. Nº 343, Janeiro/2018, p. 63.

<sup>203</sup> MARTINEZ. Luciano. A cessação do contrato de emprego e a jurisdição voluntária para homologação e acordo extrajudicial na reforma trabalhista brasileira de 2017. In: MARTINEZ. Luciano; GUIMARÃES. Ricardo Pereira de Freitas (Coords.). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 317.

Hoje, conforme os artigos 652, “f” e 855-B e seguintes da CLT, as partes podem chegar a um acordo, em que produzem uma petição conjunta, cada um representado por seu advogado, através da jurisdição voluntária.

A possibilidade de homologação do acordo extrajudicial apresenta uma alternativa às partes para evitar o litígio no âmbito judiciário, proporcionando a tão buscada segurança jurídica quando da realização de acordos extrajudiciais.<sup>204</sup> Resolvem-se aqui os problemas da falta de segurança jurídica de eventual acordo pactuado pelas partes sem a presença do juiz.<sup>205</sup>

Ressalta-se que a obrigatoriedade prevista na Lei n. 13.647/17 de representação das partes por seus advogados não diminui o efeito que os acordos trarão para a realidade das lides trabalhistas. Ora, se, nas lides simuladas, era corriqueiro que o advogado da reclamante fosse contratado pela reclamada, não há dúvidas de que nos acordos essa conduta continuará sendo frequente.

No instituto da lide simulada, há numerosos casos nos quais o empregador indica advogado de sua própria confiança ao empregado, que postulará direitos trabalhistas que lhe foram sonegados no curso da relação de emprego, sempre com a certeza de que aquela ação terminará logo na inauguração da audiência, através de acordo que assegure ao empregador a “plena e geral quitação pelo pedido inicial e pelo extinto contrato de trabalho”.<sup>206</sup>

Além disso, o art. 855-C dispõe que firmar o acordo extrajudicial não afasta a aplicação da multa prevista no art. 477, §8º, nem afasta o prazo para pagamento. Tal artigo impede que o empregador se valha do acordo extrajudicial para não realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo estipulado pela legislação de 10 dias.

---

<sup>204</sup> MACHADO, Daniel. **Conheça o Acordo Extrajudicial da Reforma Trabalhista**. Disponível em <<https://jota.info/artigos/conheca-o-acordo-extrajudicial-da-reforma-trabalhista-11092017>>. Acesso em: 05 nov. 2017, p. 2

<sup>205</sup> SALVIANO, Maurício de Carvalho. Jurisdição Voluntária na Justiça do Trabalho: a Hipótese de Homologação do Acordo Extrajudicial. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. Nº 343, Janeiro/2018, p. 62.

<sup>206</sup> PIMENTA, José Roberto Freire. Lides Simuladas: a justiça do trabalho como órgão homologador. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**. Belo Horizonte. Jul/Dez 1999, p. 119-152. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27100/jose\\_roberto\\_freire\\_lides\\_simuladas.pdf?sequence=1](http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27100/jose_roberto_freire_lides_simuladas.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 30 out. 2017, p. 121.

O art. 855-D narra que, no prazo de 15 dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência, se entender necessário, e proferirá a sentença. Tal prazo, tendo em vista a alta demanda de processos trabalhistas, dificilmente será cumprido pelos juízes do trabalho.

Desse artigo, depreende-se a ideia de que, da análise do acordo extrajudicial, é possível envolver juízo de valor, apreciação dos elementos dos autos e exposição da livre convicção motivada do magistrado. É possível, portanto, que o juiz se recuse a homologar o acordo, que ele homologue parcialmente ou que o faça com efeitos restritos.<sup>207</sup>

Não se trata, portanto, de um ato burocrático de mero acatamento da vontade das partes pelo juiz. A homologação representa a autorização e confirmação de que a vontade das partes está em conformidade com a ordem jurídica. Dessa forma, o juiz pode não homologar os acordos se não forem compatíveis com os preceitos de ordem pública.<sup>208</sup>

Vejamos um exemplo de um julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região em que o Magistrado discordou dos termos do acordo extrajudicial, denegou sua homologação e o tribunal manteve o entendimento:

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. INVALIDADE. O processo de homologação de acordo extrajudicial, disciplinado nos arts. 855-B a 855-E, da CLT, deve servir como ferramenta de facilitação da negociação entre empregador e empregado, não podendo se converter mecanismo de usurpação de direitos deste último, como no caso, em que a trabalhadora renunciou à estabilidade acidentária, conferindo ampla liberação à empresa, sem a efetiva contrapartida. Logo, não pode ser chancelado pelo Judiciário. Recurso ordinário a que se nega provimento.<sup>209</sup>

É certo que, de fato, não há possibilidade de o Juiz homologar todos os acordos, sem análise do mérito e dos fatos que decorrem do vínculo empregatício em questão.

Há quem afirme que, na hipótese de homologação parcial do acordo extrajudicial, o juiz deverá abrir o contraditório das partes, por meio de audiência, se lhe convir, de

<sup>207</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Ed. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2017, p. 167.

<sup>208</sup> MAIOR. Jorge Luiz Souto. *Prática Processual Trabalhista: Possíveis Efeitos da Lei 13.467/17*. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. Nº 343, Janeiro/2018, p. 22

<sup>209</sup> Brasil. Tribunal Regional do Trabalho de 6ª Região. Processo: RO - 0001859-08.2017.5.06.0020, Redator: Maria das Gracas de Arruda Franca, Data de julgamento: 19/03/2018, Terceira Turma, Data da assinatura: 19/03/2018. Disponível em: <<http://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/exibirInteiroTeor?documento=7986933&tipoProcesso=eletro nico>>. Acesso em: 18 maio 2018.

modo a dar oportunidade às partes para, por exemplo, desistir do procedimento caso o juiz não homologue o acordo de forma integral.<sup>210</sup>

Além disso, o art. 855-E dispõe que a petição de homologação do acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados; o prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo. A ideia é correta, mas terá pouca repercussão. Isso porque, na prática, os acordos extrajudiciais serão ajuizados logo após a rescisão, e não após significativo período.<sup>211</sup> Além disso, destaca-se que o artigo 855-E confunde a prescrição da pretensão com a prescrição da ação. Na verdade, o que prescreve é a pretensão, a exigibilidade do direito, e não o direito de ação, que sempre existirá.

A possibilidade de homologação judicial de acordo efetuado extrajudicialmente pelas partes também está prevista no artigo 725, VIII do CPC e tem como objetivo a celeridade processual. Todavia, o artigo 855-D não deixa clara a natureza da sentença que homologa o acordo, nem qual a natureza da decisão que recusa a homologação, nem exige a necessária fundamentação para os casos de recusa. Logo, haveria a necessidade de incluir o parágrafo único ao artigo 855-D, para deixar clara a impossibilidade de recurso da decisão que homologa ou recusa o acordo, por se tratar de jurisdição voluntária da Justiça do Trabalho e a necessidade de fundamentação em caso de recusa.<sup>212</sup> Contudo, há quem sustente a ideia de que a decisão final sobre o acordo extrajudicial caberia recurso ordinário, por conta do disposto no art. 895, I, da CLT.<sup>213</sup>

Conforme já visto, há, com grande frequência, o ajuizamento de reclamações trabalhistas sem que haja verdadeiro conflito de interesses entre as partes, com o objetivo de que a Justiça do Trabalho, ao homologar a conciliação com o efeito de coisa julgada, impeça o obreiro de ajuizar futura reclamação versando sobre outros direitos além daqueles por ele recebidos naquela ocasião. Como se vê, a conciliação

<sup>210</sup> CALVET, Octavio Amaral. Acordo Extrajudicial Homologado Judicialmente na Justiça do Trabalho. In: AIDAR, Leticia; RENZETI, Rogério; LUCA, Guilherme de (Orgs.). **Reforma trabalhista e reflexos no direito e processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 28.

<sup>211</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Ed. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2017, p. 167.

<sup>212</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p.

<sup>213</sup> SALVIANO, Maurício de Carvalho. Jurisdição Voluntária na Justiça do Trabalho: a Hipótese de Homologação do Acordo Extrajudicial. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. Nº 343, Janeiro/2018, p. 67

judicial, em princípio lícita, tem sido abusivamente utilizada por partes mal intencionadas com vistas à consecução de finalidades francamente contrárias à ordem jurídica, em clássico caso de abuso de direito.<sup>214</sup>

Com a Lei n. 13.647/17, haverá o crescimento dos acordos firmados de forma extrajudicial, que levarão com si a cláusula da quitação plena e irrevogável das verbas ali tratadas, trazendo o efeito da coisa julgada.

Em muitos casos, a reforma pode vir a legitimar, através do acordo extrajudicial, a prática da lide simulada que muitas vezes ocorre, fundamentalmente, por iniciativa do empregador, atendendo ao interesse exclusivo de obter do empregado, após a rescisão de seu contrato de trabalho, a quitação geral por todo e qualquer direito dele advindo.<sup>215</sup>

A homologação de acordos extrajudiciais corresponde a verdadeira renúncia, e pode ser banalizada, eis que o empregador mal intencionado preferirá deixar de pagar as verbas no momento correto para pagá-las através de acordo extrajudicial homologado com valor inferior ao devido e com a segurança jurídica da quitação plena.<sup>216</sup>

Nesse sentido, preleciona Homero Batista:

Ninguém duvide do poder de persuasão que o empregador exercerá, durante o contrato de trabalho ou ao seu término por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, para influenciar o empregado a aceitar que a homologação rescisória via 'acordo extrajudicial' e não via sindicato ou Ministério do Trabalho. [...] Esperando não ferir nenhuma sensibilidade, o fato é que assistimos, candidamente, à oficialização da Justiça do Trabalho como órgão homologador das verbas rescisórias, *capitis diminutio* que parece agradar a vastos segmentos da sociedade.<sup>217</sup>

Em casos como estes, o empregado não tem qualquer interesse em acionar o Poder Judiciário, vendo-se a tanto compelido por seu antigo empregador para receber as verbas rescisórias, dando quitação plena e irrevogável quanto a essas parcelas. Em tais situações, não se pode falar de verdadeira simulação, mas sim coação.

<sup>214</sup> PIMENTA, José Roberto Freire. Lides Simuladas: a justiça do trabalho como órgão homologador. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**. Belo Horizonte. Jul/Dez 1999, p. 119-152. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27100/jose\\_roberto\\_freire\\_lides\\_simuladas.pdf?sequence=1](http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27100/jose_roberto_freire_lides_simuladas.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 30 out. 2017, p. 3.

<sup>215</sup> *Ibidem*, p. 4.

<sup>216</sup> CALVET, Octavio Amaral. Acordo Extrajudicial Homologado Judicialmente na Justiça do Trabalho. In: AIDAR, Leticia; RENZETI, Rogério; LUCA, Guilherme de (Orgs.). **Reforma trabalhista e reflexos no direito e processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 29.

<sup>217</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Ed. Revista dos Tribunais, 2017, p. 167-168.

O principal efeito das lides simuladas e do atual acordo extrajudicial é o esvaziamento real, crescente desnaturação e enfraquecimento do Direito do Trabalho em vigor, já ensejado pela denominada “flexibilização” de seu caráter tutelar e impositivo e pela debilidade das entidades representativas dos trabalhadores (pelo aumento do desemprego e da economia informal e pela crescente adoção da terceirização pelos agentes econômicos). Em síntese, a aplicação real e efetiva das normas trabalhistas encontra um campo de atuação cada vez menor, pela possibilidade de os empregadores obterem, a posteriori e com a paradoxal e involuntária chancela do Judiciário, sua completa liberação de qualquer responsabilidade por seu descumprimento no curso dos contratos de trabalho.<sup>218</sup>

Além disso, os acordos extrajudiciais estimulam os empregadores a comparecerem à Justiça do Trabalho com o objetivo de que a quitação da rescisão contratual tenha higidez jurídica capaz de evitar novas reclamações trabalhistas.<sup>219</sup>

Por outro lado, cabe destacar a opinião de Daniel Machado, que afirma que o acordo terá efeito de título executivo judicial, possibilitando que o eventual inadimplemento seja executado perante o juízo responsável pela decisão que homologou os seus termos. Ou seja, na opinião do autor, tal acordo pode se mostrar um instrumento favorável ao trabalhador, para buscar o cumprimento rápido de direitos que somente seriam reconhecidos após a propositura de uma ação trabalhista.<sup>220</sup> Dessa forma, diferentemente do acordo extrajudicial não homologado, o acordo permitido pela Lei n. 13.647/17 traz consigo a celeridade processual na efetivação dos débitos ali presentes.

No entanto, cabe ressaltar que a celeridade da execução trazida pelos acordos extrajudiciais não compensa o ônus que eles trazem ao ordenamento em virtude da cláusula que dá quitação plena e irrevogável a todas as verbas decorrentes do vínculo empregatício e da possibilidade de banalização dos acordos.

---

<sup>218</sup> PIMENTA, José Roberto Freire. Lides Simuladas: a justiça do trabalho como órgão homologador. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**. Belo Horizonte. Jul/Dez 1999, p. 119-152. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27100/jose\\_roberto\\_freire\\_lides\\_simuladas.pdf?sequence=1](http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27100/jose_roberto_freire_lides_simuladas.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 30 out. 2017, p. 121.

<sup>219</sup> DELGADO. Maurício Godinho; DELGADO. Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 244.

<sup>220</sup> MACHADO, Daniel. **Conheça o Acordo Extrajudicial da Reforma Trabalhista**. Disponível em <<https://jota.info/artigos/conheca-o-acordo-extrajudicial-da-reforma-trabalhista-11092017>>. Acesso em: 05 nov. 2017, p. 2

Além disso, na visão de Octavio Calvet, o acordo extrajudicial seria o primeiro passo para que futuramente as partes não sintam mais a necessidade de homologação pelo judiciário, visto que os sujeitos são capazes, o direito envolvido pode ser objeto de transação e as partes estarão devidamente assistidas por seus advogados.<sup>221</sup>

Não se acredita, neste particular, que em longo prazo, haverá um desafogamento da Justiça do Trabalho, em razão da ideia de que as partes optarão pelo acordo firmado sem a homologação judicial, visto que não há a mesma segurança jurídica da cláusula de quitação plena.

Diante de tudo quanto exposto, em síntese, percebe-se que o acordo extrajudicial, em verdade, dá azo e facilita diversas fraudes e, basicamente, positiva no sistema a tão rechaçada lide simulada, que sempre trouxe tantos males ao ordenamento jurídico brasileiro na seara trabalhista.

## 4.2 TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

Há ainda outra importante inovação trazida pela Lei n. 13.647/17, que merece destaque neste trabalho, que é o chamado termo de quitação anual.

### 4.2.1 Conceito

O termo de quitação anual está previsto no art. 507-B, que dispõe:

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.<sup>222</sup>

<sup>221</sup> CALVET. Octavio Amaral. Acordo Extrajudicial Homologado Judicialmente na Justiça do Trabalho. In: AIDAR, Leticia; RENZETI, Rogério; LUCA. Guilherme de (Orgs.). **Reforma trabalhista e reflexos no direito e processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 25-26

<sup>222</sup> BRASIL. CLT (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Senado, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 23 maio 2018.



Nesse sentido, as partes tem a faculdade de, anualmente, por meio do citado termo, dar quitação das obrigações trabalhistas, com ciência e homologação por parte do sindicato da categoria.

Ainda, o parágrafo único do artigo, estabelece que o termo trará a eficácia liberatória das parcelas. E a sua validade pressupõe a assistência do sindicato da categoria profissional, desde que não haja ressalva expressa e especificada ao valor dado às parcelas impugnadas.

Nesse caso, pressupõe-se que na assinatura do termo serão analisados os recibos dos salários, 13º, horas extras, férias, entre outros. Após essa análise, se o empregado não se opuser, será elaborado um termo de eficácia liberatória geral das parcelas ali especificadas. Seria como uma auditoria anual, realizada entre empregado e empregador, na presença do sindicato.<sup>223</sup>

#### 4.2.2 Possíveis impactos com o advento da reforma

Diante da criação do termo de quitação anual, o empregador que dispor desse novo instituto poderá se valer dele para se defender em caso de eventual reclamatória trabalhista, quando nela houver pedidos que já tenham sido objetos da quitação dada pelo empregado no Termo de Quitação Anual.

A parte final do parágrafo único concede ao termo eficácia liberatória nas parcelas nele especificados. Dessa forma, tudo que estiver mencionado no termo, independente do valor que lhes foi atribuído, estará efetivamente adimplido.<sup>224</sup>

Além disso, cabe destacar que o art. 507-B possui vários problemas, dentre eles a não informação do possível prazo decadencial para apresentação do termo ao sindicato; não informação do caráter oneroso ou gratuito da assistência sindical; não há previsão da possibilidade de recusa de homologação pelo sindicato ou de

---

<sup>223</sup> LISBÔA, Daniel. Desacertos da Quitação Trabalhista: a Vontade Contemporânea e a Quitação Civil. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Orgs.). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 158.

<sup>224</sup> *Ibidem*, p. 158.

previsão de ressalvas; e não previne hipóteses de imposição desse termo de quitação pelo empregador.<sup>225</sup>

Ainda, acreditam Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado<sup>226</sup> ser imprescindível o comparecimento do trabalhador para validar perante o sindicato o termo de quitação anual, visto que o contato pessoal permite a prestação de esclarecimentos entre sindicato e trabalhador.

Neste particular, Homero Batista afirma que o propósito do legislador, ao empregar a expressão “eficácia liberatória geral”, tem como objetivo alcançar os efeitos análogos ao da coisa julgada, estabelecendo que o magistrado, no caso de ser demandado sobre a mesma matéria já analisada pelo sindicato, abstenha-se de julgar a matéria e declare a extinção do processo, sem resolução de mérito.<sup>227</sup> Para Vólia Bomfim, esse artigo deixa clara a intenção de obter a eficácia liberatória geral, gerando o enriquecimento sem causa.<sup>228</sup>

Com isso, sem a investigação dos vícios de forma ou de consentimento na elaboração e assinatura do termo de quitação, independente do que estiver e do montante ali discriminado, não terá, em tese, o empregado a possibilidade de reclamar judicialmente a parcela que em teoria foi quitada na oportunidade da assinatura do termo.<sup>229</sup>

No entanto, não se quita o que não está pago. A quitação anual com eficácia liberatória é de duvidosa liberdade de vontade, eis que o empregado está presumidamente submetido às ordens do empregador. Se os recibos bastam para a comprovação das obrigações trabalhistas não haveria motivo para a quitação em sindicato.

A consequência presumível desse termo, é que, diante da Justiça do Trabalho, ele seja ignorado, não será tratado como elemento idôneo e muito menos como mecanismo de eficácia liberatória geral. Isso porque é inegável que o empregado

<sup>225</sup> DELGADO. Maurício Godinho; DELGADO. Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 243

<sup>226</sup> *Ibidem*, p. 245.

<sup>227</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Ed. Revista dos Tribunais, 2017, p. 100.

<sup>228</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 1020.

<sup>229</sup> LISBÔA. Daniel. Desacertos da Quitação Trabalhista: a Vontade Contemporânea e a Quitação Civil. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Orgs.). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 158.

não terá liberdade para não assinar o termo durante o vínculo empregatício. Aqui caberá ao Judiciário estabelecer o real conteúdo da manifestação de vontade, utilizando o princípio da primazia da realidade sobre a forma.

O termo de quitação anual é um ato jurídico como outro qualquer e se sujeita à revisão judicial, podendo ocorrer a sua invalidação quando produzido acompanhado de algum vício de consentimento, tais quais: erro, dolo, coação, simulação, entre outros previstos no Código Civil.<sup>230</sup>

Além disso, a previsão do termo de quitação anual na legislação trabalhista traz aos processos maior complexidade, na medida em que será necessário debater, além do efetivo adimplemento, a origem, real intenção e o exercício da vontade válida envolvida na assinatura do termo. Para essa prova, todos os recibos originais individuais dessas obrigações quitadas serão revisados novamente.<sup>231</sup>

A tentativa do legislador de impor o termo de quitação anual ao judiciário, para ser tratado como coisa julgada, espera-se, venha a ser fracassada. É inadmissível que se viole o princípio constitucional do acesso à justiça e, muito menos, não há como comparar os aparatos investigativos do sindicato com o judiciário. Não é aceitável que o legislador transforme o sindicato em uma justiça do trabalho para liberar os empregadores do judiciário quanto às verbas ali tratadas.

Além disso, o sindicato não tem condições de verificar, por exemplo, se há, de fato, horas extras quitadas, ou se o adicional de insalubridade/periculosidade foi quitado no correto percentual. Não há como submeter, por exemplo, testemunhas ao interrogatório ou analisar, mediante perícia, a segurança e a saúde do trabalhador.

O sindicato, muitas vezes, não terá conhecimento da realidade da relação de emprego. A concordância com os termos apontados pelo obreiro será constante, visto que, via de regra, o empregado pretende permanecer no emprego e não se sentirá à vontade para impor objeções no momento de assinatura do termo.<sup>232</sup>

---

<sup>230</sup> DELGADO. Maurício Godinho; DELGADO. Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 246

<sup>231</sup> LISBÔA. Daniel. Desacertos da Quitação Trabalhista: a Vontade Contemporânea e a Quitação Civil. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Orgs.). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 159.

<sup>232</sup> *Ibidem*, p. 162.

O termo de quitação anual traz a intenção de se obter o adimplemento do direito mencionado, e não pelo efetivo valor pago. Embora chamado de quitação, há contornos de remissão, visto que o termo não valerá pelo seu valor, e sim pelo objeto ali contido. Quitam-se, por exemplo, as horas extras, e não o valor no título; as férias, e não a quantidade de dinheiro. Assim, se o montante não for correto, após assinado, nada poderá ser debatido, pois a quitação se deu pela parcela. Este recibo não vale pelo valor que ali menciona, o termo assume um perdão de eventuais diferenças que não foram adimplidas.<sup>233</sup>

Aqui, deixa-se de dar relevância ao fato, em detrimento da forma, considerando pleno o exercício da autonomia da vontade no curso do contrato de emprego. A lei pretende imputar um conteúdo ao ato diverso do que realmente ocorreu.<sup>234</sup> Seria como se fosse um princípio da primazia da realidade sobre a forma às avessas.

As Varas do trabalho devem, portanto, na presença de um termo de quitação anual, utilizá-lo como recibo de adimplemento quanto aos valores ali discriminados para possíveis deduções. Não deveria ser aplicada a eficácia liberatória prevista. Se houver, por exemplo, horas extras quitadas no termo de quitação anual, o Magistrado deverá observar o valor ali descrito, para, na hipótese de averiguação, de horas extras devidas, servirem como dedução. Não pode, nesse caso, o termo servir como eficácia liberatória puramente do objeto ali compreendido, deverá servir como mero adimplemento do valor discriminado.

Ademais, é possível afirmar que o termo de quitação anual viola diretamente a constituição, bem como põe à prova a estrutura protetiva do direito do trabalho, transgredindo seus princípios basilares, tal qual o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. O termo de quitação anual facilitará a supressão e renúncia dos direitos pelo empregado, que negociará livremente as parcelas do seu contrato de trabalho.<sup>235</sup>

---

<sup>233</sup> LISBÔA, Daniel. Desacertos da Quitação Trabalhista: a Vontade Contemporânea e a Quitação Civil. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Orgs.). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 161.

<sup>234</sup> *Ibidem*, p. 161.

<sup>235</sup> PEDREIRA, Maria Eduarda Franco. **Quitação anual: inovação trazida pela reforma trabalhista**. Disponível em <[http://lasserreadogados.com.br/artigos\\_det.asp?cod=8](http://lasserreadogados.com.br/artigos_det.asp?cod=8)>. Acesso em: 05 out. 2017, p. 1

Ora, com a crise econômica que assola o país, sabendo o empregado que há uma massa de reserva aguardando a oportunidade de emprego, somando-se à necessidade da manutenção do trabalho, levando-se em conta o direito fundamental ao trabalho, não restam dúvidas de que a norma que prevê o termo de quitação anual dá margem para o descumprimento dos direitos trabalhistas fundamentais.<sup>236</sup>

A quitação anual das parcelas trabalhistas com eficácia liberatória, portanto, vai de encontro a diversos pilares que constituem a base do direito do trabalho, que visa proteger o empregado hipossuficiente.

Segundo Daniel Lisbôa<sup>237</sup>, o termo de quitação anual terá dois possíveis fins: não será utilizado, pois o honesto empregador utilizará seus contracheques, recibos de férias, espelhos de ponto, entre outros, para comprovar suas obrigações trabalhistas, sem necessitar do termo. Ou será uma porta de acesso a fraude nas relações de emprego, pois autoriza a maus empregadores a imporem aos seus empregados o termo de quitação a cada ano, deixando para trás, sem possibilidade de futura discussão perante o Judiciário, em razão da eficácia liberatória, direitos sonegados no vínculo empregatício.

Por outro lado, segundo Eduardo Raupp, o objetivo do termo de quitação anual é, sem dúvidas, garantir segurança jurídica às relações de emprego, que se configura uma das premissas básicas necessárias a um ambiente propício ao crescimento econômico. Para que o empregador possa buscar o lucro, a finalidade de toda e qualquer atividade produtiva, deve saber exatamente o seu custo, sem quaisquer eventuais surpresas futuras.<sup>238</sup>

Afirma o autor que, o termo de quitação anual que o movimento sindical exerça sua representação de forma legítima e adequada. Do contrário, a quitação se prestará como salvaguarda para empregadores que satisfazem seus lucros ao custo da exploração dos trabalhadores.<sup>239</sup>

No entanto, apesar da segurança jurídica e do cenário mais propício ao crescimento econômico, tendo em vista a previsão de gastos do empregador, o termo de

---

<sup>236</sup> LISBÔA. Daniel. *Op. cit.*, p. 162.

<sup>237</sup> *Ibidem*, p. 163.

<sup>238</sup> RAUPP. Eduardo Carangi. **A Quitação Anual dos Contratos de Emprego na Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.obinoadvogados.com.br/clipping/inf1310517.htm>>. Acesso em 05 out. 2017, p. 1.

<sup>239</sup> *Ibidem*, *loc. cit.*.

quitação anual traz mais ônus do que bônus à sociedade. O termo aqui tratado traz, como já visto, inúmeras violações aos princípios básicos do direito do trabalho, eis que o empregado, diante da submissão ao empregador, aceitará a elaboração do termo, nos moldes do seu empregador, com o objetivo de manter seu vínculo empregatício. Haverá, portanto, inúmeras renúncias a direitos dos quais o sindicato não conseguirá averiguar na elaboração do termo, sendo, neste caso, uma flagrante inconstitucionalidade a “eficácia liberatória das parcelas nele especificadas”, com o intuito de limitar sua revisão no judiciário, prevista no parágrafo único do art. 507-B da CLT.

### 4.3 FORMALIDADES RECISÓRIAS

A reforma trabalhista também alterou os procedimentos rescisórios. Antes, vigorava a exigência de homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho para os empregados com mais de um ano de serviço, perante o sindicato ou do órgão local do Ministério do Trabalho, do procurador do trabalho, defensor público, promotor ou juiz de paz, conforme visto anteriormente no capítulo 3.

Conforme já visto, o TRCT deveria ter todas as parcelas rescisórias discriminadas e a homologação servia basicamente para comprovar que de fato o empregador pagou ao empregado na data consignada no recibo.

#### 4.3.1 Inovação da reforma e seus impactos

A nova redação do art. 477 impõe ao empregador a adoção de algumas providências para a formalização da rescisão contratual do empregado: deve-se realizar a assinatura na CTPS, consignando a data de saída, com a devida projeção temporal, se houver; comunicar a dispensa ao CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados); pagamento das verbas rescisórias e observância do prazo legal de 10 dias para todas as formalidades previstas.<sup>240</sup>

---

<sup>240</sup> SOUZA JÚNIOR. Antônio Umberto de. *Et al.* **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017, p. 213.

Não há mais, portanto, a obrigatoriedade de homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho no sindicato para os contratos de trabalho com mais de um ano de duração. A única ressalva é a do empregado estável, cujo pedido de demissão somente terá validade, mediante assistência do sindicato, conforme art. 500 da CLT. Dessa forma, os sindicatos não estão mais legitimados para intervir como assistente no poder de chancela e ressalva dos termos de rescisão contratual.<sup>241</sup>

Para a reforma trabalhista, o desaparecimento da homologação era necessário, não somente em razão da desburocratização, mas também para deixar as portas abertas para a homologação do acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho.<sup>242</sup>

Para Vólia Bonfim<sup>243</sup>, a medida foi saudável, eis que desburocratizou a rescisão e diminuiu as atribuições do Ministério do Trabalho e dos Sindicatos.

Destaca-se, ainda, a alteração do §4º para incluir o meio de pagamento mais utilizado atualmente, que é a transferência bancária para conta corrente ou conta salário, flexibilizou-se, dessa forma, o modo de pagamento das verbas rescisórias.

A permissão para pagamento rescisório através da transferência bancária foi salutar, visto que é o meio mais seguro para a transferência do valor das verbas devidas, em razão da precariedade da segurança pública, evitando que o indivíduo precise transitar com os valores em mãos. Além disso, agiliza e facilita o respeito ao prazo legal para quitação das verbas.<sup>244</sup>

Importante ressaltar que o mero depósito das verbas rescisórias não exonera o empregador de discriminar os valores devidos ao empregado, colher a assinatura no termo de rescisão, entregar no prazo de 10 dias a sua CTPS e o comprovante de comunicação da dispensa aos órgãos competentes.<sup>245</sup>

Até a vigência da Lei n. 13.467/17, o empregador era obrigado a realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de um dia útil, conforme antiga redação do §6º, nos contratos por prazo determinado ou com aviso prévio cumprido e de 10

<sup>241</sup> SOUZA JÚNIOR. Antônio Umberto de. *Et al. Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017, p. 213.

<sup>242</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. *Comentários à Reforma Trabalhista*. Ed. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2017, p. 89.

<sup>243</sup> CASSAR. Vólia Bomfim. Reforma trabalhista: comentários ao substitutivo do Projeto de Lei n. 6.787/16. Disponível em: < <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-01.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2018, p. 27.

<sup>244</sup> SOUZA JÚNIOR. Antônio Umberto de. *Et al. Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017, p. 215.

<sup>245</sup> *Ibidem*, p. 215-216.

dias nos demais casos, tais quais a dispensa imotivada com aviso indenizado, dispensa por justa causa, pedido de demissão sem cumprimento de aviso, morte e aposentadoria do empregado.<sup>246</sup> Após a reforma, o prazo de 10 dias aplica-se para ambas as modalidades de aviso prévio. Leia-se, atualmente, as verbas rescisórias devem ser pagas após 10 dias da cessação da prestação de serviços.<sup>247</sup>

Permanece no ordenamento jurídico a multa de valor equivalente ao salário do empregado, na hipótese de atraso no pagamento das verbas rescisórias e, ainda, a multa será devida quando o empregador não proceder com a baixa da CTPS e entrega ao empregado dos documentos para fins de levantamento do FGTS e habilitação do seguro desemprego. Dessa forma, percebe-se que a rescisão contratual tem natureza complexa, não se limitando, apenas, ao pagamento das verbas rescisórias.<sup>248</sup>

Ou seja, o empregador deverá consignar a data final do contrato de trabalho na CTPS, realizar o pagamento das verbas rescisórias e entregar ao trabalhador os comprovantes de comunicação da dispensa aos órgãos competentes, no prazo de 10 dias.<sup>249</sup>

Ainda, conforme o §10º do art. 477 da CLT, não mais se faz necessária, para a liberação do FGTS e acesso ao benefício do seguro-desemprego, a apresentação do TRCT com as parcelas e valores discriminados, bastará que o indivíduo exiba sua CTPS com a devida anotação da baixa e que o empregador tenha comunicado da demissão aos órgãos competentes. Há a simplificação, portanto, de tais procedimentos, facilitando o acesso do empregado a tais benefícios.<sup>250</sup>

Percebe-se, dessa forma, que o legislador procurou reduzir burocracias e formalidades para a quitação das obrigações trabalhistas relacionadas à extinção do

---

<sup>246</sup> SOUZA JÚNIOR. Antônio Umberto de. *Et al. Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017, p. 216.

<sup>247</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. *Comentários à Reforma Trabalhista*. Ed. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2017, p. 88.

<sup>248</sup> MARTINEZ. Luciano. A cessação do contrato de emprego e a jurisdição voluntária para homologação e acordo extrajudicial na reforma trabalhista brasileira de 2017. *In: MARTINEZ. Luciano; GUIMARÃES. Ricardo Pereira de Freitas (Coords.). Desafios da Reforma Trabalhista*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 313-314.

<sup>249</sup> SOUZA JÚNIOR. Antônio Umberto de. *Et al. Op. cit.*, p. 216.

<sup>250</sup> *Ibidem*, p. 219.



contrato de trabalho, e também reconheceu que a estrutura sindical nem sempre consegue atender a demanda de homologações em extinções contratuais.<sup>251</sup>

Um dos problemas na homologação da rescisão era que sem ela o trabalhador não poderia dar início aos procedimentos para movimentação do FGTS e requerimento do seguro-desemprego, por exemplo. Dessa forma, estando o trabalhador com a documentação necessária, não precisará mais ter pressa para assinar sua rescisão, possibilitando uma verificação mais detalhada das verbas rescisórias que lhe são devidas.<sup>252</sup>

Contudo, é possível afirmar que a assistência do sindicato possuía diversas finalidades benéficas, na medida em que combatia a prevenção de fraudes e coação na formalização rescisória, como indicações falsas de pedidos de demissão, disparidade entre valor líquido entregue ao trabalhador e o registrado no TRCT; auxiliava o empregado e empregador na conferência dos cálculos rescisórios, prevenindo litígios a partir de um termo complementar para quitação das diferenças apuradas; permitia, também, ao empregado tomar conhecimento de possíveis lesões trabalhistas ignoradas, como vantagens asseguradas em acordos ou convenções coletivas descumpridas pelo empregador.<sup>253</sup>

A homologação também servia como um elo de aproximação entre sindicato e trabalhadores, visto que era um meio de prestação gratuita no serviço de assistência rescisória e facilitava a documentação da culpa do empregado no atraso do pagamento das verbas rescisórias, quando frustrado pelo seu não comparecimento.<sup>254</sup>

Hoje, não há mais a intermediação necessária do sindicato para verificação dos cálculos rescisórios e da manifestação de vontade do trabalhador, no momento da

---

<sup>251</sup> LISBÔA. Daniel. Desacertos da Quitação Trabalhista: a Vontade Contemporânea e a Quitação Civil. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Orgs.). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 159.

<sup>252</sup> MARINHO. Rogério. Relatório da Comissão Especial Destinada a Proferir Parecer ao Projeto de Lei n. 6.787/16, de 2016, do Poder Executivo, que “Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=SB-T+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=SB-T+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016)>. Acesso em: 30 abr. 2018, p. 54.

<sup>253</sup> SOUZA JÚNIOR. Antônio Umberto de. *Et al.* **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017, p. 214-215.

<sup>254</sup> *Ibidem, loc. cit.*

extinção contratual. O auxílio que pode ser oferecido pelo sindicato será somente de forma facultativa e voluntária, caso a entidade sindical entenda útil ou oportuno.<sup>255</sup>

A ausência da obrigatoriedade da homologação sindical dá azo ao levantamento de suspeitas de fraudes, simulações e coação ao empregado dispensado, que tendem a incrementar a judicialização dos atos de rescisão contratual.<sup>256</sup>

Com aparente desburocratização, a reforma trabalhista afasta o sindicato dos trabalhadores e impede que aqueles conheçam mais de perto as extinções dos contratos de trabalho que ocorrem nos estabelecimentos empresariais de sua base territorial. Nesse caso, traz um enfraquecimento do sindicalismo na economia e sociedade. Há também o afastamento dos trabalhadores dos sindicatos, o que os afasta de um conhecimento técnico-jurídico e do acesso à justiça.<sup>257</sup>

Assim, é possível concluir que a reforma trabalhista, no que tange ao art. 477 e, conseqüentemente, às formalidades rescisórias, trouxe uma benesse, na medida em que desburocratizou a rescisão contratual ao facilitar para o empregado o saque do FGTS e do requerimento do seguro-desemprego, bem como quanto à forma de pagamento da rescisão contratual. Contudo, retirou do ordenamento mais uma proteção ao trabalhador, no sentido de auxílio sindical no momento da extinção do contrato de trabalho, afastando ainda mais o sindicato profissional de seus representados.

#### 4.4 PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

Conforme já conceituado no capítulo anterior, o plano de demissão voluntária consiste em uma extinção do contrato de trabalho em que as partes, mediante acordo, optam por extinguir o vínculo empregatício, em que o empregado recebe, além das verbas rescisórias previstas na dispensa sem justa causa, uma indenização adicional.

<sup>255</sup> MARTINEZ. Luciano. A cessação do contrato de emprego e a jurisdição voluntária para homologação e acordo extrajudicial na reforma trabalhista brasileira de 2017. *In*: MARTINEZ. Luciano; GUIMARÃES. Ricardo Pereira de Freitas (Coords.). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 309.

<sup>256</sup> SOUZA JÚNIOR. Antônio Umberto de. **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017, p. 215.

<sup>257</sup> DELGADO. Maurício Godinho; DELGADO. Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 178.

#### 4.4.1 Inovação da reforma e seus impactos

A reforma consolidou o entendimento do STF <sup>258</sup> de que é válida a cláusula que dá quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego, desde que este item conste em Acordo Coletivo de Trabalho e dos demais instrumentos assinados pelo empregado, no momento da aceitação do Plano de Demissão Voluntária.

Com a introdução do art. 477-B, o PDV quita todas as parcelas inerentes ao contrato de trabalho, quando assessorado pelo sindicato da categoria, independente de estar prevista no instrumento coletivo a quitação total, salvo quando houver disposição em contrário estipulada entre as partes.

Dessa forma, se a empresa institui um PDV de forma interna, sem muita visibilidade e sem abertura para discussão, pode-se argumentar que o empregado aderiu sem explicação sobre seus efeitos. Contudo, se a empresa institui um PDV em larga escala, com chancela sindical, mediante acordo coletivo, não faz sentido, conforme

---

<sup>258</sup> DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provedimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 590.415, Santa Catarina, Rel. Min. Roberto Barroso. Data de publicação: 30/04/2015. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2629027&numeroProcesso=590415&classeProcesso=RE&numeroTema=152>> Acesso em: 18 maio 2018.

entendimento do STF que se adotem os mesmos parâmetros de análise das relações individuais.<sup>259</sup>

Cabe, portanto, ao sindicato antever os efeitos de eficácia liberatória geral e, no momento da negociação, exigir maiores indenizações à rescisão. Para Homero Baptista<sup>260</sup>, o PDV se propõe a oferecer vantagens rescisórias superiores àquelas previstas pela legislação, enquanto que o empregado se compromete a não discutir mais quaisquer créditos decorrentes do contrato de trabalho.

Nesse caso, visando a quitação plena do vínculo empregatício, é vantajoso para a empresa negociar mais privilégios na rescisão para o empregado, como a prorrogação de benefícios sociais tais quais plano de saúde e cesta básica.

Embora se tratar de decisão do STF, o legislador da reforma trabalhista se preocupou em positivizar esse entendimento, talvez por receio de alteração do entendimento judicial ou, ainda, como forma de aclarar e fomentar esse regime.

Não há aqui uma inconstitucionalidade ou ofensa ao princípio do não retrocesso social, eis que o PDV, via de regra, é utilizado para um conjunto de empregados e atrai efetiva atenção e energia do sindicato, gerando uma condição mais benéfica aos empregados do que aquela prevista na lei. As concessões recíprocas traduzem-se em uma medida justa e razoável, visto que aqui há uma transação e não uma mera renúncia de direitos.<sup>261</sup> Os empregados, ao mesmo tempo em que abrem mão de discutir o vínculo empregatício perante o Judiciário, recebem benefícios muito superiores aos previstos na legislação no momento da extinção contratual.

Conforme os fundamentos do STF, as vantagens recebidas pelos empregados, por meio de negociação coletiva, torna legítima a flexibilização de direitos, afastando a incidência absoluta do direito estatal. Nesse sentido, as negociações coletivas constituem um instrumento em que os trabalhadores, por meio do sindicato,

---

<sup>259</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Ed. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2017, p. 93.

<sup>260</sup> *Ibidem*, p. 94.

<sup>261</sup> LISBÔA. Daniel. Desacertos da Quitação Trabalhista: a Vontade Contemporânea e a Quitação Civil. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Orgs.). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 165.

alcancem melhores condições de vida e de trabalho, ainda que por meio do sacrifício das garantias estabelecidas em lei.<sup>262</sup>

Contudo, percebe-se que o legislador da reforma trabalhista não seguiu à risca o *leading case* apresentado pelo STF. Foi criada uma presunção de validade da norma coletiva, que informa que a mera instituição do PDV por meio de negociação coletiva já seria suficiente para dar quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes do vínculo empregatícia.<sup>263</sup>

Em tal decisão, o Relator Ministro Luís Roberto Barroso deixou clara a necessidade do PDV tratar expressamente sobre a quitação ampla e irrestrita, além de que os documentos de adesão ao plano também precisariam constar expressamente o efeito liberatório.<sup>264</sup>

Ou seja, conforme decisão do STF, há requisitos essenciais para que o Plano de Demissão Voluntária possua quitação plena e irrestrita da relação de emprego que não foram observados pelo legislador, que somente estipulou que o PDV previsto em instrumento coletivo enseja quitação plena e irrevogável.<sup>265</sup>

Dessa forma, o art. 477-B extrapolou os limites da decisão do STF, visto que o PDV, ainda que instituído por negociação coletiva, somente poderia alcançar eficácia liberatória se esse efeito constasse expressamente no plano; não poderia haver presunção de que a categoria tenha sacrificado eventuais direitos inadimplidos.<sup>266</sup>

Da expressão contida ao final do art. 477-B “salvo disposição em contrário estipulada entre as partes”, é possível inferir que a negociação coletiva estipula presumida quitação genérica, exceto se houver algo diverso estipulado. É possível também que se interprete na medida em que, mesmo que a norma coletiva estipule a eficácia liberatória ao PDV, empregado e empregador, de forma individual podem afastar tal efeito, em razão do artigo estar localizado no campo do direito individual da CLT.<sup>267</sup>

---

<sup>262</sup> SOUZA JÚNIOR. Antônio Umberto de. *Et al. Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017, p. 227.

<sup>263</sup> *Ibidem*, p. 228.

<sup>264</sup> DELGADO. Maurício Godinho; DELGADO. Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 184.

<sup>265</sup> *Ibidem*, p. 185.

<sup>266</sup> SOUZA JÚNIOR. *Op. cit.*, p. 228.

<sup>267</sup> *Ibidem*, *loc. cit.*

O art. 477-B, portanto, positiva a decisão do STF no sentido de trazer quitação plena e irrevogável aos Planos de Demissão Voluntária firmados mediante acordo ou convenção coletiva. Tal positivação decorre das vantagens adquiridas pelo empregado não previstas em lei, mediante assinatura do PDV. No entanto, pecou a reforma trabalhista no sentido de que o artigo não seguiu de forma fiel o *leading case* e estipulou que qualquer PDV firmado mediante negociação coletiva terá eficácia liberatória, mesmo que não conste tal efeito no instrumento, sendo a eficácia, portanto, presumida. Na hipótese de irresignação das partes quanto à quitação, deverá a ausência do efeito estar compreendida de forma expressa no instrumento coletivo.

#### 4.5 DISTRATO

O distrato, conforme visto no capítulo anterior, trata-se de uma modalidade de extinção contratual em que as partes, em vontade mútua, realizam um acordo para por fim ao contrato de trabalho.

##### 4.5.1 Possíveis impactos com o advento da reforma

A Lei n. 13.467/17 reconhece a prática do distrato a partir do art. 484-A da CLT. Inspirado na culpa recíproca, ao empregado será devido o pagamento da metade do aviso prévio indenizado e da multa de 40% do FGTS, além do saque de 80% dos depósitos. As demais parcelas rescisórias devem ser pagas na totalidade, como um acerto de contas no final do contrato, tais quais férias, 13º salário e saldo de salário.

Além disso, conforme §2º do art. 484-A, a extinção contratual pela modalidade do distrato não autoriza o ingresso no programa de seguro-desemprego, sob o fundamento de que se trata de hipótese de desemprego voluntário.

Para Homero Batista <sup>268</sup>, o legislador, neste particular, oficializou a prática encontrada no mercado de trabalho que ocorre quando o empregado quer pedir

---

<sup>268</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Ed. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2017, p. 95

demissão, mas, para não perder os benefícios da dispensa sem justa causa, “pede para ser mandado embora”. Tal prática ocorre no mercado de trabalho e faz surgir vários embaraços. Muitas vezes, empregado e empregador realizavam um acordo informal e o empregado devolvia a indenização compensatória do FGTS para o empregador. Para tentar equacionar esse cenário, a reforma reconhece a prática do comum acordo.

Antes do art. 484-A, o distrato não beneficiava o empregado. Quando ele não quisesse mais trabalhar, deveria pedir demissão. Ajustar um distrato nesse caso não lhe beneficiaria em nada, já que a lei do FGTS não autorizava seu levantamento nessas hipóteses de extinção. Além disso, quando o distrato fosse por iniciativa do empregador, não haveria vantagem para o empregado aceitar e vice-versa.<sup>269</sup>

O art. 484-A artigo não estabelece a forma como o distrato deverá ser feito, sua formalização, o que deixa as partes livres, sem nenhuma solenidade especial para a extinção do contrato de trabalho. Faz-se necessário, contudo, que a rescisão consensual derive realmente da vontade de término contratual das partes. Assim, eventual vício de vontade pode ensejar pedido futuro de reversão judicial da dispensa.<sup>270</sup>

A dificuldade que se encontra nessa modalidade de extinção contratual se dá na verificação da manifestação da vontade do empregado. Podem ocorrer casos em que o empregador imponha o distrato, com o intuito de não pagar a integralidade das verbas rescisórias da dispensa sem justa causa. É possível que o empregador desonesto assuma uma conduta de dispensar todos seus empregados mediante distrato, visto que certamente nem todos entrarão com reclamações trabalhistas para apurar a diferença devida.

Tal modalidade de extinção, portanto, dá azo a esse tipo de fraude no âmbito trabalhista. Ressalta-se que, atualmente, sem a verificação da rescisão contratual pelo sindicato, o empregado possui ainda menos aparatos protetivos previstos no ordenamento. Na hipótese de um distrato com manifestação de vontade viciada, por exemplo, seria possível que o sindicato assistisse e orientasse aquele trabalhador, no momento da homologação do TRCT.

---

<sup>269</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 1007.

<sup>270</sup> SOUZA JÚNIOR. Antônio Umberto de. *Et al.* **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017, p. 232.

Conforme já visto, o trabalhador desligado pode levantar somente 80% do saldo disponível em sua conta do FGTS. Não há equidade, neste ponto, na CLT, visto que nos casos de culpa recíproca, o empregado pode realizar o saque integral. Ora, configura-se, no mínimo, injusto que o empregado que, de forma lícita, opta juntamente com seu empregador a por fim ao contrato de trabalho, tenha o direito de receber menos do que aquele que comete falta grave.

A Lei n. 13.467/17, nesse caso, para manter o levantamento de 80% no distrato deveria ter modificado também a culpa recíproca, de modo a ter um ordenamento coerente e que estimule as condutas lícitas do empregado e do empregador.

Dessa forma, percebe-se que, apesar de o distrato oportunizar às partes a uma nova forma de extinção contratual não prevista anteriormente, tal modalidade não nasceu baseada na equidade, e pode haver, na prática, grande dificuldade na verificação da real manifestação de vontade do empregado para extinguir o contrato de trabalho mediante essa modalidade.

#### 4.6 INTERVENÇÃO DO SINDICATO NA DEMISSÃO EM MASSA

A Lei n. 13.467/17, em seu art. 477-A, inovou ao equiparar as dispensas individuais às dispensas plúrimas ou coletivas, e dessa forma, a partir de sua vigência, não há mais necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo para a efetivação das dispensas coletivas.

##### 4.6.1 Inovação da reforma e seus impactos

Sem sombra de dúvidas, a equiparação das dispensas coletivas às individuais partiu de um pressuposto jurídico equivocada de que estas podem ocorrer sem necessidade de apresentação de justificativa ao empregado.<sup>271</sup>

---

<sup>271</sup> MAIOR. Jorge Luiz Souto; SEVERO. Valdete Souto Severo. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista ou como garantir o acesso a justiça diante da reforma trabalhista. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-acesso-a-justica-sob-a-mira-da-reforma-trabalhista-ou-como-garantir-o-acesso-a-justica-diante-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 15 out. 2017, p. 8.



Na visão de Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo, a Constituição é muito clara ao ter assegurado aos trabalhadores o direito à relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária (art. 7º, I). Neste caso, a norma do art. 477-A da CLT poderia ser interpretada com o objetivo de finalmente reconhecermos a todas as espécies de despedida, individuais ou coletivas, o dever de motivação por parte do empregador, sob pena de nulidade, na forma do art. 7º, I, da Constituição e da Convenção 158 da OIT.<sup>272</sup>

O art. 477-A da CLT traria ao ordenamento jurídico o dever de motivar as dispensas, sejam elas coletivas, plúrimas ou individuais, da forma que estipula a Convenção 158 da OIT. Ou seja, só seria possível a extinção contratual por ato do empregador se tiver motivação para tanto, os motivos precisam ser: econômicos, técnicos, estruturais ou análogos. Isso em nada se confunde com a despedida por justa causa. A Convenção 158 só permite a denúncia cheia do contrato de emprego, ou seja, a denúncia, o encerramento onde haja indicação do porque o contrato está sendo encerrado.<sup>273</sup>

Por outro lado, Vólia Bomfim afirma que o art. 477-A soterra a discussão a respeito da validade ou não da renúncia à Convenção 158 da OIT, pois agora também as dispensas coletivas ou plúrimas fazem parte do poder potestativo do empregador.<sup>274</sup>

A Convenção, em seu artigo 13 prevê a necessidade de prévia deliberação com o sindicato para estabelecer normas que possam tornar o desligamento menos traumático para os trabalhadores, seja para limitar as demissões ou para levar em consideração fatores como idade e possibilidade de realocação no mercado de trabalho.<sup>275</sup>

O referido artigo afirma que na hipótese de dispensa coletiva por motivos econômicos, técnicos, estruturais, ou análogos, o empregador deverá informar ao sindicato, realizar a negociação e notificar a autoridade competente, certificando-a

---

<sup>272</sup> MAIOR. Jorge Luiz Souto; SEVERO. Valdete Souto Severo. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista ou como garantir o acesso a justiça diante da reforma trabalhista. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-acesso-a-justica-sob-a-mira-da-reforma-trabalhista-ou-como-garantir-o-acesso-a-justica-diante-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 15 out. 2017, p. 8.

<sup>273</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>274</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017, p. 1009.

<sup>275</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. Reflexões sobre a Convenção nº 158 da OIT. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da Unifacs**. Março 2010, nº 117. Disponível em <<http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/940>>. Acesso em: 30 set. 2017, p. 2.

da sua pretensão, motivos da dispensa, número de empregados atingidos e o momento das dispensas.<sup>276</sup>

Dessa forma, neste particular, acredita-se que a Lei n. 13.467/17 rechaça a Convenção 158 e seus princípios básicos, na medida em que, a Organização Internacional do Trabalho tem como objeto de atenção prioritária o sindicato e sindicalismo, tendo como atividade principal a proteção dos direitos sindicais, já que, conforme os ensinamentos de José Augusto Rodrigues Pinto<sup>277</sup>, representam o conduto natural para a formação de regras de observância geral mediante o processo de negociação coletiva.

Não há dúvidas que o artigo 477-A foi inserido na CLT com o objetivo de sanar a crise econômica vivida no Brasil e que seria uma forma menos onerosa para as empresas sobreviverem em tempos com o orçamento apertado. Ocorre que a livre iniciativa e o valor social do trabalho, quando conflitantes, devem ser sopesados para que se busque o equilíbrio nas dificuldades. Ao prestigiar exclusivamente a livre iniciativa em detrimento do trabalho, o resultado é o agravamento da questão social.<sup>278</sup> Por outro lado, o paternalismo do empregado nas relações de trabalho pode inviabilizar a empresa que é fonte de trabalho. O direito ao trabalho, como direito fundamental, não pode ser diminuído toda vez que o país passar por uma crise econômico-financeira.

Segundo Amauri Mascaro, o sistema de leis trabalhistas não está devidamente preparado para o enfrentamento de crises econômicas, em qualquer das suas dimensões. Para o autor, faltam mecanismos utilizados em outros países, como a previsão de dispensas coletivas por motivos econômicos.<sup>279</sup>

Ainda, destaca-se que o art. 477-A, inegavelmente, traz questionamentos quanto à sua constitucionalidade. A jurisprudência que se formou da década de 2000 levou em consideração o entendimento de que, antes da decisão drástica da dispensa em massa, que pode causar sérios impactos no meio social, devem ser enviados

---

<sup>276</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Crise econômica, despedimentos e alternativas para a manutenção dos empregos. **Revista LTr**. Janeiro 2009, vol. 73, nº 01, p. 9.

<sup>277</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues Pinto. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. Ed. São Paulo, LTr, 2007, p. 654.

<sup>278</sup> PANCOTTI, José Antônio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. **Revista LTr**. Maio 2010, vol. 74, nº 05, p. 532.

<sup>279</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p. 16.

esforços objetivando a preservação do emprego, e que tais esforços foram inseridos ao logo dos anos pela legislação trabalhista.<sup>280</sup>

O legislador, no caso do dispositivo supracitado, resolveu ignorar todo o pensamento da jurisprudência e da doutrina voltado para o viés de que há uma responsabilidade social do empregador nos postos de trabalho que ele mantém e há uma função social, que deve ser fiscalizada pelos sindicatos, e não tratada como mera liberalidade.

A redação do novo artigo equipara a dispensa individual à coletiva, ignorando a diferente natureza jurídica desses institutos, afastando a necessidade de negociação coletiva ou participação sindical, que leva à precarização e fragilidade das relações de emprego. Além de atropelar a decisão judicial paradigmática do colendo TST, o art. 477-A da CLT vai de encontro com a legislação mais moderna dos países europeus.<sup>281</sup>

O legislador, ao introduzir na ordem jurídica a equiparação da dispensa individual às coletivas, não levou em consideração o fato de que a dispensa coletiva possui princípios, normas e institutos diversos do direito individual, além da presença do interesse público neste ramo, como a participação do Ministério Público do Trabalho.<sup>282</sup>

Pelo fato de ter caráter normativo, a dispensa coletiva deveria ser tratada no âmbito do Direito Coletivo, tendo como maior instrumento as negociações coletivas para a solução de conflitos não tratados na legislação. Em razão disso, conforme visto no capítulo anterior, a jurisprudência trabalhista decidiu pela necessidade de negociação coletiva na hipótese de dispensa dessa modalidade.<sup>283</sup>

A dispensa individual já deve observar o papel social do trabalho e, dessa forma, a coletiva deve ser tratada com maiores cuidados ainda, uma vez que afeta de forma considerável todo um grupo, com reflexos maiores na própria sociedade. Os fatos

---

<sup>280</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Ed. Revista dos Tribunais, 2017, p. 90.

<sup>281</sup> SANTOS. Enoque Ribeiro. **A dispensa coletiva na Lei n. 13.467/17 da reforma trabalhista**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/07/26/dispensa-coletiva-na-lei-n-13-4672017-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 01 maio 2018, p. 2.

<sup>282</sup> *Ibidem*, p. 1.

<sup>283</sup> SOUZA JÚNIOR. Antônio Umberto de. *Et al.* **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017, p. 220.

que envolvem uma coletividade se diferenciam daqueles fatos individuais, seja na ciência, no trabalho, na arte, no esporte e no direito.<sup>284</sup>

Não há dúvidas de que a dispensa coletiva causa maior impacto à coletividade do que a dispensa individual e, por essa razão, seus tratamentos jurídicos devem ser distintos.

Os pressupostos do regime geral do Direito do Trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego na despedida individual são insuficientes para fazer frente à gravidade do fenômeno da dispensa coletiva.<sup>285</sup>

O empregador não pode dispor do seu direito potestativo de dispensar os empregados, desconsiderando o direito fundamental social da proteção da relação de emprego presente na Constituição Federal, e também em face ao paradigma da ilicitude contratual por abuso de direito, nos moldes dos arts. 187 e 422 do Código Civil.<sup>286</sup>

Houve, nesse caso, um retrocesso social, visto que não há dúvidas que as dispensas coletivas produzem diversos efeitos sociais e, portanto, há um grande interesse na atuação dos sindicatos no momento dessa dispensa.<sup>287</sup>

Por outro lado, a mudança trazida pela reforma, que equipara a dispensa coletiva à individual, consolida o pensamento que circunda certos autores. Tem-se, por exemplo, Estêvão Mallet, que afirma que não havia ausência de lacuna jurídica no que tange à necessidade de negociação nas dispensas coletivas. Para o autor, antes da reforma trabalhista, o legislador se absteve de disciplinar os casos de negociação coletiva, e nesse caso, haveria, tão somente, sujeição do caso à regra

---

<sup>284</sup> ROCHA, Cláudio Jannotti da. Reflexões sobre a dispensa coletiva brasileira. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 51, n. 81, jan./jun. 2010, p. 224.

<sup>285</sup> PANCOTTI, José Antônio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. **Revista LTr**. Maio 2010, vol. 74, nº 05, p. 539.

<sup>286</sup> PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. STEPHAN, Cláudia Coutinho. Interpretação constitucional para as dispensas coletivas no Brasil. **Revista Eletrônica Faculdade de Direito do Sul de Minas**. Jul/dez 2012, Pouso Alegre, v. 27, n. 2, p. 85-94. Disponível em <<http://www.fdsu.edu.br/adm/artigos/59ae550cce00c42b5fc5771a58825c9b.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2017, p. 90.

<sup>287</sup> MARTINEZ, Luciano. A cessação do contrato de emprego e a jurisdição voluntária para homologação e acordo extrajudicial na reforma trabalhista brasileira de 2017. In: MARTINEZ, Luciano; GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas (Coords.). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 305.

geral prevista.<sup>288</sup> Ou seja, a dispensa coletiva no direito brasileiro, na visão do autor, sempre ficou sujeita às regras previstas para a dispensa em geral.

Esclarece-se que, para Estêvão Mallet, não havia que se falar em lacuna jurídica a ser regulamentada pela jurisprudência no que tange à negociação coletiva e que não se deve confundir não regulamentação de situação especial com lacuna verdadeira.<sup>289</sup>

O autor cita como exemplos os arts. 497 e 502 da CLT que cuidam da extinção da empresa e não mencionam necessidade de negociação coletiva; e o art. 498 disciplina o “fechamento do estabelecimento, filial ou agência”, ou seja, trata de dispensa coletiva e não cogita a hipótese de obrigatoriedade de negociação com o sindicato.<sup>290</sup>

Para Estêvão, esses artigos que tratam essencialmente de dispensas coletivas, não mencionam prévia negociação sindical, e mostram que o legislador não quis exigir a formalidade.<sup>291</sup>

Ao basear-se no pensamento do autor, a reforma traz, de forma expressa, o que sempre foi a sua vontade, mas deixou implícito: dispensar a negociação com o sindicato nas dispensas coletivas, igualar seu tratamento jurídico com as individuais.

Do ponto de vista econômico, são inevitáveis as mudanças impostas pelas leis do mercado na seara das relações entre capital e trabalho, em prol da manutenção da empresa e do emprego, e, dessa forma, é preciso que seja preservada a pessoa humana, como tarefa inafastável do Estado Democrático de Direito. De nada adianta a previsão normativa da valorização do trabalho, se, nas relações jurídicas que o tem como conteúdo, ele for desprezado.<sup>292</sup>

A inserção do art. 477-A da CLT configura explícito rebaixamento das condições gerais de trabalho e violação do princípio da proibição do retrocesso social nas

---

<sup>288</sup> MALLET, Estêvão. Crise e dispensa coletiva. **Revista LTr**. Janeiro 2017, vol. 81, nº 01, p. 5.

<sup>289</sup> *Ibidem* p. 4.

<sup>290</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>291</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>292</sup> PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. STEPHAN, Cláudia Coutinho. Interpretação constitucional para as dispensas coletivas no Brasil. **Revista Eletrônica Faculdade de Direito do Sul de Minas**. Jul/dez 2012, Pouso Alegre, v. 27, n. 2, p. 85-94. Disponível em <<http://www.fdsu.edu.br/adm/artigos/59ae550cce00c42b5fc5771a58825c9b.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2017, p. 92.

relações de trabalho, visto que vai de encontro com os precedentes firmados no TST.<sup>293</sup>

Proceder com uma dispensa coletiva sem a participação prévia do sindicato, sem dúvidas atinge a coletividade de modo negativo e, dessa forma, configura-se essencial, eis que o sindicato pode vir a atenuar as consequências trazidas pela dispensa coletiva, vindo a ser, portanto, fundamental para um momento que atingirá uma significativa parcela de trabalhadores.

Dessa forma, nas dispensas coletivas, a negociação coletiva afigura-se indispensável, visto que os contratos de trabalho precisam também ser pautados na função social. Ora, é inegável que uma dispensa coletiva afeta diretamente um grupo de pessoas e se mostra contrária à função social. É por isso que se mostra fundamental a negociação coletiva nesses tipos de dispensa, em que é possível que o sindicato amenize o impacto que as demissões irão causar àquela coletividade.

Não restam dúvidas de que a atitude do legislador ao igualar a dispensa coletiva às individuais foi uma das tentativas do Estado de salvar as empresas da crise econômica que vêm assolando o país. Mas, por outro lado, a sociedade deve exigir a intervenção estatal para resguardar o trabalho humano e o direito fundamental ao trabalho, posto serem eles, e não o capital, a razão de tudo.

---

<sup>293</sup> COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FILHO, Hugo Cavalcanti Melo. A Injuridicidade da Dispensa em Massa de Trabalhadoras e Trabalhadores Autorizada pela Lei n. 13.467/2017. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Orgs.). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 173

## 5 CONCLUSÃO

Após debruçar-se sobre os impactos das inovações trazidas pela reforma trabalhista quanto às quitações de verbas e extinção contratual, alguns aspectos necessitam de abordagem final como desfecho aos estudos realizados.

Foram vistos importantes princípios do direito do trabalho aplicáveis à extinção contratual e foi ressaltada a importância da proteção ao empregado e do direito fundamental ao trabalho, bem como a relevância da Convenção 158 da OIT, no ordenamento jurídico brasileiro.

Além disso, foram analisadas as formas usuais de extinção contratual no período anterior à vigência da Lei n. 13.467/17, bem como as formalidades rescisórias. Ainda, destacou-se a importância da homologação do sindicato das rescisões contratuais, assim como a indispensabilidade da negociação coletiva no momento das dispensas de mesma natureza.

Ademais, em relação aos impactos trazidos pela Lei 13.467/17 quanto à quitação de verbas e extinção contratual, nota-se que apesar de trazer pontos positivos, pode-se considerar que a reforma trabalhista trouxe um ônus ao ordenamento jurídico brasileiro.

Nas formalidades rescisórias, por exemplo, têm-se como avanço o fato de que a reforma trabalhista facilitará a rescisão contratual para o empregado, eis que para a liberação do FGTS e acesso ao benefício do seguro-desemprego não há mais a obrigatoriedade da apresentação do TRCT com as parcelas e valores discriminados. Nesse caso, bastará que o indivíduo exiba sua CTPS com as devidas anotações e que o empregador tenha comunicado a demissão aos órgãos competentes. Este procedimento, portanto, ficou mais célere e descomplicado para o trabalhador desempregado.

Por outro lado, a ausência de obrigatoriedade da homologação do TRCT pelo sindicato retira uma das facetas da proteção ao trabalhador, visto que atuava na prevenção de fraudes e coação nas extinções contratuais, permitia ao empregado tomar conhecimento de possíveis lesões trabalhistas ignoradas e servia como um elo de aproximação entre sindicato e trabalhadores.

Além disso, quanto ao acordo extrajudicial, a reforma trabalhista trouxe um enorme ônus ao ordenamento jurídico na medida em que, mesmo permitindo a negativa de homologação pelo Magistrado, abre portas para fraudes trabalhistas simuladas de acordos, com o único objetivo de alcançar a segurança jurídica trazida pelo Judiciário e quitação plena e irrevogável das verbas decorrentes de todo o vínculo empregatício.

Ainda, cabe destacar um dos maiores absurdos da reforma trabalhista, que é o termo de quitação anual. O termo veio também como tentativa de dar maior segurança jurídica às relações trabalhistas, através da elaboração de um documento que dá eficácia liberatória nas parcelas nele especificadas. O referido termo traz inúmeras violações aos princípios do direito do trabalho, importando em inúmeras renúncias, eis que ocorrerá no curso do vínculo empregatício, momento em que o empregado se submete às vontades do empregador com o fito de manter sua fonte de sustento.

Ademais, a Lei n. 13.467/17 positivou no ordenamento o distrato do contrato de trabalho, em que passou a regular situações em que as partes acordavam com o fim do contrato de trabalho, mas sem os devidos pagamentos correlatos, já que não havia regulamentação jurídica. No entanto, a reforma trabalhista estabeleceu que o distrato oferecerá ao empregado a totalidade de verbas rescisórias inferior às da culpa recíproca, visto que permite somente o levantamento de 80% do FGTS, trazendo ao ordenamento o desestímulo do término do contrato de trabalho por meio de condutas lícitas. Além disso, poderá haver dificuldade, na prática, para verificar se houve de fato vontade do empregado em extinguir o contrato de trabalho.

Ainda, destaca-se que a reforma trabalhista trouxe a possibilidade de que os Planos de Demissão Voluntária, desde que previstos em norma coletiva, venham acompanhados da quitação plena e irrevogável das verbas referentes a todo o vínculo empregatício. Ou seja, o empregado ao fazer parte do Plano de Demissão Voluntária, previsto em instrumento coletivo, perderá o direito de reclamar na Justiça do Trabalho suas verbas que por ventura não lhe foram corretamente pagas. A lei 13.467/17 positivou no ordenamento jurídico o *leading case* julgado pelo STF.

Conforme já visto, não houve aqui um retrocesso, visto que as vantagens recebidas pelos empregados mediante adesão do PDV são superiores as da dispensa sem justa causa e configura-se justo que, no momento em que o empregador faça



concessões e ofereça benefícios desmedidos aos empregados, haja forte segurança jurídica nesta negociação. Cabe ao sindicato exigir maiores indenizações e vantagens nesse momento já sabendo da existência da quitação plena.

Contudo, cabe criticar que a reforma trabalhista trata como regra a quitação plena e irrevogável em qualquer PDV que possua negociação coletiva. No caso do STF, foi autorizada a constitucionalidade da cláusula que dá quitação, e não que fosse instaurada em todos os casos. Vê-se aqui mais uma manobra do legislador para liberar o empregador das reclamações trabalhistas. Algo que era para ser esporádico tornou-se regra.

Ainda, tratou-se na presente pesquisa de outra ilógica inovação trazida pela reforma trabalhista: a desnecessidade de intervenção do sindicato nas demissões coletivas, ou seja, retira-se o tratamento jurídico de proteção aos empregados, antes previsto em lei. A redação do novo artigo equipara, para todos os fins, as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, ignorando a diferente natureza jurídica destes institutos, afastando a necessidade de prévia negociação coletiva ou participação sindical do evento de qualquer tipo de dispensa.

Houve um verdadeiro retrocesso social neste particular, eis que as dispensas coletivas produzem impactos sociais muito mais significativos que a dispensa individual e, por este motivo, não podem ser equiparadas. Neste caso, o legislador ignorou toda a perspectiva da jurisprudência e da doutrina voltada para o viés de que há uma responsabilidade social do empregador nos postos de trabalho que ele mantém e há uma função social, que deve ser fiscalizada pelos sindicatos, e não tratada como mera liberalidade. A dispensa coletiva afeta, com maior repercussão, o direito fundamental ao trabalho, previsto no ordenamento jurídico brasileiro.

Dessa forma, em face da facilidade da dispensa e um conseqüente aumento do desemprego, as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, em suma, vão de encontro com o direito fundamental ao trabalho, que se relaciona intimamente com o princípio da dignidade, já que está ligado ao sustento e à alma do indivíduo.

Conclui-se, diante da análise de todos os objetos apresentados ao longo do desenvolvimento da pesquisa científica, que o legislador da Lei n. 13.467/17 editou normas com o puro objetivo de trazer economia e segurança jurídica ao empregador,

sem a preocupação com a proteção do empregado, com a coerência com o ordenamento jurídico e com os princípios basilares do direito do trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALEMÃO, Ivan. O Direito ao Trabalho na História e na Constituição Federal de 1988. *In*: SARMENTO, Daniel; NETO, Cláudio Pereira de Souza. (Coords.). **Direitos Sociais Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie**. Rio de Janeiro: Lumens Juris, 2008.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2 ed, Tradução de Virgílio Afonso da Silva da 5ª edição alemã. São Paulo: Malheiros, 2015. Título original: Theorie der Grundrechte.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. O direito e a justiça do trabalho no curso de setenta anos : a sua evolução no Brasil e em Goiás : a reafirmação dos princípios do direito processual e material do trabalho na atual jurisprudência do TST. **Revista Eletrônica do TST**. Brasília, vol. 77, nº 2, abr/jun 2011. Disponível em < <https://hdl.handle.net/20.500.12178/25340>>. Acesso em: 02 abr. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo, LTr, 2012.

\_\_\_\_\_, Alice Monteiro de. Ordem pública e tutela do emprego: as dispensas individuais no ordenamento brasileiro. Dispensa coletiva e por motivos censuráveis no ordenamento jurídico europeu. **Revista Eletrônica do TST**. Jul/dez 2002, Brasília, vol. 68, nº 3, p 56-76. Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/70230/004\\_barros.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/70230/004_barros.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 15 out. 2017.

BELMONTE, Alexandre Agra. Reflexões sobre a Convenção nº 158 da OIT. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da Unifacs**. Março 2010, nº 117. Disponível em <<http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/940>>. Acesso em: 30 set. 2017.

BRASIL. CLT (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Senado, 1943.

BRASIL. CLT (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Senado, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 23 maio 2018.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 23 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal do Trabalho. AIRR - 145240-57.2004.5.03.0006, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, data de Julgamento: 11/06/2008, 7ª Turma, Data de Publicação: 13/06/2008). Disponível em < <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20145240-57.2004.5.03.0006&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAABOAAAN&dataPublicacao=13/06/2008&localPublicacao=DJ&query=nulidade%20and%20contrato%20and%20sem%20and%20concurso>>. Acesso em: 02 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR. Processo nº 10297-97.2015.5.01.0063 , Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 21/03/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/04/2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR. Processo nº 1764-44.2013.5.03.0038, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 20/09/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/09/2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo nº 77000-57.2009.5.15.0054, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 14/03/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/03/2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo nº 1339-14.2012.5.15.0104 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 14/12/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo nº 91900-22.2007.5.09.0009, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 06/09/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2011.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo nº 1217-86.2015.5.09.0128 , Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 20/03/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/03/2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. Processo nº 309001220095150000, Relator: Maurício Godinho Delgado. Data de julgamento: 10/08/2009. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Data de publicação: 04/09/2009.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo nº 215200-32.2001.5.01.0016, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 26/10/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/11/2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 9800-84.2009.5.02.0251, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 26/09/2012, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2012.

CALVET. Octavio Amaral. Acordo Extrajudicial Homologado Judicialmente na Justiça do Trabalho. *In*: AIDAR, Leticia; RENZETI, Rogério; LUCA. Guilherme de (Orgs.). **Reforma trabalhista e reflexos no direito e processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

CARELLI. Rodrigo de Lacerda. O Supremo Tribunal Federal e o julgamento de páris: o embate entre a constituição, o direito do trabalho e a ideologia em relação à prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista Eletrônica do TST**, Brasília, vol. 82, nº 4, out/dez 2016, p. 4. Disponível em: < [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101976/2016\\_carelli\\_rodrigo\\_stf\\_paris.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101976/2016_carelli_rodrigo_stf_paris.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 15 abr. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.

\_\_\_\_\_. Vólia Bomfim. Reforma trabalhista: comentários ao substitutivo do Projeto de Lei n. 6.787/16. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-01.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

CERVO. Karina Socal. **O Direito Fundamental ao Trabalho na Constituição Federal de 1988**. Dissertação. Orientador: Dr. Wilson Antônio Steinmetz. (Mestrado em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FILHO, Hugo Cavalcanti Melo. A Injuridicidade da Dispensa em Massa de Trabalhadoras e Trabalhadores Autorizada pela Lei n. 13.467/2017. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Orgs.). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

\_\_\_\_\_. Maurício Godinho; DELGADO. Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

ERICKSEN. Lauro. Da possibilidade de aplicação do princípio da primazia da realidade em favor do empregador. **Rev. SJRJ**, Rio de Janeiro, V. 21, n. 39, p. 233-251, abr. 2014. Disponível em [https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/74823/possibilidade\\_aplicacao\\_principio\\_ericksen.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/74823/possibilidade_aplicacao_principio_ericksen.pdf). Acesso em: 18 jan. 2018.

FONSECA. Maria Hemília. **Direito ao Trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. Tese. Orientador: Prof. Doutor Cássio Mesquita Barros Junior. (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. ALENCAR, Talitha Nóbrega de. A negociação coletiva como requisito para a dispensa em massa. **Revista LTr**. Agosto 2016, vol. 80, nº 08.

GARCIA. Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GOMES. Fábio Rodrigues. O Direito Fundamental ao Trabalho: Uma Miragem Discursiva ou uma Norma Efetiva? *In*: SARMENTO, Daniel; NETO, Cláudio Pereira de Souza. (Coords.). **Direitos Sociais. Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie**. Rio de Janeiro: Lumens Juris, 2008.

GUERRA. Rogéria Gladys Sales. O Direito Fundamental ao Trabalho e o Papel da Empresa na Sociedade Pós-Moderna. **Revista da Faculdade de Direito De Caruaru/Asces**. V. 43, n. 1, 2011. Disponível em: <<http://www.asces.edu.br/publicacoes/revistadireito/edicoes/2011-1/gladys-novo.pdf>>. Acesso em: 06 mar. 2018.

KUMAGAI, Cibele; MARTA, Taís Nader. **Direito Fundamental ao Trabalho digno**. Disponível em <<http://eventos.uenp.edu.br/sid/publicacao/artigos/9.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2018.

LARA. João Bosco Pinto. **A reforma trabalhista e a segurança jurídica: análise crítica**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/imprensa/downloads/pdf/ArtigoDes.JooBoscoAREFORMATRABALHISTAEASEGURANAJURDICAANLISECRITICA.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2018.

LISBÔA. Daniel. Desacertos da Quitação Trabalhista: a Vontade Contemporânea e a Quitação Civil. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Orgs.). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017.

MACHADO, Daniel. **Conheça o Acordo Extrajudicial da Reforma Trabalhista**. Disponível em <<https://jota.info/artigos/conheca-o-acordo-extrajudicial-da-reforma-trabalhista-11092017>>. Acesso em: 05 nov. 2017.

MAIOR. Jorge Luiz Souto. **Convenção 158, da OIT: um caso revelador da ideologia do direito**. Out. 1996. Disponível em: <[http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/conven%C3%87%C3%83o\\_158\\_da\\_oit-\\_um\\_caso\\_revelador\\_da\\_ideologia\\_do\\_direito..pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/conven%C3%87%C3%83o_158_da_oit-_um_caso_revelador_da_ideologia_do_direito..pdf)> Acesso em 17 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Jorge Luiz Souto. Prática Processual Trabalhista: Possíveis Efeitos da Lei 13.467/17. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. Nº 343, Janeiro/2018.

\_\_\_\_\_. Jorge Luiz Souto; SEVERO. Valdete Souto Severo. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista ou como garantir o acesso a justiça diante da reforma trabalhista. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-acesso-a-justica-sob-a-mira-da-reforma-trabalhista-ou-como-garantir-o-acesso-a-justica-diante-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 15 out. 2017.

MALLET, Estêvão. Crise e dispensa coletiva. **Revista LTr**. Janeiro 2017, vol. 81, nº 01.

MARINHO. Rogério. Relatório da Comissão Especial Destinada a Proferir Parecer ao Projeto de Lei n. 6.787/16, de 2016, do Poder Executivo, que “Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=SB-T+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=SB-T+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016)>. Acesso em: 30 abr. 2018.

MARTINEZ. Luciano. A cessação do contrato de emprego e a jurisdição voluntária para homologação e acordo extrajudicial na reforma trabalhista brasileira de 2017. *In*: MARTINEZ. Luciano; GUIMARÃES. Ricardo Pereira de Freitas (Coords.). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

\_\_\_\_\_. Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 6 ed. São Paulo: Saraiva. 2015.

MELEK, Marcelo. O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: Vol. 7, n. 63 (nov. 2017). Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/122569/2017\\_melek\\_marcelo\\_projeto\\_arquitetonico.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/122569/2017_melek_marcelo_projeto_arquitetonico.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 23 fev. 2018.

MONTEIRO. Carolina Masotti. **Mary Shelley e a reforma trabalhista: um Frankenstein a brasileira**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional da 9ª Região. V. 6. N. 6. Jul/Ago. 2017. Disponível em: <[https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/36537/mod\\_resource/content/2/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28JUL-AGO%202017%20-%20n%C2%BA%2061%20-%20Reforma%20Trabalhista%29.pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/36537/mod_resource/content/2/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28JUL-AGO%202017%20-%20n%C2%BA%2061%20-%20Reforma%20Trabalhista%29.pdf)> Acesso em: 27 jan. 2018.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. Crise econômica, despedimentos e alternativas para a manutenção dos empregos. **Revista LTr**. Janeiro 2009, vol. 73, nº 01.

\_\_\_\_\_. Amauri Mascaro. NASCIMENTO. Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA. Lourival José de. FIGUEIREDO. Mayra Freire de. A reforma trabalhista e liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. **Rev. Direito Econ. Socioambiental, Curitiba**, v. 8, n. 3, p. 93-121, set./dez. 2017, p. 4. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/viewFile/18405/22578>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. STEPHAN, Cláudia Coutinho. Interpretação constitucional para as dispensas coletivas no Brasil. **Revista Eletrônica Faculdade de Direito do Sul de Minas**. Jul/dez 2012, Pouso Alegre, v. 27, n. 2, p. 85-94. Disponível em <<http://www.fdsu.edu.br/adm/artigos/59ae550cce00c42b5fc5771a58825c9b.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2017.

PANCOTTI, José Antônio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. **Revista LTr**. Maio 2010, vol. 74, nº 05.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. Dispensa Coletiva e Negociação. **Revista Eletrônica do TST**. Abr/jun 2011, Brasília, vol. 77, nº 2, p. 209-217. Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/25343/016\\_paula.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/25343/016_paula.pdf?sequence=4&isAllowed=y)>. Acesso em: 15 out. 2017.

PEDREIRA, Maria Eduarda Franco. **Quitação anual: inovação trazida pela reforma trabalhista.** Disponível em <[http://lasserreadvogados.com.br/artigos\\_det.asp?cod=8](http://lasserreadvogados.com.br/artigos_det.asp?cod=8)>. Acesso em: 05 out. 2017, p. 1

PIMENTA, José Roberto Freire. Lides Simuladas: a justiça do trabalho como órgão homologador. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região.** Belo Horizonte. Jul/Dez 1999, p. 119-152. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27100/jose\\_roberto\\_freire\\_lides\\_simuladas.pdf?sequencia=1](http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27100/jose_roberto_freire_lides_simuladas.pdf?sequencia=1)>. Acesso em: 30 out. 2017.

PINTO, José Augusto Rodrigues Pinto. **Tratado de Direito Material do Trabalho.** Ed. São Paulo, LTr, 2007.

PONTES. Luciana Moura Araújo Cardoso. Princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho: a atuação do juiz-investigador. **Revista Eletrônica Observatório de Metodologia da Pesquisa em Direito.** N. 03 - jan/fev/mar 2012. Disponível em <http://www.revistametodologiaufba.xpg.com.br/arquivos/artigo027.pdf>. Acesso em 17 jan. 2018.

RAUPP. Eduardo Caringi. **A Quitação Anual dos Contratos de Emprego na Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<http://www.obinoadvogados.com.br/clipping/inf1310517.htm>>. Acesso em 05 out. 2017.

REICHEL. Daniel Menegassi. O atual embate entre o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho: análise sobre os limites de atuação do STF em matéria tipicamente trabalhista. **Revista Ltr.** Vol. 81, nº 06, Jun. 2017.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. Reflexões sobre a dispensa coletiva brasileira. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** Belo Horizonte. Jan/jun 2010, v.51, n.81, p.219-228. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_81/claudio\\_jannotti\\_da\\_rocha.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/claudio_jannotti_da_rocha.pdf)>. Acesso em: 30 out. 2017.

RODRIGUEZ. Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** Trad. Wagner D. Giglio. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

RODRIGUEZ-PIÑERO. Miguel. Constituição, Direitos Fundamentais e Contratos de Trabalho. **Revista Jurídica Trimestral Trabalho & Doutrina Processo Jurisprudência.** Dez. 1997.

ROSA. Eugênio José Cesário Rosa. A validade e eficácia da quitação voluntária ampla dada por adesão a plano de desligamento voluntário estabelecido em norma regulamentar da empresa sob o crivo da jurisprudência constitucional e trabalhista. **Revista Ltr.** Vol. 80, nº 02, Fev. 2016.

SALVIANO. Maurício de Carvalho. Jurisdição Voluntária na Justiça do Trabalho: a Hipótese de Homologação do Acordo Extrajudicial. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária.** Nº 343, Janeiro/2018.



SANTOS. Enoque Ribeiro. **A dispensa coletiva na Lei n. 13.467/17 da reforma trabalhista**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/07/26/dispensa-coletiva-na-lei-n-13-4672017-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 01 maio 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Ed. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Pedro Victor Vilas Boas. Uma análise crítica da conciliação nos dissídios individuais do trabalho. **Revista Eletrônica do TST**. Brasília, Jan/Mar 2015, vol. 81, no 1, p. 166/185. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/96079/2015\\_silva\\_pedro\\_analise\\_critica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/96079/2015_silva_pedro_analise_critica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 03 nov. 2017.

SILVA. Luiz de Pinho Pedreira da. O estado atual dos princípios do Direito do Trabalho. **Revista Latinoamericana de Derecho Social**, Núm. 1, julio-diciembre de 2005.

\_\_\_\_\_. Luiz Pinho Pedreira da. Princípios de Direito do Trabalho. Disponível em: <<http://www.ablj.org.br/revistas/revista35/revista35%20LUIZ%20PINHO%20PEDREIRA%20DA%20SILVA%20-%20Principios%20de%20direito%20do%20trabalho.pdf>>. Acesso em 4 Mar. 2018.

SOUZA JÚNIOR. Antônio Umberto de. *Et al.* **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017.

TREVIZAN. Karina. Brasil enfrenta pior crise já registrada poucos anos após um boom econômico. **G1**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/brasil-enfrenta-pior-crise-ja-registrada-poucos-anos-apos-um-boom-economico.ghtml>>. Acesso em: 27 jan. 2018.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Conflitos Individuais: Solução Extrajudicial?, **Revista T&D**. Set. 1997.

WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. **Revista Eletrônica do TST**, Brasília, vol. 79, nº 4, out/dez 2013. Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55989/006\\_wandelli.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55989/006_wandelli.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 04 mar. 2018.

WYZYKOWSKI. Adriana Brasil Vieira. A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. **Revista Eletrônica do TST**, Brasília, vol. 82, n. 4, out/dez 2016. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101982/2016\\_wyzykowski\\_adriana\\_autonomia\\_privada.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101982/2016_wyzykowski_adriana_autonomia_privada.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 29 mar. 2018.