

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO - PUC-SP

Jeferson Aparecido do Nascimento

**TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

SÃO PAULO

2019

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO - PUC-SP

Jeferson Aparecido do Nascimento

## TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em Direito do Trabalho, sob a orientação da Professora, Dr<sup>a</sup>. Zélia Maria Cardoso Montal.

SÃO PAULO

2019

Banca Examinadora

---

---

---

## Dedicatória

Dedico a minha família, que suportou as minhas ausências, especialmente a minha filha que nasceu no percurso da especialização.

## Agradecimento

Agradeço a Professora e orientadora Zélia Maria Cardoso Montal, que além de ensinar com grande dedicação me orientou na realização da Monografia.

## Resumo

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) inseriu o instituto do Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas no art. 570-B da CLT, neste permite a realização de um contrato entre empregado e empregador com a quitação das obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente com o consolidado anual, a ser realizado perante o sindicato dos trabalhadores representante da categoria profissional, com efeito de eficácia liberatória do que constar no termo de quitação, ou seja, o trabalhador não poderá realizar novas reivindicações sobre o que fora pactuado. Entretanto a própria celebração do Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas é bastante questionável na esfera juslaboral, tendo em vista, que o trabalhador está subordinado ao empregador na relação de emprego, sob a dependência do último para manutenção de seu posto de trabalho, tornando sua concordância em muitos casos de pouca confiabilidade. O efeito gerado na cláusula de eficácia liberatória é tema de grande polêmica no Direito do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho, pois, as entidades de representação dos trabalhadores em muitos casos não estão focadas em negociações coletivas que almejem a melhoria das condições de trabalho, quiçá a representação dos trabalhadores de forma efetiva, democrática e combativa, colocando em posição de forte desconfiança tais cláusulas. Portanto o Direito do Trabalho tem suas bases em princípios construídos ao longo da história do trabalho mundial, que lastrearam as leis, os entendimentos jurisprudenciais e fomentaram as suas conquistas, desta forma, qualquer inovação jurídica deve observar as especificidades e leis fundamentais da esfera laboral.

Palavras-Chave: Direito, trabalho e termo de quitação.

## Abstract

The Labor Reform (Law No. 13.467 / 2017) inserted the institute of the Term of annual discharge of labor obligations in art. 570-B of the CLT, this allows a contract between employee and employer with the discharge of the obligations of giving and complying monthly with the annual consolidated, to be carried out before the union of workers representing the professional category, with effect of effectiveness that is to say, the worker can not make new claims on what had been agreed upon. However, the very conclusion of the annual Discharge of Labor Obligations is quite questionable in the labor law sphere, considering that the employee is subordinate to the employer in the employment relationship, depending on the latter to maintain his job position, making his inconsistency in many cases. The effect generated in the clause of liberating effectiveness is a subject of great controversy in Labor Law and Collective Labor Law, since, in many cases, workers' representation entities are not focused on collective bargaining that aim at improving working conditions, perhaps the representation of workers in an effective, democratic and combative manner, putting such clauses in a position of strong distrust. Therefore, Labor Law is based on principles built throughout the history of world labor, which have backed the laws, jurisprudential understandings and fostered their achievements, so any legal innovation must observe the fundamental specificities and laws of the labor sphere.

Keywords: Law, work and term of discharge.

## Sumário

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>1 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	11
1.1 - O desenvolvimento do Direito do Trabalho no mundo .....	11
1.2 - O desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil.....	19
<b>2 – PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	25
2.1 - Princípio da Proteção.....	25
2.1.1 - Princípio da norma mais favorável .....	26
2.1.2 - Princípio da condição mais benéfica.....	27
2.2 - Princípio da primazia da realidade.....	28
2.3 - Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas .....	29
2.4 - Princípio da continuidade da relação de emprego .....	29
<b>3 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL</b> .....	31
3.1 - Período anterior à CLT de 1943.....	31
3.2 - Período posterior à CLT de 1943.....	35
3.3 - Período posterior à Constituição Federal de 1988.....	38
3.4 - Após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.167/2017).....	42
<b>4 – CONTRATO DE TRABALHO HODIERNO</b> .....	45
4.1 - Formulação e celebração.....	46
4.2 - Alterações contratuais .....	50
4.3 - Obrigações contatuais recíprocas.....	54
4.4 - Término do Contrato de Trabalho.....	55
<b>5 – TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS</b> .....	60
5.1 - Conceito .....	60
5.2 - Natureza Jurídica.....	62
5.3 - Requisitos Legais .....	66
5.4 - Hipóteses de Cabimento .....	67
5.4.1 - Termo de quitação firmado na vigência do contrato de trabalho.....	68
5.4.2 - Termo de quitação firmado após a vigência do contrato de trabalho .....	70
5.4.3 - Termo de quitação firmado com vício de consentimento .....	71
5.4.4 - Termo de quitação firmado com obrigações inexistentes, indevidas ou renúncia de direitos.....	72
5.5 - Efeitos.....	74

**CONCLUSÃO ..... 79**  
**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 81**

## INTRODUÇÃO

O trabalhador ao longo da história humana foi alvo de diversas acusações, dentre elas, podemos identificar com maior frequência o rótulo de que um dos motivos das crises econômicas e financeiras é o excesso de leis trabalhistas, este é um dos fatos históricos mais recorrentes das últimas décadas, com isto, passamos a verificar uma grande atenção dos empregadores na tentativa de realizar alterações no Direito do Trabalho.

Porém os direitos trabalhistas não são uma benesse concedida aos trabalhadores, mas fruto de verdadeiras lutas, ou seja, são conquistas amparadas na história do trabalho mundial.

Nesse sentido, no Brasil ocorreu a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), objeto de grande euforia patronal e dita como a solução das crises econômicas e financeiras que atravessam a nação.

Para tanto, analisaremos especificamente o instituto inserido na CLT em seu art. 507-B, confrontando com a história, princípios e jurisprudência do Direito do Trabalho, com objetivo de aprofundar o conhecimento e compreender suas possibilidades de aplicação e seus limites.

## 1 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

### 1.1 - O desenvolvimento do Direito do Trabalho no mundo

O trabalho era considerado algo a ser realizado por subalternos, o entendimento dos tempos hodiernos que o trabalho é uma das maiores realizações humanas, não era assim reconhecido em seus primórdios.

A origem da palavra trabalho vem de “*tripalium*” do latim, está que se referia a um instrumento utilizado para punir as pessoas, uma espécie de pena, neste sentido era considerado o trabalho.<sup>1</sup>

O próprio Cristianismo se lastreou em tal fundamentação, pois, no Livro de Gênesis da Bíblia, declara que consequência ao comer a fruta da árvore do conhecimento do bem e do mal, seria o trabalho para prover o seu próprio sustento.<sup>2</sup> Importante destacar que o Cristianismo posteriormente foi um dos maiores apoiadores e patrocinadores das melhorias das condições de trabalho, considerando o homem à imagem e semelhança de Deus<sup>3</sup>, logo, um ser inteligente para transformação do mundo.

O trabalhador na antiguidade e na Idade Média era considerado coisa, e não sujeito de direito.<sup>4</sup>

Apesar dos gregos através dos sofistas buscarem trazer o trabalho como algo positivo, os filósofos gregos clássicos como Aristóteles e Platão não o reconheciam como capaz de trazer dignidade à experiência humana, devido seu excesso de esforço físico e por acreditarem ser um castigo dos deuses.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9.<sup>a</sup> ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. Pág. 50.

<sup>2</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 3.

<sup>3</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 29.

<sup>4</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 29.

<sup>5</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 312.

Na Idade Média, o sistema feudal foi o mais duradouro e marcante na manutenção dos costumes que o formaram, em tal sistema o trabalho era realizado pelos servos, em troca da proteção militar e política dos senhores feudais, a última ganhou muito importância, mas também foi um dos fatores que forçaram a ruptura do próprio sistema feudal.<sup>6</sup>

No feudalismo europeu o servo não podia ser vendido, porém, estavam ligados ao senhor feudal e seus sucessores pela terra, assim, trabalhava para o seu sustento e sustento do senhor feudal, o último poderia de diferentes formas taxar ou obrigar o trabalho em suas terras como forma de pagamento de taxas.<sup>7</sup>

Neste período histórico o trabalho assalariado era raro e não desenvolvido, logo, o trabalhador em muito se difere do atual empregado do período industrial, pois, enquanto o primeiro em regra laborava em ambiente rural, visando segurança, moradia e alimentação, o outro trabalha em regra na indústria urbana e recebe uma contraprestação pecuniária.

Podemos destacar na Idade Média as Corporações de Ofício que se subdividia em mestres proprietários das oficinas, os companheiros trabalhadores livres que recebiam pelo trabalho, podendo ascender ao posto de mestre se aprovados em exame de obra mestra e os aprendizes (que tinham entre 12 e 14 anos de idade) que estavam aprendendo o ofício dos mestres, em muitos casos o aprendiz era inserido na corporação de ofício por causa de pagamento dos pais aos mestres, uma relação de controle total dos mestres e com poucas liberdades profissionais, marcando um período de poucas oportunidades de trabalho e de forte autoritarismo, onde não visavam a estruturação do trabalho, mas o controle de determinadas funções para determinadas classes sociais.<sup>8</sup>

Com o Renascimento o conceito de trabalho sofreu alterações, passando a ser considerado um valor, transformando a consciência social do trabalho na sociedade.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> BRAICK, Patrícia Ramos. História: Das cavernas ao terceiro milênio, volume único / Patrícia Ramos Braick e Myriam Brecho Mota. – 3. ed. reform. E atual. – São Paulo: Moderna, 2007. Pág. 114.

<sup>7</sup> BRAICK, Patrícia Ramos. História: Das cavernas ao terceiro milênio, volume único / Patrícia Ramos Braick e Myriam Brecho Mota. – 3. ed. reform. E atual. – São Paulo: Moderna, 2007. Pág. 114.

<sup>8</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 5.

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 313.

A própria ciência política passa a ser questionada, com uma menor influência e crescente separação da Igreja e Estado e com as teorias de Adam Smith que aprofundou as teorias de John Locke, passaram a atribuir uma imagem digna ao trabalho, onde a riqueza é considerada uma resultante do trabalho.<sup>10</sup>

Dentro da Revolução Francesa ocorreu a supressão das corporações de ofício, pois, se chocavam com os valores liberais e de não intervenção estatal.<sup>11</sup>

No período posterior à Revolução Francesa podemos destacar o avanço no sentido da liberdade contratual, fortalecido pelo Decreto d'Allarde que proibiu as corporações de ofício e trouxe a liberdade de trabalho. A Lei de Chapelier de 1791 vedou o retorno das corporações de ofício e as associações semelhantes.<sup>12</sup>

Com o liberalismo político e econômico do século XVIII, passou a se verificar o avanço do trabalho livre e do distanciamento do Estado nas relações econômicas<sup>13</sup>, importante destacar, que o único distanciamento do Estado quando falamos em economia ocorreu de forma regionalizada, impactando apenas as camadas mais pobres da sociedade, pois, o forte intervencionismo estatal na economia mundial manteve-se radical.

O período da história intitulado de Revolução Industrial é dos mais importantes para os trabalhadores em toda a história da humanidade, tendo em vista que a mão de obra assalariada de fato se desenvolveu na sociedade industrial.<sup>14</sup>

No século XVIII a Revolução Industrial ganhou força, não de forma uniforme no mundo, sendo mais concentrada na Europa e com maior intensidade na Inglaterra, onde com a velocidade das máquinas a vapor e têxteis o trabalho servil e escravo foi substituído pelo trabalho assalariado.<sup>15</sup>

---

<sup>10</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 313.

<sup>11</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 30.

<sup>12</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 5.

<sup>13</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 5.

<sup>14</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 32.

<sup>15</sup> BRAICK, Patrícia Ramos. História: Das cavernas ao terceiro milênio, volume único / Patrícia Ramos Braick e Myriam Brecho Mota. – 3. ed. reform. E atual. – São Paulo: Moderna, 2007. Pág. 333

A própria lógica do sistema que passou a gerar produtos manufaturados, exigia uma grande massa de consumo, não sendo viável onde a economia era baseada em trocas, afinal, tais modelos econômicos predominantemente acabavam por se pautar apenas na troca de alimentos, algo que a industrialização em larga escala alterou por completo nos mercados consumidores.<sup>16</sup>

O acúmulo de riquezas ocorreu, pois mais bens eram produzidos com maior facilidade, entretanto, apenas classes sociais mais abastadas tinham acesso e ainda gerava um alto preço para as condições de trabalho.<sup>17</sup>

Ocorreram grandes migrações populacionais de áreas rurais, pressionadas pela concentração de terra nas mãos de poucos e o avanço das técnicas de cultivo na agricultura, não demandando as mesmas quantidades de servos para realização da colheita, pressionado também pela atração que a cidade passou a ser, pois em tese poderiam ser mais livres, em comparação ao passado servil, entretanto, as cidades industrializadas passaram a aglomerar uma quantidade cada vez maior de trabalhadores, e com o aumento da utilização de máquinas nas indústrias, passou a ser verificada uma massa enorme de desempregados, forçando inequivocamente os salários para baixo e submetendo os trabalhadores as piores condições de trabalho.<sup>18</sup>

As jornadas de trabalho eram de 12 a 14 horas por dia em média, porém, chegavam até 18 horas de trabalho diário no verão, isto devido a criação do lampião a gás em 1792 por William Murdock, que permitia o trabalho no horário noturno, o que foi rapidamente implementado por diversos empregadores.<sup>19</sup>

Como se não bastasse, as mulheres e crianças com salários inferiores aos dos homens, ainda eram super exploradas, muitas vezes as crianças eram decepadas nas máquinas, pois eram preferidas nos trabalhos onde necessitava a atuação em locais pequenos, utilizando seus braços e mãos menores que conseguiam alcançar o que os adultos não conseguiam, ampliando os acidentes de trabalho. Além de serem

---

<sup>16</sup> BRAICK, Patrícia Ramos. História: Das cavernas ao terceiro milênio, volume único / Patrícia Ramos Braick e Myriam Brecho Mota. – 3. ed. reform. E atual. – São Paulo: Moderna, 2007. Pág. 333.

<sup>17</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. – 14. ed. – São Paulo: Saraiva, 2016. Pág. 58.

<sup>18</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 6.

<sup>19</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 5.

submetidas às mesmas jornadas de trabalho extenuantes e exaustivas, o que colocava as vidas dos trabalhadores em riscos constantes.<sup>20</sup>

A evolução do trabalho assalariado em condições precárias colocou o Estado no caminho de retornar a intervir nas relações sociais, pois a legislação de Direito Civil já não era suficiente para garantir condições dignas aos trabalhadores<sup>21</sup>, algo verificado em todas as cidades que se industrializaram, comprovado pela escalada dos acidentes de trabalho, miséria e desemprego.

Nos anos de 1774 e 1779 foram publicados decretos parlamentares que vedaram as multas que podiam consumir todo o salário dos trabalhadores nas minas escocesas, demonstrando a necessidade da intervenção estatal nas relações de trabalho.<sup>22</sup>

Necessária se fazia a intervenção não somente pela questão econômica, mas por uma lógica do mercado de trabalho, pois o empregador era o dono dos meios de produção e se posicionavam em superioridade frente aos trabalhadores, os últimos não tinham os meios de produção e dependiam de um trabalho para sustentarem a sua existência e a de suas famílias, logo, o Estado precisaria equalizar as forças, buscando um mercado de trabalho mais digno aos trabalhadores.<sup>23</sup>

Os trabalhadores passaram a se associar em busca de melhores condições de trabalho, devido as flagrantes injustiças que estavam ocorrendo nas relações de trabalho.<sup>24</sup>

No ano de 1802 foi publicada a Lei de Peel, na Inglaterra, onde disciplinava o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos que eram entregues aos donos das fábricas, ocorreu a limitação da jornada de trabalho para 12 horas diárias, excluído o intervalo de refeição, limitava o início do trabalho para a partir das 6 horas e no máximo

---

<sup>20</sup> BRAICK, Patrícia Ramos. História: Das cavernas ao terceiro milênio, volume único / Patrícia Ramos Braick e Myriam Brecho Mota. – 3. ed. reform. E atual. – São Paulo: Moderna, 2007. Pág. 332-333.

<sup>21</sup> RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho esquematizado. – 6. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. Pág. 57.

<sup>22</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 39.

<sup>23</sup> RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho esquematizado. – 6. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. Pág. 58.

<sup>24</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 6.

até as 21 horas, deveria se atentar as normas de segurança e higiene. No ano de 1819 se tornou ilegal o emprego de menores de 9 anos de idade.<sup>25</sup>

Em 1813 na França foi vedado o emprego de menores em minas, em 1814 foi proibido o trabalho em domingos e feriados, em 1839, menores de 9 anos de idade não poderiam ser empregados e a jornada de trabalho se limitou em 10 horas diárias para os menores de 16 anos de idade.<sup>26</sup>

Importante destacar a publicação da obra Manifesto do Partido Comunista, de autoria de Karl Marx e Friedrich Engels, onde se elabora um norteamento aos trabalhadores na busca por melhores condições de trabalho e escancara a situação alarmante de sobrevivência dos trabalhadores, enfraquecendo as sólidas bases do estado liberal<sup>27</sup>, que tinha gerado uma elite emergente que navegava nos lucros gerados pela exploração em massa dos empregados.

Karl Marx reinterpretou a História e a Ciência Política, só que desta vez sob a ótica dos trabalhadores, os mesmos no centro de tudo, iniciando assim o materialismo histórico, onde a visão da transformação da natureza ocorre através do trabalho humano, que norteia a história humana e sua luta por libertação, como perfeitamente analisado por Amauri Mascaro Nascimento sobre o movimento destacado:

No processo de trabalho, os homens transformam os objetos da natureza para satisfazer suas necessidades. Os meios de trabalho mais importantes são os instrumentos de produção com os quais os homens atuam e transformam os objetos. O desenvolvimento da produção e o progresso técnico resultam do trabalho do homem. Os objetos produzidos contêm a objetivação do próprio homem que os faz. Assim, o homem, pelo trabalho, insere-se na própria coisa produzida e que é espoliada pelo capitalismo, daí a necessidade do resgate por meio da socialização da propriedade.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 7.

<sup>26</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 7.

<sup>27</sup> MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. – 33. ed. rev. e atual. – São Paulo: Atlas, 2017. Pág. 26.

<sup>28</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 314.

Como podemos observar o conceito de trabalho e os trabalhadores passaram a ser o centro do mundo, algo diametralmente oposto ao conceito dos primórdios atribuído a quem executava o trabalho.

Diante desse cenário de exploração nefasto e com o início da organização dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho através dos sindicatos, o Estado passa a intervir nas relações de trabalho<sup>29</sup>, ainda de forma tímida, mas essencial para a evolução de uma política trabalhista com foco na dignidade da pessoa humana.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins:

A história do Direito do Trabalho identifica-se com a história da subordinação, do trabalho subordinado. Verifica-se que a preocupação maior é com a proteção do hipossuficiente e com o emprego típico.<sup>30</sup>

Marco importante aconteceu no dia 1º de maio de 1886, em Chicago nos Estados Unidos da América, quando ocorreu uma grande greve dos trabalhadores, que exigiam a alteração da jornada de trabalho de 13 horas diárias para 8 horas diárias, ocorreu o confronto com a polícia, com a lamentável morte de quatro manifestante e três policiais devido uma bomba arremessada por um elemento desconhecido, com isto ocorreu a prisão de oito representantes dos trabalhadores, com o enforcamento de quatro, suicídio de um e a libertação de três após sete anos de prisão<sup>31</sup>, entretanto, o dia 1º de maio passou a ser celebrado como o dia dos trabalhadores.

Importante destacar que o Direito Civil era aplicado nas relações de trabalho, desta forma, leis esparsas eram criadas sobre o trabalho, porém a legislação base a ser utilizada era a civilista, ou seja, os contratos tinham a base na legislação civil, muito influenciado pelo Código de Napoleão de 1804, Código tedesco de 1896 e pelos Códigos italianos de 1865 e 1942.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 31.

<sup>30</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 7.

<sup>31</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 7.

<sup>32</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 333.

A Igreja Católica Apostólica Romana também se movimentou no sentido de apoiar o trabalho subordinado e trazer mais dignidade aos trabalhadores, pois o Papa Leão XIII publicou a Encíclica *Rerum Novarum*, no ano de 1891, a doutrina social seguiu sendo fortalecida com a Encíclica *Quadragesimo Anno* e *Divini Redemptoris*, ambas elaboradas pelo Papa Pio XI, a *Mater et Magistra*, do Papa João XXIII, a *Popularum Progressio*, do Papa Paulo VI, a *Laborem Exercens* de 1981, do Papa João Paulo II e a *Caritas in Veritate* de 2009, do Papa Bento XVI.<sup>33</sup>

Com a Primeira Guerra Mundial ocorreu a reconfiguração das nações europeias e das suas influências no mundo, a partir de então passamos a verificar nas constituições a inclusão de conteúdo focado na defesa social do humano, inclusive de seus direitos trabalhistas.

Podemos destacar a Constituição do México de 1917, nesta foi estabelecida a jornada diária de oito horas, jornada diária máxima noturna de 7 horas, proibição do trabalho de menores de doze anos de idade, limitou a jornada dos menores de dezesseis anos de idade para seis horas diárias, descanso semanal, proteção à maternidade, direito ao salário mínimo, igualdade salarial, proteção contra acidentes no trabalho, direito a sindicalização e de greve, possibilidade de conciliação e arbitragem para resolução de conflitos, indenização aos dispensados e seguros sociais<sup>34</sup>, moderna para o momento histórico, um verdadeiro exemplo para a América.

A Constituição de Weimar de 1919, na Alemanha do pós Primeira Guerra Mundial, trouxe a participação dos trabalhadores nas empresas, a liberdade para organização dos trabalhadores, seguros sociais e um modelo de negociações entre empregados e empregadores.<sup>35</sup>

Ainda no ano de 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), através do Tratado de Versalhes compactuado no final da Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem o foco em garantir condições dignas

---

<sup>33</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 31.

<sup>34</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 31.

<sup>35</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 32.

de trabalho, através da elaboração de convenções e recomendações de âmbito internacional.<sup>36</sup>

No ano de 1927 foi publicada a *Carta del Lavoro* na Itália, sobre o governo fascista de Benito Mussolini, com o modelo corporativista buscavam organizar o Estado de forma centralizada em prol do interesse nacional, nesta ficava clara a intenção de controle dos trabalhadores, desta maneira, em troca de alguns direitos o Estado passava exercer uma verdadeira vigilância dos trabalhadores e de toda a sociedade.<sup>37</sup>

Importantes as lições de Sérgio Pinto Martins sobre o que ocorreu na Itália:

O Estado regulava, praticamente tudo, determinando o que seria melhor para cada um, organizando a produção nacional. O interesse nacional colocava-se acima dos interesses particulares. Mussolini dizia, na época: “Tudo no Estado, nada contra o Estado, nada fora do Estado” (*Tutto nello Stato, niente contro lo Stato, nulla al di fuori dello Stato*). As diretrizes básicas do corporativismo eram: (a) nacionalismo; (b) necessidade de organização; (c) pacificação social; (d) harmonia entre capital e trabalho.<sup>38</sup>

Na Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, foram adicionados alguns direitos trabalhistas, como a concessão de férias de forma periódica, direito ao lazer, repouso e limitação do trabalho de forma razoável.<sup>39</sup>

Com as ideias neoliberais o mercado de trabalho mundial passou a se modificar e realizar um distanciamento entre Estado e Direito do Trabalho, porém no Brasil o entendimento de Estado protetor dos trabalhadores devido a desigualdade na relação de trabalho frente aos empregadores foi mantido.

## 1.2 - O desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil

---

<sup>36</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 8.

<sup>37</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho*. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 405.

<sup>38</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 9.

<sup>39</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 9.

Na Constituição Federal de 1824 as corporações de ofício foram extintas, tendo em vista que era uma verdadeira incoerência para o Estado burguês as limitações ao exercício das profissões que o Estado realizava através das Corporações de Ofício.<sup>40</sup>

O Brasil apesar da extinção das Corporações de Ofício era um país escravagista, desta forma, não podemos falar em avanço concreto do trabalho assalariado como conhecemos atualmente, pois, apesar de existir, em regra os trabalhadores eram escravos. Ainda assim após a Independência (1822) as opiniões já se alinhavam no sentido de ser apenas uma questão de tempo até a proibição da escravidão, com isto ninguém defendia abertamente a escravidão, era o prelúdio de mudança.<sup>41</sup>

Com o avanço da pressão da Inglaterra ao Governo do Brasil pela abolição da escravidão<sup>42</sup>, passou a ocorrer a flexibilização, primeiro com a Lei do Ventre Livre de 28 de setembro de 1871, sendo o nascimento livre para os filhos de escravos, a Lei Saraiva-Cotegipe, conhecida por Lei dos Sexagenários, de 28 de setembro de 1885, que focou na libertação dos maiores de 60 anos de idade, porém, somente sendo liberado após três anos de serviços gratuitos ao seu atual proprietário<sup>43</sup>.

A escravidão se arrastou levando o Brasil a ser o último país independente a abolir a escravidão<sup>44</sup>, algo que veio a ocorrer somente em 13 de maio de 1888, com a Lei 3.353, assinada pela Princesa Isabel. Atualmente o trabalho escravo é crime definido no art. 149 do Código Penal, porém, ainda é uma realidade flagrada por autoridades brasileiras<sup>45</sup>.

Na Constituição Federal de 1891, no art. 72, § 8º, estava presente de forma genérica a liberdade de associação, desde que sem armas e podendo a polícia intervir para assegurar a ordem pública.

---

<sup>40</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 32.

<sup>41</sup> JUNIOR, Caio Prado. História Econômica do Brasil. – 26. ed., – São Paulo: Editora Brasiliense, 1981. Pág. 136.

<sup>42</sup> JUNIOR, Caio Prado. História Econômica do Brasil. – 26. ed., – São Paulo: Editora Brasiliense, 1981. Pág. 136.

<sup>43</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 9.

<sup>44</sup> DIMENSTEIN, Gilberto. Democracia em pedaços. Direitos humanos no Brasil. São Paulo: Cia das Letras, 2000. Pág. 166.

<sup>45</sup> NUCCI, Guilherme de Souza. Direitos humanos versus segurança pública. – Rio de Janeiro: Forense, 2016. Pág. 92.

Após a Primeira Guerra Mundial o número de imigrantes já era alto no Brasil, isto devido a uma substituição de trabalhadores escravos negros por trabalhadores assalariados brancos e europeus, possibilitado pelas grandes dificuldades econômicas que viviam os países europeus, com isto, trabalhadores com ideário reivindicatório focado nas melhorias das condições trabalho e conhecedores dos modelos sindicais europeus, passaram a pressionar o governo no mesmo sentido.<sup>46</sup>

A criação da OIT em 1919 fortaleceu ainda mais a busca por melhoria das condições de trabalho no mundo, influenciando e pressionando o Brasil.<sup>47</sup>

Neste período foram publicadas algumas leis esparsas sobre Direito do Trabalho, como a limitação da idade e da jornada de trabalho aos menores de idade, a organização das associações de trabalhadores rurais, urbanos e a concessão de férias, chegando até a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1930, legislando através de decretos sobre as profissões, trabalho da mulher em 1932, salário mínimo em 1936 e chegando a criação da Justiça do Trabalho em 1939.<sup>48</sup>

Na Constituição Federal de 1934 foram inseridos direitos trabalhistas, já se submetendo ao modelo de controle estatal das relações de trabalho, pois estabeleceu a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas diárias de trabalho, proteção do trabalho dos menores de idade e das mulheres, repouso semanal e férias remuneradas e periódicas.<sup>49</sup> No capítulo da evolução da negociação coletiva no Brasil será aprofundado o estudo sobre a liberdade sindical.

Pouco tempo depois a Constituição Federal de 1937 foi publicada em 10 de novembro daquele ano, também conhecida por Constituição Polaca, foi anunciada com a nova Carta Magna o início do Estado Novo liderado por Getúlio Vargas.<sup>50</sup>

Getúlio Vargas utilizou de modelo as legislações corporativistas da Polônia, a Constituição Polonesa de 1935 e da Itália, a *Carta del Lavoro* de 1927, a última estava

---

<sup>46</sup> FAUSTO, Boris. História do Brasil. - 14. ed. atual. e ampl., 2 reimpr. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2015. Pág. 255-256.

<sup>47</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 32.

<sup>48</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 33.

<sup>49</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 10.

<sup>50</sup> BUENO, Eduardo. Brasil: uma história: cinco séculos de um país em construção. – São Paulo: Leya, 2010. Pág. 340.

sob o governo fascista de Benito Mussolini, com isto o Estado passava a intervir diretamente na economia e nas demais esferas da sociedade, a centralização estava justificada no prisma que o liberalismo econômico não conseguia preservar a ordem social, neste sentido, foi estabelecido o sindicato único, exercendo funções delegadas do Poder Público e sobre forte gerência estatal, também foram criados os meios para evitar a resolução de conflitos diretamente entre empregado e empregador, a ser realizado sob o intermédio dos tribunais do trabalho.<sup>51</sup>

Em tal período de grandes movimentações realizadas por trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho, tanto a greve como o lockout foram proibidas com a justificativa de serem condutas antissociais, nocivas e incompatíveis com os interesses da produção nacional.<sup>52</sup>

Importante destacar que o movimento fracassado que ocorreu em 1935, chamado de Intentona Comunista, que buscava a tomada do poder pelos trabalhadores, plano que fracassou por completo e fortaleceu a tese que Getúlio Vargas sabiamente se aproveitou, na qual ele era considerado um mal necessário frente às revoluções comunistas.<sup>53</sup>

O Governo brasileiro já sinalizava com uma política de atendimento parcial aos trabalhadores, impulsionando a imagem de Getúlio Vargas como pai dos trabalhadores, desta forma, em 1º de maio de 1943 foi publicada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não é o Código do Trabalho, mas significou uma concentração das leis do trabalho esparsas e ao mesmo tempo trouxe inovações, ficando próximo de um Código.<sup>54</sup>

Com o Presidente Dutra foi publicada a Constituição Federal de 1946, constavam alguns direitos trabalhistas, sendo considerada uma constituição democrática, porém, o direito coletivo do trabalho foi fortemente combatido em tal

---

<sup>51</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 10.

<sup>52</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 10.

<sup>53</sup> BUENO, Eduardo. Brasil: uma história: cinco séculos de um país em construção. – São Paulo: Leya, 2010. Pág. 345-346.

<sup>54</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 103.

governo<sup>55</sup>, conforme será abordado com mais profundidade no capítulo de evolução histórica da negociação coletiva.

O Governo Militar, imposto pelo Regime Militar publicou a Constituição Federal de 1967, alterada pela Emenda Constitucional de nº 1 de dezessete de outubro de 1969, ainda assim quando observamos os direitos trabalhistas tal constituição se manteve alinhada com a Constituição Federal de 1946. Importante destacar que o Regime Militar Brasileiro governou pautado em Ato Institucional, sendo o de número 2 e 5, os mais marcantes, com isto a liberdade individual e coletiva dos cidadãos e dos trabalhadores, não eram respeitados e sim combatidos.

A legislação laboral ainda assim evoluiu, com a evolução de grandes obras públicas no governo do Presidente Juscelino Kubitschek, se expandindo no período de governo militar, forçou o governo e estabelecer alguns direitos trabalhistas, até mesmo como forma de aquiescer os trabalhadores e obstar greves operárias. Desta forma, temos a Lei nº 3.207 de 1957, que versava sobre o trabalho dos vendedores, viajantes e praticistas, a Lei nº 4.090 de 1962, estabeleceu o 13º salário, a Lei nº 4.266 de 1963, estabeleceu o salário-família, a Lei nº 5.859 de 1972, versando sobre o trabalho dos empregados domésticos, a Lei nº 5.889 de 1973, estabelecendo regras sobre o Trabalho Rural, a Lei nº 6.019 de 1974, versando sobre o trabalho temporário, o Decreto-lei nº 1.535 de 1977, alterando a CLT nos dispositivos relacionados a férias, dentre outros.<sup>56</sup>

A Constituição Federal de 1988 é um marco histórico, pois marca a redemocratização com uma saída estabelecida em uma Carta Magna considerada como a Constituição Cidadã, logo, com um grande vetor social. Desta forma, foram inseridos os direitos trabalhistas no capítulo “Dos Direitos Sociais” no título de “Direitos e garantias fundamentais” e não no capítulo “Da ordem econômica e social” como nas constituições anteriores<sup>57</sup>. Assim, no art. 1º, inciso III, é definida a dignidade da pessoa humana dentre os objetivos da república, além do rol estabelecido no art. 5º com os direitos fundamentais, como devido processo legal (art. 5º, LIV), o contraditório e a ampla defesa (art. 5º, LV), dentre outros, mais especificamente no art. 7º estão os direitos individuais dos trabalhadores, o art. 8º está direcionado ao direito sindical, o

---

<sup>55</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 10.

<sup>56</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 11.

<sup>57</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 11.

art. 9º estabelece o direito a greve, porém, com regras a serem dispostas em lei infraconstitucional e o art. 11 versa sobre a representação dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 funcionários.

O Direito do Trabalho foi inserido como Direito Social no art. 6º da Constituição Federal de 1988. Desta forma, fortalece os trabalhadores com a elevação do trabalho a condição social, evidentemente focado na busca de melhoria das condições de trabalho nacional.

Neste capítulo foi analisada a história do Direito do Trabalho mundial e no Brasil, onde observamos a transformação do conceito de trabalho, as alterações no mercado de trabalho, a evolução da legislação trabalhista, o forte controle estatal das relações de trabalho e movimentos sindicais. Desta forma, com as flagrantes injustiças sociais nas relações de trabalho, ocorreu o direcionamento para elaboração de uma legislação trabalhista protetiva aos trabalhadores e de permanente busca por melhores condições de trabalho.

## 2 – PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 - Princípio da Proteção

O Direito do Trabalho é marcado por reivindicações dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, porém, é flagrante a fragilidade que os mesmos se submetem ao reivindicarem alteração das relações de trabalho, tendo em vista, que não são os donos dos meios de produção, mas da força que a produz, sendo facilmente trocada.

Dessa forma, o trabalhador que não é dono dos meios de produção e conta com a venda de sua força de trabalho ao capitalista, é hipossuficiente e necessita de um maior aparato jurídico em sua proteção, evitando-se assim, a completa degeneração do mercado de trabalho e conseqüentemente de todos os trabalhadores.

Importantes as lições de Vólia Bomfim Cassar sobre a temática:

Em face deste desequilíbrio existente na relação travada entre empregado e empregador, por ser o trabalhador hipossuficiente (economicamente mais fraco) em relação ao empregador, consagrou-se o princípio da proteção ao trabalhador, para equilibrar esta relação desigual. Assim, o Direito do Trabalho tende a proteger os menos abastados, para evitar a sonegação dos direitos trabalhistas destes. Para compensar esta desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, o Direito do Trabalho lhe destinou uma maior proteção jurídica. Assim, o procedimento lógico para corrigir as desigualdades é o de criar outras desigualdades.<sup>58</sup>

O princípio da proteção é a base das normas justralhistas que visam a proteção do trabalhador, com foco em reduzir a desigualdade na relação juslaboral.<sup>59</sup> Para Américo Plá Rodriguez o princípio da proteção se subdivide no princípio da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica e princípio da interpretação *in dubio pro misero*.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9.ª ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. Pág. 213.

<sup>59</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016. Pág. 201.

<sup>60</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1978. Pág. 41.

Vale ressaltar que a flexibilização da norma trabalhista já estava em grande avanço no cenário trabalhista internacional e nacional, chancelando a mitigação do princípio da proteção, algo que pode ser verificado até mesmo na jurisprudência dos tribunais superiores.<sup>61</sup>

### 2.1.1 - Princípio da norma mais favorável

A legislação trabalhista é vasta, com isto se faz necessária a interpretação adequada ao princípio da proteção, ou seja, no conflito entre duas normas que se aplicam na esfera juslaboral a aplicação deverá ser pautada no princípio da norma mais favorável ao trabalhador, o que deverá ser feito com razoabilidade, coerência e lógica temática.<sup>62</sup>

Importante que a aplicação seja feita sem abandonar a cientificidade do Direito do Trabalho, evitando a utilização de legislações completamente incompatíveis com os princípios e normas juslaborais.<sup>63</sup>

Nesse sentido são as lições de Maurício Godinho Delgado:

Na pesquisa e eleição da regra mais favorável, o intérprete e aplicador do Direito obviamente deverá se submeter a algumas condutas objetivas, " que permitam preservar o caráter científico da compreensão e apropriação do fenômeno jurídico. Assim, haverá de ter em conta não o trabalhador específico, objeto da incidência da norma em certo caso concreto, mas o trabalhador como ser componente de um universo mais amplo (categoria profissional, por exemplo).<sup>64</sup>

A análise poderá ser realizada em três dimensões, na elaboração da norma, no confronto com normas concorrentes e na esfera interpretativa. Desta forma, a sua aplicação poderá ocorrer nas esferas legislativa, executiva, judicial e social, sempre

---

<sup>61</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. – 10ª ed. – São Paulo: LTr, 2016. Págs. 124-125.

<sup>62</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016. Pág. 203.

<sup>63</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016. Pág. 203.

<sup>64</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016. Pág. 203.

primando pela efetivação da legislação trabalhista mais adequada, conforme o caso concreto e em consonância com o princípio da proteção, base do universo juslaboral.<sup>65</sup>

### 2.1.2 - Princípio da condição mais benéfica

A condição estabelecida entre as partes que não seja contrária à lei, deverá ser mantida, podendo ser alterada apenas quando ocorrer a melhoria da condição até então estatuída.<sup>66</sup>

Tal princípio tem amparo no art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

Art. 5º ...

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

Entretanto existe o reconhecimento de limitações ao princípio da condição mais benéfica, tendo em vista o contrato de trabalho ser de trato sucessivo<sup>67</sup>, apesar de estar expresso na CLT em seu art. 468 e na Súmula 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho, dispondo a primeira sobre a ilegalidade da alteração lesiva ao trabalhador e na segunda a definição que alterações das vantagens antes dispostas somente atingiram os novos funcionários.

Art. 468 da CLT

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Súmula 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT

<sup>65</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016. Pág. 204.

<sup>66</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. – 10ª ed. – São Paulo: LTr, 2016. Págs. 124-123.

<sup>67</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 469.

(incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

...

Importante destacar que existem exceções a aplicação deste princípio, reforçado pela própria Carta Magna de 1988, quando define a prescrição quinquenal (art. 7º, inciso XXIX).

Dessa forma, os empregadores acabam alterando as condições de trabalho de forma lesiva aos trabalhadores, afinal, após os cinco anos se livram de quaisquer ônus sobre a alteração lesiva, ou seja, tal ilegalidade acaba sendo frequentemente visualizada na prática forense trabalhista em prejuízo dos trabalhadores.

## 2.2 - Princípio da primazia da realidade

Um dos princípios mais adequados às relações jurídicas sociais hodiernas é o princípio da primazia da realidade, pois busca não apenas a realidade formal, mas a realidade fática, evitando-se assim a ficção jurídica.<sup>68</sup>

Dessa forma, ainda que o pacto entre empregador e empregado tenha delimitado cláusulas, se tais não forem respeitadas, a realidade se sobrepõe ao acordado, afinal se busca a justiça real e não meramente a formal.<sup>69</sup>

Assim podemos verificar nas lições de Carla Teresa Martins Romar:

Assim, em caso de discordância entre a realidade emanada dos fatos e a formalidade dos documentos, deve-se dar preferência à primeira, ou seja, a realidade de fato da execução da relação mantida entre as partes prevalece sobre sua concepção jurídica.<sup>70</sup>

---

<sup>68</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. – 10ª ed. – São Paulo: LTr, 2016. Pág. 125.

<sup>69</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. Curso de Direito do Trabalho Esquematizado / Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014. Pág. 54.

<sup>70</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. Curso de Direito do Trabalho Esquematizado / Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014. Pág. 54.

Portanto, além da busca pela proteção do trabalhador, que é hipossuficiente na relação de trabalho, o princípio da primazia da realidade foca a boa-fé, assim, não basta definir em contrato, mas que a realidade esteja conforme o pactuado, caso contrário será necessária a reparação ao trabalhador.<sup>71</sup>

### 2.3 - Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

A indisponibilidade dos direitos trabalhistas está em consonância com a busca de igualdade entre as partes integrantes da relação de trabalho. Desta forma, o empregador e o empregado não podem se esquivar das normas juslaborais por mera conveniência entre as partes, evitando-se assim, por ser hipossuficiente o trabalhador acabe por suprimir os seus direitos frente à imposição patronal.

Portanto é indisponível as partes da relação de trabalho renunciar ou transacionar os direitos trabalhistas<sup>72</sup>, por imperativo social com foco na manutenção de direitos constituídos para melhoria das condições sociais do trabalhador.

### 2.4 - Princípio da continuidade da relação de emprego

A continuidade da relação de emprego busca a manutenção do trabalhador em seu posto de trabalho, assim, deixa evidente que a modalidade de contratação por prazo indeterminado é a regra, enquanto as modalidades de contratação temporária são exceções, sofrendo ainda a ingerência estatal, pois, no caso de descumprimento dos preceitos legais, a contratação temporária se transforma em contratação por prazo indeterminado.

No mesmo sentido são as lições de Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

O princípio da continuidade da relação de emprego tem o objetivo de preservar o contrato de trabalho, fazendo com que se presuma ser a prazo indeterminado e se

---

<sup>71</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. Curso de Direito do Trabalho Esquematizado / Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014. Pág. 54.

<sup>72</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016. Pág. 205.

permita a contratação a prazo certo apenas como exceção.<sup>73</sup>

O princípio da continuidade da relação de emprego repercute de forma favorável ao trabalhador quando possibilita que relações de trabalho precárias, feitas de forma temporária e ilegais, se transformem em relações de trabalho por prazo indeterminado com completo amparo da legislação trabalhista, dispondo ao trabalhador todas as verbas remuneratórias que tiver direito.

Após a análise dos princípios do Direito do Trabalho, onde estão os pilares fundamentais de toda a legislação e doutrina trabalhista, passaremos a analisar a evolução histórica da negociação coletiva no Brasil, tendo em vista, que o Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas somente poderá ser firmado com a presença do sindicato de trabalhadores. Logo, iremos observar se tal regra poderá trazer mais confiabilidade ao documento firmado, ou apenas fortalecerá teses de nulidade do mesmo.

---

<sup>73</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 77.

### 3 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

#### 3.1 - Período anterior à CLT de 1943

Na fase inicial do trabalho rural e inicial da industrialização nacional, não podemos enfatizar o desenvolvimento das negociações coletivas, tendo em vista que as reuniões de trabalhadores eram completamente criminalizadas pelo baronato e pelo próprio governo.

Entretanto, temos alguns pontos relevantes, como as ligas operárias, as sociedades de socorro mútuo e as cooperativas, todas reivindicavam por melhorias das condições de trabalho, temos por exemplo a Liga Operária de Socorros Mútuos (1872), Liga da Resistência dos Trabalhadores em Madeira (1901), Liga dos Operários em Couro (1901) e Liga da Resistência das Costureiras (1906).<sup>74</sup>

Marco importante foi definido na Constituição de 1891 que trazia a liberdade de associação, de forma genérica, em seu art. 72, § 8º.<sup>75</sup>

O ocidente influenciou na transformação do mercado de trabalho brasileiro, pois, com a crescente imigração de europeus para o Brasil, já com ideário sindical, passaram a reivindicar melhores condições de trabalho, chegando à criação dos primeiros sindicatos de trabalhadores a partir de 1903, ligados a agricultura e pecuária, oficializados através do Decreto 979/1903.<sup>76</sup>

Ocorreu em 1906 o 1º Congresso Operário Brasileiro, no Rio de Janeiro, onde as teses anarquistas de combate ao capitalismo, às instituições e teses sociais tiveram maior relevância em tal encontro. Os trabalhadores urbanos tiveram o seu primeiro sindicato em 1907, reconhecido no mesmo ano pelo decreto 1.637, neste também criou sociedades corporativas, onde era possível a associação de qualquer trabalhador, com intuito nos estudos e defesa de sua profissão.<sup>77</sup>

---

<sup>74</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 1245.

<sup>75</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 33.

<sup>76</sup> FAUSTO, Boris. História do Brasil. - 14. ed. atual. e ampl., 2 reimpr. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2015. Pág. 255-256.

<sup>77</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 1245.

Importante destacar que as greves passaram a ocorrer com maior frequência, pois os recém-chegados ao Brasil exigiam melhores condições de trabalho, que teve em 1913 a sua maior paralisação, colonos exigiam a revisão de seus contratos de trabalho nas fazendas de café na região de Ribeirão Preto, nas fazendas de Francisco Schmidt e Dumont, ambas de propriedade inglesa, no final alguns políticos intervieram e os colonos não tiveram as suas reivindicações atendidas. Importante destacar que em 1912 o governo paulista criou o Patronato Agrícola, dirimindo alguns conflitos entre fazendeiros e colonos.<sup>78</sup>

Apesar de algumas agitações, partidos políticos e sindicatos terem se manifestado, logo se esvaíam. Assim somente no período de 1917 até 1920, mais de uma centena de greves foram registradas, os motivos eram o encarecimento da vida, inclusive com o aumento dos preços dos alimentos, muito ocasionado pelo Primeira Grande Guerra Mundial e pela especulação. Outro motivo era a influência da Revolução Russa, que ocorreu em outubro de 1917, também conhecida de Revolução de Outubro, Revolução Vermelha ou Revolução Bolchevique, com foco em implementar um governo de ideologia econômica socialista na Rússia e na derrubada do Regime Czarista.

A Greve Geral de 1917 ficou marcada na história, focada principalmente em trabalhadores urbanos do setor têxtil, chegou a mais de 50 mil trabalhadores que aderiram à greve, isto nos bairros do Brás, Mooca e do Ipiranga, mantendo-se nas mãos dos grevistas por alguns dias, as suas reivindicações eram por aumento salarial, proibição do trabalho de menores de catorze anos de idade, abolição do trabalho noturno para mulheres e crianças, jornada de oito horas, com acréscimo de 50% nas horas extras, fim do trabalho nos sábados à tarde, garantia de empregos, respeito a livre associação e medidas governamentais que limitassem o encarecimento do custo de vida, inclusive com diminuição em 50% no valor dos aluguéis.<sup>79</sup>

Grande foi o ímpeto, porém, apenas a questão salarial foi atendida de forma superficial, pois foi rapidamente consumido pela inflação, o movimento perdeu força,

---

<sup>78</sup> FAUSTO, Boris. História do Brasil. - 14. ed. atual. e ampl., 2 reimpr. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2015. Pág. 254.

<sup>79</sup> FAUSTO, Boris. História do Brasil. - 14. ed. atual. e ampl., 2 reimpr. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2015. Pág. 257

mas com certeza deixaram claro a necessidade de uma legislação trabalhista, até mesmo como um método de controle estatal das massas.<sup>80</sup>

O Decreto nº 19.770 de 19 de março de 1931 passou a definir como poderia ocorrer a sindicalização da classe operária e patronal. O sindicato dos trabalhadores era um órgão consultivo e vinculado ao governo, devendo respeitar a unicidade sindical, quando é permitido apenas um sindicato por categoria profissional, de sindicalização não obrigatória. O governo estabeleceu um controle intensivo da vida sindical, pois membros do governo participavam das assembleias sindicais e os sindicatos ficavam a mercê de muitas normas internas do governo, que caso não fossem seguidas, poderiam levar a cassação do sindicato de trabalhadores.<sup>81</sup>

Em 1934, através do Decreto nº 24.694 (de 12 de julho de 1934), foi implementada a pluralidade sindical, onde permitia o reconhecimento de mais sindicato por categoria profissional, muito embora não tenha surtido efeito prático e acabou por cair em desuso<sup>82</sup>, além de dificultar a formação do sindicato por estabelecer o mínimo de 1/3 de trabalhadores de mesma profissão reunidos, para forma-lo, enquanto que o sindicato de empregadores bastava associação de cinco empresas ou dez sócios individuais.<sup>83</sup> Quatro dias depois foi publicada a Constituição de 1934 que não acrescentou um ambiente negocial favorável aos trabalhadores.

Com a Constituição de 1937, o Estado Novo foi instalado por Getúlio Vargas, fechando o Congresso Nacional, no estilo autoritário, sem reações, pois partidários comunistas e outros contrários à sua política já tinham sido calados<sup>84</sup>, mantendo-se em tal Carta Magna o modelo sindical corporativista, o sistema de sindicato único, vinculado ao Estado. Também foi proibida a greve, pois acreditava-se ser um recurso antissocial e antieconômico<sup>85</sup>.

---

<sup>80</sup> FAUSTO, Boris. História do Brasil. - 14. ed. atual. e ampl., 2 reimpr. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2015. Pág. 258

<sup>81</sup> FAUSTO, Boris. História do Brasil. - 14. ed. atual. e ampl., 2 reimpr. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2015. Pág. 286

<sup>82</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 1247.

<sup>83</sup> FAUSTO, Boris. História do Brasil. - 14. ed. atual. e ampl., 2 reimpr. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2015. Pág. 287

<sup>84</sup> FAUSTO, Boris. História do Brasil. - 14. ed. atual. e ampl., 2 reimpr. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2015. Pág. 311

<sup>85</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 34.

Com a Constituição de 1937, ficava evidente a influência do sistema fascista italiano<sup>86</sup>. Logo, a associação sindical era livre, porém necessitava autorização governamental e cumprir regras do Ministério do Trabalho, o que se demonstrava um contrassenso de liberdade, afinal, o governo controlaria o seu caminho quando o elegeu para exercer função delegada de Poder Público (art. 138, da Constituição de 1937), ou seja, celebrar acordos e negociações coletivas em tal modelo tinha aparente função estatal que os sindicatos seriam responsáveis, sendo evidente o teor corporativista de tal legislação, muito preocupado no controle social dos trabalhadores através dos Sindicatos.

Nesse sentido são as lições de Amauri Mascaro do Nascimento:

Segundo as ideias que inspiraram o corporativismo italiano, os sindicatos deviam permanecer sob o controle do Estado; exerciam, como a lei declara, funções originariamente da competência do Estado, por este transferidas às organizações sindicais que, assim, deviam ser entendidas como uma parcela do próprio Estado e não como entidades de direito privado com autonomia para a própria organização e desenvolvimento das suas atividades.<sup>87</sup>

Tal controle governamental dos sindicatos aumentou com o Decreto nº 1.402 de 5 de julho de 1939, que permitia a intervenção, interferência e se necessário a cassação da permissão do sindicato atuar, o tornando ilegal quando contrário à política econômica do governo.<sup>88</sup>

Apesar das movimentações trabalhistas no período que vai da abolição da escravidão em 1888 até a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, não ocorreu evolução dos movimentos sociais e sindicatos no sentido negocial, como não foi criado um ambiente onde poderia se levar em conta de fato as reivindicações dos trabalhadores, passamos a verificar somente o controle intensivo por parte do

---

<sup>86</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 1247.

<sup>87</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 100.

<sup>88</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 1248

governo nas entidades sindicais, os calando quando buscavam o reconhecimento de direitos trabalhistas não compactuados pelo governo central da república.

### 3.2 - Período posterior à CLT de 1943

A negociação coletiva era incipiente no período anterior à Consolidação das Leis do Trabalho, está que foi elaborada apenas em 1943, fato que não gerou uma efetiva evolução das negociações coletivas, tendo em vista o viés corporativista implementado nas relações sindicais através da legislação de 1943.

O modelo sindical foi flagrantemente influenciado pelo corporativismo estatal<sup>89</sup>, ficando mais evidente a forte influência da *Carta Del Lavoro* italiana, com isto, tivemos uma estagnação das negociações coletivas, pois não estavam incluídas no direito coletivo do trabalho<sup>90</sup>, algo que só ocorreu com as alterações realizadas na CLT através do Decreto-lei 229, de 28 de fevereiro de 1967.<sup>91</sup>

Na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 constava que somente as associações profissionais poderiam ser reconhecidas como sindicatos, transformando-as em estágio prévio e obrigatório para ser elegível como sindicato, algo que seria feito conforme a maior representatividade e a unicidade sindical, somente assim sendo concedida a Carta Sindical assinada pelo Ministro do Trabalho (art. 512, 515, 518, 519, 520 e 558, da CLT de 1943).<sup>92</sup>

Vale ressaltar que em razão do sistema de unicidade sindical (art. 516, da CLT de 1943), somente é possível um sindicato por categoria profissional em determinada base territorial, pois, busca-se o controle das entidades sindicais e não o fortalecimento dos trabalhadores através de sindicatos que de fato os representem, assim, obriga os trabalhadores a permanecer vinculados ao mesmo sindicato,

---

<sup>89</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 64.

<sup>90</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 100-101.

<sup>91</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 1250.

<sup>92</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 1250.

impossibilitando de fato a liberdade de sindicalização, algo que permanece exatamente igual até os dias atuais.

Os trabalhadores ainda eram vistos com muita preocupação pelos governantes, afinal, as influências das associações de trabalhadores do mundo ocidental já tinham chegado ao Brasil, acabando por alavancar a infrutífera Intentona Comunista que ocorreu no ano de 1935 no Brasil. Fortalecendo a ideia que o governo federal deveria ser ativo nas negociações coletivas, algo a ser realizado através do controle dos sindicatos<sup>93</sup>.

Com os sindicatos sendo entes integrantes da estrutura governamental, ficava fácil minar as negociações coletivas em tal período, algo que freou muito a evolução para sindicatos efetivamente representantes dos trabalhadores, quando na verdade se institucionalizavam a tal ponto de perder por completo a base de trabalhadores, afinal, mais representavam os interesses governamentais, que conseqüentemente estavam controlados pelos grandes empresários.

Tais limitações e imposições governamentais aos sindicatos somente se agravaram, pois com a alteração realizada no art. 524, § 3º, pelo Decreto-lei 9.502, de 23 de julho de 1946, estabeleceu-se a intromissão nas mesas de assembleias sindicais, com a imposição de serem presididas pelo Ministério Público do Trabalho ou pessoa idônea designada pelo Procurador Geral de Justiça do Trabalho ou Procuradores Regionais. No art. 525, parágrafo único, alínea a, excluiu a proibição de terceiros interferirem em sua administração, no art. 528 definiu a possibilidade de intervenção do Ministro do Trabalho, através dos Delegados ou de Junta Interventora, por motivo fundado em defesa da segurança nacional (validado posteriormente pelo Decreto-lei 3, de 27 de janeiro de 1966), ainda impôs no art. 531, § 3º, que o Ministério do Trabalho poderia designar o presidente de sessão eleitoral sindical.<sup>94</sup>

Com a Constituição de 1946 a mesma lógica sindical foi recepcionada, permanecendo o sindicato como um ente que exerce funções delegadas do Poder Público, tal Carta Magna reconheceu o direito a greve e as atividades essenciais onde

---

<sup>93</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 34.

<sup>94</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 1249.

não seria permitida, remetendo a sua disciplina à lei infraconstitucional<sup>95</sup>. Importante destacar que os sindicalistas, os comunistas e os liberais concordavam em grande parte com a ideia de sindicato com vínculo ao Estado, ainda ligados a uma ideologia de Estado.<sup>96</sup>

O governo do Presidente Dutra com tal Carta Magna limitou tanto as greves que praticamente todas as profissões eram essenciais e seria impossível realizar greves. Assim quando ocorria um período de grande efervescência de greves o governo Dutra esquecia o respeito a Constituição que era conhecido e combatia abertamente os comunistas e trabalhadores organizados. Logo, a democracia ficou apenas como um pode ser quando o assunto era trabalhadores, o autoritarismo ficou mais evidente em 1947 com a intervenção em 14 sindicatos por terem relações com o PCB (Partido Comunista Brasileiro). Tal partido foi cassado pelo Supremo Tribunal Federal, com isto, ao final do mandato do Presidente Dutra já tinham mais de duzentos sindicatos sob intervenção federal, deixando claro que não era somente a influência comunista, mas a própria pauta dos trabalhadores contrária ao governo que estava sendo a causa das intervenções.<sup>97</sup>

A Constituição de 1967 já em regime militar manteve algumas características anteriores, mas remetia à lei a regulação do exercício de funções delegadas de Poder Público, em seu art. 159, § 1º estabeleceu a arrecadação de contribuições para patrocinar as causas relativas ao interesse da categoria, e no § 2º definiu a obrigatoriedade ao voto nas eleições sindicais.

O Decreto-lei 229, de 28 de fevereiro de 1967 restabeleceu a possibilidade de os sindicatos celebrarem acordos e negociações coletivas.

No período mais radical do regime militar que governava o Brasil (o governo militar comandou o país de 1967 até 1985), foi elaborado o Ato Institucional 5 (AI-5), de 13 de dezembro de 1968, neste era possível realizar a suspensão dos direitos

---

<sup>95</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 1250.

<sup>96</sup> FAUSTO, Boris. História do Brasil. - 14. ed. atual. e ampl., 2 reimpr. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2015. Pág. 342.

<sup>97</sup> FAUSTO, Boris. História do Brasil. - 14. ed. atual. e ampl., 2 reimpr. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2015. Pág. 343.

políticos e a possibilidade de o Presidente da República votar e ser votados nas eleições sindicais.<sup>98</sup>

Nesse cenário a filiação sindical no ano de 1973 girava em torno de 9% dos trabalhadores, para uma população de mais de 37 milhões de trabalhadores<sup>99</sup>, assim a negociação coletiva pode até ter ocorrido, mas sempre foi algo distante da realidade da massa de trabalhadores, acabando por, na maioria das vezes prevalecer o silêncio das negociações realizadas a porta fechada e individualizadas pelos interesses dos sindicatos patronais e do sindicato dos trabalhadores, sem trazer as reais necessidades dos empregados.

Com o caminho para a redemocratização do país, uma medida passou a patrocinar a criação das Centrais Sindicais, pois com a revogação da Portaria 3.337/1978 através da Portaria 3.100/1985, deixava de ser proibida a criação de Centrais Sindicais e com a Lei 11.648/2008 que as legalizou.<sup>100</sup>

Importante destacar o início da alteração nacional dos fatores de produção, ainda tímida, porém, que passariam a modificar a realidade dos trabalhadores brasileiros, ou seja, a migração dos trabalhadores rurais para cidade os transformaram em trabalhadores urbanos, afetando fundamentalmente o mercado de trabalho e as associações sindicais<sup>101</sup>, importante também os movimentos sociais e sindicais, com destaque para a região do ABC paulista, onde sindicatos passaram a agir de forma organizada em busca de melhores condições de trabalho e pela redemocratização do Brasil.<sup>102</sup>

### 3.3 - Período posterior à Constituição Federal de 1988

---

<sup>98</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 1250.

<sup>99</sup> CARDOSO, Adalberto Moreira. Estatísticas do Século XX: Estatísticas populacionais, sociais, políticas e culturais: Sindicalismo, Trabalho e Emprego. – Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2006. Acesso em: 04/12/2018 às 11h. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv37312.pdf>. Pág. 259.

<sup>100</sup> ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital. – 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018. Pág. 308.

<sup>101</sup> BUENO, Eduardo. Brasil: uma história: cinco séculos de um país em construção. – São Paulo: Leya, 2010. Pág. 417-418.

<sup>102</sup> SINGER, André. Os sentidos do lulismo: Reforma gradual e pacto conservador. – São Paulo: Companhia das Letras, 2012. Pág. 54.

Com a Constituição Federal de 1988 a liberdade sindical estava presente, mas com claras restrições, assim permitiu a livre associação profissional ou sindical no art. 8º, *caput*, a liberdade para filiar-se, manter-se ou não sindicalizado (art. 8º, V), proibiu a intervenção estatal na organização sindical (art. 8º, I), mas manteve a unicidade sindical (art. 8º, inciso II), não permitindo mais de um sindicato de representação profissional ou econômica, na mesma base territorial, definida pelos trabalhadores interessados e com área nunca inferior a de um Município.

Estabelece também a contribuição sindical (art. 8º, IV), sempre controversa, pois estipula que em assembleia os trabalhadores definirão a contribuição da categoria profissional, mesmo os sindicatos representados por poucos empregados sindicalizados, estabeleciam contribuição obrigatória a todos os trabalhadores<sup>103</sup>, sendo a base dos sindicatos, que não de forma tímida passaram a mais se importar com tal verba, de que com a defesa e ampliação dos direitos e garantias dos trabalhadores, tal instituto foi eleita pelo Historiador Boris Fausto como “suporte principal dos pelegos”<sup>104</sup>.

A negociação coletiva foi de fato o caminho ideal para resolução de conflitos de trabalho, fomentando os Acordos Coletivos e Convenções Coletivas de Trabalho (Art. 7º, XXVI), com participação obrigatória do sindicato patronal e dos trabalhadores (art. 8º, VI), e garante ao dirigente sindical a estabilidade provisória, minando assim, as possíveis atitudes antissindicais (art. 8º, VII).

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, evoluímos muito nas negociações coletivas e as greves ganharam grande relevância<sup>105</sup>, pois, além de ser estabelecido na Constituição, fizemos a transição do regime militar para o regime democrático, ou seja, muitas vezes os direitos existiam nas Constituições anteriores, porém, pela forte ingerência estatal sempre se achava algum motivo para minar a organização dos trabalhadores que buscavam melhores condições de trabalho,

---

<sup>103</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 1252.

<sup>104</sup> FAUSTO, Boris. História do Brasil. - 14. ed. atual. e ampl., 2 reimpr. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2015. Pág. 342.

<sup>105</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 108.

alterado com a Constituição Federal de 1988, pois as entidades sindicais tiveram mais liberdades de fato para realizarem as negociações coletivas.

Dentre as melhorias estão dois princípios adotados na Constituição Federal de 1988 que apoiaram a ampliação das negociações coletivas, conforme podemos observar nas lições de Amauri Mascaro do Nascimento:

Esses princípios são a auto-organização sindical e a autonomia de administração dos sindicatos, o primeiro permitindo a livre criação dos sindicatos, sem a necessidade de prévia autorização do Estado, o segundo assegurando aos sindicatos liberdade para que possam praticar, segundo as próprias decisões, os atos de interesse interno com liberdade de administração.<sup>106</sup>

Apesar da evolução, ainda herdamos todo um sistema onde as entidades sindicais mais pareciam com entes estatais, de que entes de representação dos trabalhadores, mantida a unicidade sindical e a contribuição sindical obrigatória, os sindicatos não precisavam se preocupar em ter representatividade de fato dos trabalhadores.

Com a fragilidade do movimento sindical nacional, o entendimento majoritário da jurisprudência era no sentido de reconhecer a legalidade dos acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho até os limites da lei, ou seja, a negociação coletiva não ficava acima da lei, mas em posição de respeitá-la.

Vale ressaltar que chegou-se a tal entendimento após a verificação de verdadeiras aberrações negociais, que eram realizadas a portas fechadas por sindicatos patronais e sindicatos de trabalhadores com representação muito próximo de zero, afinal, chapas sindicais inquebrantáveis e focadas somente na contribuição obrigatória, pouco se importando com maior filiação dos trabalhadores, ou seja, quanto mais desinformados permaneciam os trabalhadores, melhores as negociatas das mais absurdas possíveis.

Na decisão abaixo foi estipulada a redução do intervalo interjornadas através de negociação coletiva:

---

<sup>106</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 107.

Processo nº TST-ED-RR-158-98.2011.5.08.0106

Com efeito, a jurisprudência cristalizada na Orientação Jurisprudencial nº 355 da SBDI-1 desta Corte considera o intervalo interjornada medida de higiene, saúde e segurança do trabalhador, garantido por norma de ordem pública, não passível de supressão ou redução nem mesmo por vontade das partes, verbis:

[...]

Nesse sentido, precedentes desta Corte Superior:

[...]

Assim, ao considerar válida a norma coletiva que reduziu o intervalo interjornada, o e. TRT incorreu em violação ao art. 66 da CLT, razão pela qual conheço do recurso de revista.

## II - MÉRITO

INTERVALO INTERJORNADA. REDUÇÃO. NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. Conhecido o recurso, por violação do art. 66 da CLT, consequência lógica é o seu provimento para restabelecer a sentença que julgou procedente o pedido de pagamento como horas extras das horas suprimidas do intervalo interjornada e determinar o retorno dos autos ao TRT a fim de que prossiga no exame das demais matérias veiculadas no recurso ordinário.

Neste sentido são as lições de Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Quando o ordenamento jurídico estatal não autoriza qualquer derrogação in pejus do disposto na lei, a negociação coletiva fica limitada ao tratamento mínimo legal e constitucional, não tendo eficácia a cláusula normativa que contrarie a lei e disponha de modo prejudicial ao trabalhador. Inexistindo autorização expressa e específica para a flexibilização de direito trabalhista, não pode ser aceita a sua “precarização”. O mero reconhecimento constitucional das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7.º, inciso XXVI), por si só, jamais autoriza a flexibilização in pejus generalizada, o que representaria uma interpretação contrária à sistemática constitucional vigente.<sup>107</sup>

A crítica também ao judiciário que pelo excesso de ativismo permitiu que os sindicatos realizassem verdadeiras aberrações nas negociações coletivas, pois acreditavam na Justiça do Trabalho que consideraria a negociação ilegal, assim, os

---

<sup>107</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 83.

sindicatos de trabalhadores e patronal negociavam, posteriormente os sindicato de trabalhadores reivindicavam a nulidade do instrumento realizado pela própria entidade, um contrassenso e verdadeiro abuso de direito, respeitada a mudança de gestão do Sindicato como ocorreu na jurisprudência acima, porém, demonstra a fragilidade dos representantes dos trabalhadores, ressalvado alguns sindicatos que de fato sempre lutaram por melhores condições dos trabalhadores que infelizmente são a exceção.

### 3.4 - Após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.167/2017)

Com a Lei 13.467/2017 (conhecida por Reforma Trabalhista) que passou a vigorar em 11 de novembro de 2017, ocorreram mudanças no universo sindical nacional, pois a contribuição sindical obrigatória passou a ser opcional, assim, os trabalhadores podem decidir se querem contribuir com o sindicato, isto a regra geral estabelecida no art. 579 da CLT.

Outra grande alteração foi introduzida no art. 611-A da CLT, definindo que o negociado prevalece sobre a lei, dentro do rol estabelecido no mesmo artigo e limitado pelo art. 611-B da CLT.

Importante a análise de Rodrigo Trindade de Souza:

O projeto de Lei que resultou na Lei n. 13.467, de 2017 apoiou-se em pressões empresariais para flexibilização das leis trabalhistas. Em resumo, foram determinantes argumentos relativos a globalização econômica, alteração na organização empresarial e novas formas de empreender e trabalhar. Tudo isso demandaria reestruturações de produção. No tema da alteração do campo de atuação da negociação coletiva, colou-se a prevalência do negociado como possível catalizador do diálogo social.<sup>108</sup>

Ao invés da realização de uma reforma sindical, com lei própria, estruturação, planejamento e atenção ao direito comparado moderno, eliminando qualquer

---

<sup>108</sup> SOUZA, Rodrigo Trindade de. Reforma Trabalhista: Visão, Compreensão e Crítica / Guilherme Guimarães Feliciano, Marco Aurélio Marsiglia Treviso e Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes, organizadores. – São Paulo: LTr, 2017. Pág. 179.

semelhança com o modelo corporativista de 1930, buscando fortalecer o sindicalismo em conjunto com uma interpretação da jurisprudência de forma atenta à Constituição, focando no viés democrático e coletivo<sup>109</sup>. Entretanto, o que se fez foi um ataque a qualquer possibilidade de representação dos trabalhadores de forma organizada, forte e coletiva, pois manteve a unicidade sindical, forçando os trabalhadores a permanecer sendo representados, mesmo contra a vontade por um sindicato que em muitos casos terá por foco apenas a manutenção de suas despesas, enquanto os direitos trabalhistas serão sucateados e barganhados em prol da manutenção das equipes sindicais inquebrantáveis e imutáveis.

As alterações introduzidas pela Lei 13.467/2017, conforme relator da mesma foi ampliar a negociação coletiva<sup>110</sup>, porém, foi claramente direcionado ao enfraquecimento por completo das bases sindicais, já bastante minadas em anos de gerência estatal e baixa participação dos trabalhadores (em 2015 apenas 19,5% dos trabalhadores eram sindicalizados<sup>111</sup>).

A referida inovação ofende a negociação coletiva definida na Constituição Federal de 1988 em seu art. 7º, incisos VI, XIII e XVI, que busca a melhoria das condições de trabalho e não simplesmente a bancarrota dos direitos trabalhistas nacionais, além de violar a Convenção 98 da OIT (direito de sindicalização e negociação coletiva) e a Convenção 154 da OIT (direito ao fomento à negociação coletiva), fomentando um ataque ao princípio protetor que vigora no Direito do Trabalho.<sup>112</sup>

Portanto, as entidades sindicais evoluíram dentro de um processo lento na história nacional, com isto, é muito comum verificarmos sindicatos de trabalhadores que mais se parecem com defensores dos empregadores, fortalecido com a Lei 13.467/2017 que realizou a ruptura do sistema sindical até então constituído, de forma

---

<sup>109</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016. Pág. 122.

<sup>110</sup> SOUZA, Rodrigo Trindade de. Reforma Trabalhista: Visão, Compreensão e Crítica / Guilherme Guimarães Feliciano, Marco Aurélio Marsiglia Treviso e Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes, organizadores. – São Paulo: LTr, 2017. Pág. 178.

<sup>111</sup> NITAHARA, Akemi. Número de trabalhadores sindicalizados cresce em 2015 e chega a 19,5% / Agência Brasil. Publicado em: 26/04/2017 às 10h14min. Acesso em: 06/12/2018 às 10h. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2017-04/menos-de-20-dos-trabalhadores-brasileiros-sao-sindicalizados>

<sup>112</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: Com os comentários à Lei n. 13.467/2017. - São Paulo : LTr, 2017. Pág. 78.

abrupta e significando a completa fragilização das entidades sindicais e mantendo trabalhadores sendo representados, obrigatoriamente por entidades falidas e sem capacidade de estarem no mesmo nível de igualdade diante das negociações coletivas.

#### 4 – CONTRATO DE TRABALHO HODIERNO

O contrato de trabalho tem definição no Código de Hamurabi, ainda que de forma rudimentar, mas já definia algumas condições de trabalho livre e sobre o salário, estipulando a temática como uma forma de arrendamento do trabalho.<sup>113</sup>

No Direito Romano o arrendamento era da coisa, com foco no trabalho escravo, desqualificava a humanidade do trabalhador e conseqüentemente da relação de trabalho. Inicialmente utilizada no arrendamento de trabalho de escravos entre donos de escravos, sendo ampliado para utilização com trabalhadores das classes inferiores, ainda que livres.<sup>114</sup>

Dentro da *location conductio* romana uma parte permitia o uso de uma coisa, ou prestação de um serviço ou realização de uma obra, desde que a contrapartida fosse em dinheiro, não existia valores mínimos, existindo três possibilidades de contrato, a *locatio rei* que era o uso de uma coisa mediante a contraprestação pecuniária, a *locatio operis faciendi* que era um trabalho definido pelo seu resultado, contratante já contratava o resultado e a *locatio operarum* que era feito contrato para realização do trabalho, sendo contratado o serviço, figura mais próxima do contrato de trabalho hodierno.<sup>115</sup>

Na legislação nacional a relação de emprego foi primeiramente definida em 1830, sendo de fato ampliada com o Código Civil de 1916 que a diversificou para um rol maior de atividades humanas.<sup>116</sup> Marcante a influência do Direito Civil na elaboração dos primeiros contratos de trabalho, sendo uma base, mas uma barreira que enfraquecia a formulação de legislação específica do trabalho.<sup>117</sup>

Com a CLT em 1943, passamos a ter a seguinte definição:

---

<sup>113</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9.<sup>a</sup> ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. Pág. 282.

<sup>114</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9.<sup>a</sup> ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. Pág. 282.

<sup>115</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9.<sup>a</sup> ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. Pág. 282.

<sup>116</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9.<sup>a</sup> ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. Pág. 282.

<sup>117</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 333.

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Apesar da crítica da doutrina trabalhista que o contrato não corresponde à relação de emprego, mas realiza a sua concepção, tal relação jurídica na esfera laboral define a subordinação entre o trabalhador e o empregador, o último realizando através de seu poder diretivo a gestão do trabalhador. Importante ressaltar que deixa a visão jurídica dos tempos antigos e modernos de relação entre sujeito e objeto, para assumir uma visão de relação jurídica entre pessoa física e jurídica no contrato de trabalho hodierno.<sup>118</sup>

#### 4.1 - Formulação e celebração

O contrato de trabalho se formaliza quando reconhecido os requisitos do art. 3º da CLT, sendo imprescindíveis o empregado ser pessoa física, com personalidade, com subordinação, de forma onerosa e não eventual.

Assim o empregado será pessoa natural (pessoa física), que presta serviço de forma pessoal, ou seja, com personalidade não podendo ser substituído constantemente, também sendo subordinado, em determinada hierarquia, ainda que está seja diretamente com o empregador, obedecendo os comandos de seu(s) gestor(res), limitadas pela lei, com prestação de serviço habitual e com contraprestação pecuniária pela realização do seu trabalho.<sup>119</sup>

Portanto basta a ausência de um dos requisitos acima demonstrados para que não seja reconhecido o vínculo empregatício, pois são requisitos essenciais na formulação, celebração, execução e término do contrato de trabalho.

Para Vólia Bomfim Cassar o empregado é definido:

... como toda pessoa física que preste serviço a empregador (pessoa física ou jurídica) de forma não

---

<sup>118</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. – 10ª ed. – São Paulo: LTr, 2016. Pág. 157.

<sup>119</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. – 10ª ed. – São Paulo: LTr, 2016. Pág. 157.

eventual, com subordinação jurídica, mediante salário, sem correr os riscos do negócio.<sup>120</sup>

Importante salientar que o empregador é definido no art. 2º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

O contrato de trabalho é bilateral, pois está vinculado a obrigações recíprocas envolvendo ambas as partes, é consensual, quando terá a manifestação de vontade em forma expressa ou tácita (art. 443 da CLT), é comutativo, com regras conhecidas desde a sua celebração, é oneroso, com contraprestação em remuneração pelo trabalho prestado, é de trato sucessivo, apresentado continuidade no tempo, não sendo instantâneo, é de atividade, pois, tem finalidade na prestação de serviço pelo trabalhador.<sup>121</sup>

A celebração do contrato de trabalho ocorrerá dentro de alguma forma, que são subdivididas em diferentes classificações na doutrina trabalhista, sendo possível celebrar de forma escrita ou verbal, com regulamentação na legislação comum ou especial, a ser prestado na residência do empregado, ou do empregador, ou como trabalho externo, sendo consentido de forma expressa ou tácita, de qualidade manual, técnica e/ou intelectual, podendo ser individual ou contrato de equipe, com remuneração por unidade de tempo, ou por obra ou de forma mista, com índole doméstica, rural, urbana, marítima, industrial ou comercial, podendo ainda ser de duração determinada ou indeterminada, vale ressaltar que o último é a regra, em consonância com o princípio da continuidade da relação de trabalho.<sup>122</sup>

---

<sup>120</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. – 9.<sup>a</sup> ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. Pág. 283.

<sup>121</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 109.

<sup>122</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. – 9.<sup>a</sup> ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. Pág. 158.

Dentro da celebração estão os requisitos de capacidade das partes, licitude do objeto, forma regular ou não proibida por lei e com manifestação de vontade, com previsão no art. 104 do Código Civil.<sup>123</sup>

A capacidade das partes está vinculada à capacidade civil, já definida na legislação de Direito Civil, porém, a idade laborativa por regra se inicia aos 18 anos de idade, com exceção da aprendizagem que se inicia aos 14 anos de idade, onde reside a incapacidade relativa do obreiro para os atos trabalhistas, também devendo serem observadas as limitações legais na prestação de serviço dos aprendizes ou trabalhadores em idade entre 16 aos 18 anos de idade<sup>124</sup>, previsto no art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal de 1988:

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

A licitude do objeto, são as atividades lícitas, assim as atividades ilícitas não conferem consequências justrabalistas, afinal, são contrárias a sociedade e criminosas, não podendo ser conferido patrocínio na legislação trabalhista, não sendo destinatários, tampouco trabalho para o Direito do Trabalho.<sup>125</sup>

Porém o trabalho proibido, conhecido também por irregular poderá ser gerar as responsabilidades trabalhistas como no trabalho legal, pois se trata de trabalho que apesar de proibido em lei, era realizado pelo trabalhador, um exemplo seria o trabalho de menor de idade em horário noturno, uma evidente afronta à lei que não poderia ser desconsiderada, assim o Direito do Trabalho tem posicionamento favorável ao reconhecimento dos efeitos justrabalistas ao trabalho irregular, desde que tal atividade não se confunda com algum tipo legal criminal.<sup>126</sup>

De forma regular ou não proibida por lei define que o contrato de trabalho poderá ser realizado dentro de padrões legais, porém não são todas as atividades que

---

<sup>123</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. Curso de Direito do Trabalho Esquematizado / Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014. Págs. 192-196.

<sup>124</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016. Pág. 569.

<sup>125</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. Curso de Direito do Trabalho Esquematizado / Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014. Pág. 194.

<sup>126</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016. Pág. 571.

são tipificadas na legislação ou tem regras para execução, entretanto, as que tiverem devem ser seguidas, ainda assim, o contrato de trabalho poderá ser provado por qualquer meio probatório, ainda que seja por indícios ou presunções, cabendo ao tomador de serviços provar o contrário, assim disposto na Súmula nº 212 do Tribunal Superior do Trabalho.<sup>127</sup>

Importante a ressalva de Maurício Godinho Delgado:

Esclareça-se, porém, que mesmo sendo tácito o contrato, seu conteúdo não será, em geral, inteiramente fixado pelas próprias partes contratuais. Há um conteúdo imperativo mínimo próprio ao contrato empregatício, resultante das normas jurídicas autônomas e heterônomas aplicáveis às partes acordantes.<sup>128</sup>

Ainda necessária a manifestação de vontade das partes, este último elemento é bastante relativizado no Direito do Trabalho, afinal, um trabalhador que seja libertado de uma condição análoga à de escravo, terá seus direitos trabalhistas reconhecidos, ainda que exista a sua anuência na continuidade do contrato de trabalho, quando ocorria a sua manutenção devido a uma relação de necessidade e/ou ameaças, ou seja, o trabalhador não será abandonado em um limbo legal, sendo absorvido pelo direito trabalhista nacional.

O contrato de trabalho por adesão também é relativizado, pois de pouco importa a manifestação de vontade do trabalhador, apenas contribuindo em aderir ou não, ficando sem poder sobre as cláusulas contratuais, logo, o Direito do Trabalho já confere maior aparato de busca por igualdade das partes, tendo em vista o menor poder negocial do trabalhador individual, ocorrendo a pressão em momento de formulação do contrato de trabalho, vale ressaltar que se algum vício de consentimento for alegada na busca pela anulação do contrato de trabalho, basta que seja feita a rescisão contratual por qualquer das partes.<sup>129</sup>

---

<sup>127</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016. Pág. 572.

<sup>128</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016. Pág. 572.

<sup>129</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016. Pág. 574.

## 4.2 - Alterações contratuais

Em regra, o contrato de trabalho não deve ser modificado, observando o princípio contratual básico vigente desde o Direito Romano do *pacta sunt servanda*, onde vale o que for pactuado em contrato, primando pela segurança jurídica. Entretanto, não é absoluto, poderá ser invocada a cláusula da imprevisibilidade contratual (*rebus sic stantibus*) e ao magistrado caberá analisar com base nos princípios da boa-fé contratual, princípio da função social do contrato e nos valores jurídicos, sociais, econômicos e morais.<sup>130</sup>

O art. 468 da CLT traz a seguinte redação:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Dessa forma as alterações no contrato de trabalho poderão ocorrer, desde que com manifestação de vontade favorável das partes e que não seja realizada com intuito de prejudicar o trabalhador.<sup>131</sup>

Na relação de trabalho o contrato de trabalho é firmado entre partes desiguais, desta forma, existe a intervenção estatal na esfera juslaboral<sup>132</sup>, visando proporcionar proteção e em alguns casos igualdade entre as partes, sendo um dos primados do Direito do Trabalho, alicerçado pela história política e social do mundo laboral.

Apesar da crítica ao forte intervencionismo estatal no modelo justralhista, muito pressionada no Direito pela área cível, porém, o Direito do Trabalho socorre-se do Direito Civil de forma subsidiária (art. 8º, § 1º, da CLT).<sup>133</sup>

---

<sup>130</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 577.

<sup>131</sup> LARAIA, Ricardo Regis. CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo / Costa Machado, organizador; Domingos Sávio Zainaghi, coordenador. - 8. cd. - Barueri, SP: Manole, 2017. Pág. 366.

<sup>132</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 311.

<sup>133</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 339.

Podemos ainda observar o Código de Defesa do Consumidor (CDC) que é resultado da despatrimonialização do Direito Civil, onde leis mais específicas e no caso do CDC com maior intervenção estatal passaram a vigorar, desta forma, não significa a desregulação, mas a necessidade de elaboração de uma legislação com o objetivo de assegurar uma atividade econômica organizada pautada na livre iniciativa, na concorrência não predatória, no trabalho pleno e no respeito aos consumidores.<sup>134</sup>

Com a diferença do Direito do Trabalho com o Direito Civil, formalizados nos contratos de trabalho e contratos cíveis, ainda assim, o Direito do Trabalho vem sendo flexibilizado, fomentando maior grau de negociabilidade das cláusulas dos contratos de trabalho, sendo necessárias ainda o consentimento das partes, apesar de ser controverso a sua aplicação no Direito do Trabalho, tendo em vista, que o mercado de trabalho acaba por forçar o trabalhador a se submeter a qualquer condição de trabalho, desde que não permaneça como desempregado, gerando uma colisão com a história, princípios, objetivos e a própria razão de existir da legislação juslaboral.<sup>135</sup>

Cabe a diferença entre os trabalhadores que possuem de fato maior possibilidade de negociação das cláusulas do contrato de trabalho, pois, são mais requisitados no mercado de trabalho, o que na maioria dos casos está atrelado ao maior nível de conhecimento e especialidade do trabalhador.

Dentre as possibilidades de alteração contratual, está o *ius variandi* que é o poder de direção do empregador e permite a realização de alterações no contrato de trabalho, desde que sejam de menor impacto ao empregado, como os exemplos: Alteração da função do empregado (art. 450, art. 468, §1º, art. 461, §4º e art. 499, §1º, ambos da CLT), de seu horário de trabalho (Súmula nº 265 do TST e art. 61, §3º, da CLT), do local da prestação de serviço (art. 469, §3º, da CLT).<sup>136</sup>

Poderá o empregado se recusar a determinada alteração que considere ilegal ou que cause prejuízo, exercendo o *ius resistentiae*, sendo possível reivindicar a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483 da CLT).<sup>137</sup>

---

<sup>134</sup> CHAGAS, Edilson Enedino das. Direito Empresarial Esquematizado / Pedro Lenza, coordenador. – 4. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017. Pág. 37.

<sup>135</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 81.

<sup>136</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 312.

<sup>137</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Pág. 312.

O contrato de trabalho poderá ser alterado de forma mais radical em algumas hipóteses permitidas por lei, podemos verificar na Constituição Federal de 1988, na CLT e na legislação esparsa de Direito do Trabalho.

No art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, existe a permissibilidade para redução salarial no caso de previsto em convenção ou acordo coletivo do trabalho. Desta forma, o sindicato patronal e dos trabalhadores negociarão o período de redução salarial, por ser uma exceção, tal ferramenta somente poderá ser aplicada de forma fundamentada e com efeitos não permanentes.

A flexibilização acima trazida na Constituição Federal de 1988 já demonstrava grande espaço negocial para continuidade da relação de emprego, pois o empregador poderia se recuperar com a negociação da redução salarial.

Importante destacar que com o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) que inseriu o art. 611-A da CLT, passando a prevalecer o negociado sobre o legislado, ou seja, a negociação coletiva que produzir Acordo ou Convenção Coletiva se sobrepõe à lei, reforçada pelos incisos do dispositivo e com a menção a um rol aberto, traduzido por “entre outros”. Desta forma, o que não está constitucionalmente garantido poderá ser alterado através de acordo ou convenção coletiva.

Portanto, as alterações contratuais lícitas passaram a abranger mais possibilidades, afinal, com a possibilidade de acordo ou convenção coletiva realizar alterações na lei, passamos de um sistema com poucas alterações contratuais para alterações contratuais a cada nova negociação coletiva. Importante destacar que os direitos constitucionais dos trabalhadores, não poderão ser alvo de negociação coletiva, exceto se assim for permitido na própria Constituição Federal de 1988.

Para definição da aplicação aos contratos de trabalho vigentes no pós Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) foi editada a Medida Provisória nº 808 que tinha estabelecido em seu art. 2º: *“O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes”*, porém, perdeu a sua validade em 23/04/2018 por não ter sido prorrogada (por mais até 60 dias) ou aprovada pelo Congresso Nacional para que fosse transformada em Lei<sup>138</sup>, logo, as

---

<sup>138</sup> Agência Senado. Paim critica governo por deixar a medida provisória da reforma trabalhista perder a validade. Publicado em 02/04/2018 às 16h57min. Acesso em: 15/04/2018 às 12h. Disponível em:

alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 voltaram ao estado original de quando a mesma entrou em vigor. O Governo manifestou interesse em realizar a normatização através de decreto, algo que a sociedade brasileira ainda espera<sup>139</sup>.

Com isso passamos a verificar na esfera juslaboral uma grande insegurança jurídica e entendimentos diversos, para tanto, uma Comissão de Ministros do Tribunal Superior do Trabalho realizou um parecer de nº 27/2018 sobre a aplicação da Lei 13.467/2017 aos contratos vigentes antes da mesma, o mesmo está em análise para conversão em instrução normativa, importante a definição objetiva do seu art. 1º: *“A aplicação da das normas processuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada”*<sup>140</sup>, o parecer traz outras definições, porém, o artigo 1º já delimitou com clareza a temática processual.

Se aprovada e transformada em instrução normativa do TST, ajudaria a reduzir a insegurança jurídica com relação a aplicação das regras processuais introduzidas pela Lei 13.467/2017, ainda assim, seria apenas uma instrução, não vinculando a judicatura a sua aplicação, logo, ainda permaneceria um grande vago para aplicação em sentidos diversos.

Como em uma disputa de queda de braços o Governo Federal, através do Ministro do Trabalho buscou um parecer da Advocacia Geral da União (AGU), que o realizou sob o nº 248/2018<sup>141</sup>, o parecer persegue o caminho da aplicabilidade imediata aos contratos de trabalho vigentes e aos processos em andamento.

O parecer nº 248/2018 da AGU, também não vincula a judicatura a aplicação de tal orientação, logo, a falta de condições políticas do Governo Federal o inviabilizou

---

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/04/02/paim-critica-governo-por-deixar-a-medida-provisoria-da-reforma-trabalhista-perder-a-validade>

<sup>139</sup> GADELHA, Igor. Casa Civil: governo vai editar decreto para regulamentar reforma trabalhista – Agência Estado. Publicado em: 20/04/2018 às 15h36min. Acesso em: 22/04/2018 às 17h. Disponível em: [https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2018/04/20/internas\\_economia,953127/casa-civil-governo-vai-editar-decreto-para-regulamentar-reforma-traba.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2018/04/20/internas_economia,953127/casa-civil-governo-vai-editar-decreto-para-regulamentar-reforma-traba.shtml)

<sup>140</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. OF. TST. GMACV. Nº 027/2018. Publicado em 16/05/2018. Acesso em: 21/05/2018 às 13h. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Parecer+Comiss%C3%A3o.pdf/adfce987-afaf-c083-89ea-459f08f25209>

<sup>141</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO. PARECER Nº 00248/2018/CONJUR-MTB/CGU/AGU. Publicado em: 15/05/2018. Acesso em: 21/05/2018 às 14h. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=15/05/2018&jornal=515&pagina=59>

na elaboração de nova proposta de alteração das regras da CLT, isto devido ser ano eleitoral, foi priorizada a campanha política em face da segurança jurídica, algo vergonhoso para toda nação.

Importante destacar que a aplicação da Lei 13.467/2017 aos contratos vigentes com relação ao direito material não é pacífica, existe o entendimento que o contrato de trabalho por ser de trato sucessivo, caberia a aplicação da novel legislação aos contratos novos e aos vigentes antes da publicação da Lei 13.467/2017 (publicada em 13/11/2017), ressalvadas as parcelas anteriores a tal data, porém existe entendimento contrário, no sentido que a alteração inserida pela Lei 13.467/2017 não poderia ser aplicada aos contratos de trabalho antigos, ainda que pactuados por regra anterior, respeitando assim o direito adquirido.<sup>142</sup>

O parecer nº 27/2018 realizado pela Comissão de Ministros do TST, demonstra ser o mais adequado para aplicação com relação à matéria processual, neste obsta aplicação aos processos iniciados sob a égide da legislação anterior, trazendo assim, mais segurança jurídica à esfera juslaboral. Entretanto, a aplicação da Lei nº 13.467/2017 aos contratos de trabalho antigos com relação ao direito material permanece a polêmica e entendimentos divergentes.

#### 4.3 - Obrigações contatuais recíprocas

O contrato de trabalho é bilateral, têm direitos e deveres recíprocos entre as partes, neste sentido, podemos destacar que ao empregado cabe prestar o serviço, enquanto ao empregado caberá realizar a contraprestação pecuniária, também devendo alocar serviço ao empregado, não podendo o isolar do trabalho.<sup>143</sup>

A discriminação é vedada, não podendo ocorrer em nenhuma hipótese.

A subordinação é um requisito da relação de trabalho e traz a obediência do empregado para o empregador, efetivando a prestação de serviço e as necessidades

---

<sup>142</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: Com os comentários à Lei n. 13.467/2017. - São Paulo : LTr, 2017. Pág. 371.

<sup>143</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 121.

de orientações e ordens gerais e pessoais, caso contrário poderá ocorrer a indisciplina ou insubordinação.<sup>144</sup>

Os contratantes deverão ter boa-fé em todos os momentos do contrato, bem como zelar pela probidade.<sup>145</sup>

Os deveres de diligência e fidelidade também precisam ser observados, conforme as lições do autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia, na diligência o trabalhador deverá prestar serviço com “*atenção, cuidado, dedicação, assiduidade e pontualidade*”<sup>146</sup>, enquanto na fidelidade caberá às partes manter a confiança, inclusive não fazendo o empregado concorrência desleal com seu empregador.

Grande importância são as regras de medicina, higiene e segurança do trabalho que deverão ser respeitadas pelas partes, o empregador fornecendo as orientações, equipamentos devidamente certificados pelos órgãos de regulação do trabalho, conforme a atividade que busca proteger o trabalhador, cabendo também aplicar as sanções no caso de inobservância do trabalhador às orientações ou quando não utilize os equipamentos de proteção individual, ao empregado cabe cumprir as normas em consonância com as orientações do empregador, inclusive utilizando os equipamentos de proteção individual fornecidos pelo empregador.<sup>147</sup>

#### 4.4 - Término do Contrato de Trabalho

O Contrato de Trabalho poderá chegar ao seu término por vontade das partes (resilição bilateral - distrato) ou por vontade de uma das partes (resilição unilateral - denúncia), a resolução poderá ocorrer por falta de uma das partes ou de ambas, cabendo também a resolução por onerosidade excessiva imposta a uma das partes,

---

<sup>144</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016. Pág. 310.

<sup>145</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016. Pág. 677.

<sup>146</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 121.

<sup>147</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 121.

enquanto que a rescisão do contrato de trabalho ocorre se verificada alguma nulidade.<sup>148</sup>

A dispensa do trabalhador poderá ocorrer de forma arbitrária (art. 165 da CLT), está não precisa ser justificada e não se funda em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, exceto quando o trabalhador estiver em alguma hipótese de estabilidade (art. 165, parágrafo único, da CLT).<sup>149</sup>

O trabalhador poderá ser dispensado sem justa causa, quando a dispensa não ocorreu por motivos disciplinares, ou seja, o empregador utiliza-se de seu poder potestativo<sup>150</sup>, ou poderá ocorrer a resolução do contrato de trabalho por justa causa, está gerada por motivos disciplinares realizados de forma dolosa ou culposamente grave, quando o empregador utiliza seu poder disciplinar para realizar o término do vínculo empregatício.<sup>151</sup>

Na dispensa por justa causa deverá ser analisado os elementos subjetivos que são o dolo ou a culpa do empregado e objetivos que são a tipicidade, gravidade, nexos de causalidade, proporcionalidade, imediatidade e o *nom bis in idem*. Caso se constate a justa causa que se enquadre em alguma hipótese do art. 482 da CLT o trabalhador terá direito apenas ao saldo de salários, férias vencidas com 1/3 e décimo terceiro salário vencido, a mesma pode ser cometida no período de cumprimento do aviso prévio, eliminando a necessidade de pagamento das verbas rescisórias de natureza indenizatórias ao trabalhador (art. 491 da CLT e Súmula nº 73 do Tribunal Superior do Trabalho).<sup>152</sup>

As dispensas obstativas, que visam a evitar que o empregado adquira determinado direito como a estabilidade (art. 493, § 3º, da CLT), a dispensa retaliativa que visa revidar alguma atitude do empregado como ser testemunha em algum processo e a dispensa discriminatória que tem motivos amparados em questões pessoais, podendo ser por causa da idade, sexo, origem, raça, cor, estado civil,

---

<sup>148</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Págs. 442-443.

<sup>149</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 15. ed. – São Paulo: LTr, 2016. Pág. 1259.

<sup>150</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 15. ed. – São Paulo: LTr, 2016. Pág. 1260.

<sup>151</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. – 10ª ed. – São Paulo: LTr, 2016. Pág. 579.

<sup>152</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 456.

situação familiar, crença religiosa ou estado de gravidez, são ilegais e poderão gerar consequências que vão da obrigação do empregador à readmissão, a penas pecuniárias, conforme a ilegalidade cometida pelo empregador.<sup>153</sup>

Se o trabalhador for dispensado de forma arbitrária ou sem justa causa (art. 10, inciso I, do ADCT) poderá desfrutar do Sistema de Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS), previsto pelo art. 7º, inciso III, da Constituição federal de 1988 e do seguro desemprego (art. 7º, inciso II, da Constituição federal de 1988)<sup>154</sup>, este se atender aos requisitos específicos da Lei 7.998/1990; cabendo o pagamento das seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais com 1/3, pagamento ao empregado da multa de 40% adicionais sobre os valores depositados no FGTS, realizar a baixa na CTPS do trabalhador, liberar as guias para saque do seguro desemprego e entregar ao trabalhador o termo de rescisão contratual com o código de saque do FGTS.<sup>155</sup>

Pode ocorrer o término do contrato de trabalho por culpa recíproca, quando ocorrem atitudes faltosas do empregado (art. 482 da CLT) e do empregador (art. 483 da CLT) gerando a consequência de a indenização ser reduzida para 20% e o valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais para 50%, conforme disposição da Súmula nº 14 do Tribunal Superior do Trabalho.<sup>156</sup>

O término do contrato de trabalho pode ocorrer também por pedido de demissão, onde o trabalhador decide pelo fim do contrato de trabalho, tal atitude não necessita de justificativa do empregado ao empregador; impossibilita o saque do FGTS e necessita cumprir o aviso prévio ou indenizar o empregador, o que será feito através de desconto salarial (art. 487, §1º, da CLT).<sup>157</sup>

---

<sup>153</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 453.

<sup>154</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 450.

<sup>155</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016. Pág. 1259.

<sup>156</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 1142.

<sup>157</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Págs. 1163-1164.

Outra possibilidade é através da rescisão indireta do contrato de trabalho, reconhecida na justiça após ato faltoso do empregador (art. 483 da CLT), sendo devidas as verbas rescisórias como na demissão sem justa causa.<sup>158</sup>

O término do contrato de trabalho verifica-se também quando ocorrer o falecimento do empregado, assim que o trabalhador vem a óbito ocorre a cessação do contrato, pois o contrato de trabalho caracteriza-se por ser pessoal (*intuitu personae*), cabendo o pagamento das verbas rescisórias ao espólio do empregado.<sup>159</sup> No caso de falecimento do empregador pessoa física, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho (art. 483, §, da CLT); terá direito a receber as seguintes verbas rescisórias: saldo de salários, férias vencidas e proporcionais, décimo terceiro salário vencido e proporcional. No caso de falecimento do empregador que extingue a empresa, cessa o contrato de trabalho (art. 485 da CLT), mas não a obrigação de quitar as verbas rescisórias.<sup>160</sup>

O término do contrato de trabalho por consentimento das partes, ocorre nos casos de plano de demissão voluntária, este sem previsão legal<sup>161</sup>, ou em acordos judiciais, gerando a possibilidade de levantamento do FGTS apenas se feito através do último.<sup>162</sup>

Importante destacar o novo instituto inserido pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) que permite a extinção contratual por acordo entre empregado e empregador, com redução das verbas rescisórias conforme disposto no art. 484-A da CLT e novo texto do art. 20 da Lei nº 8.036/1990.<sup>163</sup>

Quando o término do contrato de trabalho ocorre por força maior ocasionada por evento da natureza inevitável que o empregador não concorre direta ou

---

<sup>158</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016. Pág. 1163.

<sup>159</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 483.

<sup>160</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 484.

<sup>161</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 1156.

<sup>162</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 485.

<sup>163</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: Com os comentários à Lei n. 13.467/2017. - São Paulo: LTr, 2017. Pág. 189.

indiretamente (art. 501 da CLT), as verbas rescisórias serão devidas apenas pela metade.<sup>164</sup>

Através do fato do príncipe, que é a decisão estatal que acaba por realizar o término do contrato de trabalho, ficando sob responsabilidade do governo o pagamento das verbas rescisórias.<sup>165</sup>

Na modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado, a cessação antes da data pactuada, acarretará o pagamento de todas as verbas rescisórias caso exista cláusula de rompimento antecipado pelas partes (art. 481 da CLT), porém, se não houver e o empregador realizar a dispensa, deve ser observada as regras de rescisão do art. 479 da CLT. Caso o empregado não respeitar a data pactuada para termo, deverá indenizar o empregador, conforme as regras do art. 480 da CLT. Respeitada a data pactuada para termo do contrato de trabalho por prazo determinado, ocorrerá seu término natural, gerando direito ao saldo salarial, saque dos depósitos do FGTS em conta vinculada, férias vencidas e proporcionais com 1/3 (Súmula 171 do TST), décimo terceiro salários vencido e proporcional (Lei 4.090/1962, art. 1.º, § 3.º, inciso I, acrescentado pela Lei 9.011/1995), não cabendo a indenização de 40%, aviso prévio e seguro desemprego, tendo em vista que as partes já sabiam desta circunstância na celebração do contrato de trabalho por prazo determinado.<sup>166</sup>

Neste capítulo analisamos o Contrato de Trabalho visando entender o conceito, a sua formação, celebração, alterações, obrigações recíprocas e o seu término, com intuito de compreender as especificidades do contrato no Direito do Trabalho e aprofundarmos essa compreensão.

---

<sup>164</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. Pág. 1199.

<sup>165</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 491.

<sup>166</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014. Págs. 493-494.

## 5 – TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

O Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas é novo instituto de Direito do Trabalho, inserido no art. 507-B da CLT pela Lei nº 13.467/2017. Desta forma, o ordenamento juslaboral passou a contar com mais uma ferramenta a ser utilizada nas relações de trabalho.

Art. 507-B da CLT, *in verbis*:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Passaremos a estudar o instituto com foco em ampliar o entendimento sobre o assunto.

### 5.1 - Conceito

O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas foi criado com o intuito de aproximar o contrato de trabalho normatizado pelas leis trabalhistas aos contratos realizados sob a égide da legislação comum, com foco na desburocratização da esfera juslaboral e aumento da tutela da vontade dos trabalhadores, assim delimitado pelo relator do projeto de lei Rogério Marinho na Câmara dos Deputados, atual Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).<sup>167</sup>

Dessa forma, empregado e empregador poderão com esta inovação realizar uma espécie de acerto de contas, ou seja, podem ser quitadas as pendências entre

---

<sup>167</sup> LISBÔA, Daniel. Reforma Trabalhista: Visão, Compreensão e Crítica / Guilherme Guimarães Feliciano, Marco Aurélio Marsiglia Treviso e Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes, organizadores. – São Paulo: LTr, 2017. Pág. 149.

as partes, a ser realizado de forma escrita, com prazo máximo de um ano a ser firmado perante o sindicato representante da categoria profissional.

Também é necessário observar as delimitações do parágrafo único do mesmo artigo que traz a forma do Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, sendo a discriminação mensal das obrigações de dar e fazer, com a quitação anual, ou seja, o consolidado anual e a respectiva quitação.

O efeito estipulado é de eficácia liberatória das parcelas tratadas no termo de quitação, assim definido no parágrafo único do art. 507-B da CLT.

Conforme podemos observar na evolução das negociações coletivas no Brasil, as instituições sindicais que representam os trabalhadores em poucos casos de fato fazem tal tarefa com foco na melhoria das condições de trabalho e amparados por representações próximas aos trabalhadores, colocando a inserção de cláusula de eficácia liberatória como um dispositivo perigoso e que poderá trazer uma avalanche de desregulamentações irregulares das leis trabalhistas.

No art. 233 da Constituição Federal de 1988 existia previsão semelhante só que era direcionada apenas aos trabalhadores rurais, entretanto, foi revogada pela Emenda Constitucional nº 28/2000<sup>168</sup>, além de ter sido revogada não houve relatos de utilização com o êxito de trazer maior eficiência à Justiça do Trabalho, ainda assim com o mesmo objetivo foi inserido o instituto de termo de quitação na Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).<sup>169</sup>

As Comissões de Conciliação Prévia (CCP) foram criadas e a jurisprudência nacional não se furtou das polêmicas que se apresentaram sobre a temática, dentre elas a compreensão da abrangência sobre o consentimento do trabalhador, dos vícios nos procedimentos e nas parcelas quitadas, sobre o conteúdo, a forma e a negociação de direitos indisponíveis. Dentre tais polêmicas está a cláusula de eficácia liberatória prevista no art. 625-E, parágrafo único, da CLT<sup>170</sup>, existindo entendimento no sentido que o pactuado não pode ser reanalisado, exceto se ressalvado. Porém, em sentido

---

<sup>168</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de, LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. Reforma Trabalhista: Entenda Ponto por Ponto. — 1. ed. — São Paulo: LTr, 2017. Pág. 82.

<sup>169</sup> SILVA, Homero Mateus da. Comentários a Reforma Trabalhista [livro eletrônico]. — 1. ed. — São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. Pág. 67.

<sup>170</sup> SILVA, Homero Mateus da. Comentários a Reforma Trabalhista [livro eletrônico]. — 1. ed. — São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. Pág. 67.

contrário o entendimento de que a matéria pactuada pode ser revista e caso se constate a necessidade de pagamento maior que o valor já quitado, a diferença será devida, ou seja, a cláusula de eficácia liberatória é tema de grande polêmica na jurisprudência.<sup>171</sup>

Além das questões apresentadas acima, que poderão ser questionadas de forma semelhante ao que aconteceu nas Comissões de Conciliação Prévia (CCP), outra questão que poderá se levantar é com relação aos limites da quitação.

Com isto serão aprofundados os estudos e as possibilidades de cabimento de tal instrumento prevista no art. 507-B da CLT.

## 5.2 - Natureza Jurídica

Ao longo da pesquisa foi possível compreender o histórico do mundo de trabalho, que levaram à formação dos seus princípios e doutrinas específicas, consubstanciando as leis de Direito do Trabalho, sempre com o objetivo de trazer melhores condições sociais ao trabalhador.

Ainda assim, a legislação comum influência e é aplicável na esfera juslaboral<sup>172</sup>, como podemos verificar na permissão legal do art. 8º, caput e § 1º, da CLT, *in verbis*:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e **normas gerais de direito**, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. **Grifos nossos.**

**§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). Grifos nossos.**

Importante destacar que a redação anterior da CLT delimitava que a aplicação do Direito comum era limitada à compatibilidade com os princípios fundamentais do

---

<sup>171</sup> SCHIAVI, Mauro. A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. — 1. ed. — São Paulo: LTr Editora, 2017. Pág. 65.

<sup>172</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. — 8. ed., ver., atual. e ampl. — Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 38.

Direito do Trabalho, porém tal regra foi alterada, permanecendo a aplicação de forma subsidiária, com claro objetivo de aplicação mais ampla do Direito comum aos contratos de trabalho, limitados apenas quando existir regra específica na legislação trabalhista.<sup>173</sup>

Evidente que tal manobra não está consonante com o sistema jurídico, acreditando que o Direito é apenas a Lei e não um sistema, marcado por ser democrático, pluralista e atualizado.<sup>174</sup>

Sendo assim passa a ocorrer a reaproximação do contrato de trabalho com o contrato civil, se espelhando na Lei da Exegese vigente na França sob o governo de Napoleão Bonaparte e de seu Código Civil, onde o juiz era considerado apenas a boca da lei.<sup>175</sup>

Sobre a alteração realizada no art. 8º da CLT, Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima trazem o seguinte comentário:

Ora, não há norma senão depois de interpretada e não há interpretação sem criação. O Código de Justiniano, *Corpus Iuris Civilis*, proibiu o juiz de interpreta-lo. Não vingou. O de Napoleão também, o tempo o derrotou. Não é essa regra ora sob comento que vai impedir a criatividade dos julgadores.<sup>176</sup>

Com a aproximação ao contrato civil podemos verificar o seu conceito, que nas lições de Carlos Roberto Gonçalves é:

... bem jurídico, possui valor material e integra o patrimônio dos contratantes, podendo por isso ser objeto de negócio. Esse valor não se limita ao bem da vida sobre o qual incide a manifestação de vontade das partes, mas abrange um conjunto de atividades, representado por estudos preliminares, tratativas, expectativas, viagens, consultas a especialistas, desgaste psicológico, despesas etc., que não pode ser desconsiderado. Esse complexo, que inclui os direitos e as obrigações, os créditos e os débitos emergentes da avença, denomina-se posição contratual, de valor econômico autônomo,

<sup>173</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de, LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. Reforma Trabalhista: Entenda Ponto por Ponto. — 1. ed. — São Paulo: LTr, 2017. Pág. 21.

<sup>174</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de, LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. Reforma Trabalhista: Entenda Ponto por Ponto. — 1. ed. — São Paulo: LTr, 2017. Pág. 21.

<sup>175</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de, LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. Reforma Trabalhista: Entenda Ponto por Ponto. — 1. ed. — São Paulo: LTr, 2017. Pág. 21.

<sup>176</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de, LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. Reforma Trabalhista: Entenda Ponto por Ponto. — 1. ed. — São Paulo: LTr, 2017. Pág. 21.

passível, portanto, de circular como qualquer outro bem econômico.<sup>177</sup>

No entendimento de Paulo Nader sobre contrato:

... contrato é acordo de vontades que visa a produção de efeitos jurídicos de conteúdo patrimonial...<sup>178</sup>

A quitação, também conhecida como pagamento tem o seu conceito nas lições de Carlos Roberto Gonçalves:

A extinção das obrigações dá -se, em regra, pelo seu cumprimento, que o Código Civil denomina pagamento e os romanos chamavam de solutio (solutio est praestatio eius quod est in obligatione), palavra derivada de solvere.<sup>179</sup>

Acrescentam Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho sobre o pagamento:

Por isso, o termo pagamento, diferentemente do que a linguagem comum nos sugere, não significa apenas a entrega de uma soma em dinheiro, mas poderá também traduzir, em sentido mais amplo, o cumprimento voluntário de qualquer espécie de obrigação. Assim, nesse sentido, paga não apenas aquele que entrega a quantia em dinheiro (obrigação de dar), mas também o indivíduo que realiza uma atividade (obrigação de fazer) ou, simplesmente, se abstém de um determinado comportamento (obrigação de não fazer).<sup>180</sup>

Apesar da aproximação com o título executivo extrajudicial (Art. 855-B e art. 855-E, ambos do Código Civil) não se confundem, pois o termo de quitação não necessita de chancela judicial, porém, também não se pode considerar como coisa julgada formal porque está é tarefa do Poder Judiciário; mesmo sendo a intenção da cláusula de eficácia liberatória, não tem tal *status* e será necessária uma análise da

---

<sup>177</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil, 1: esquematizado: parte geral: obrigações e contratos / coordenador Pedro Lenza. – 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2016. Pág. 636.

<sup>178</sup> NADER, Paulo. Curso de Direito Civil: Contratos. – 8. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2016. Pág. 40.

<sup>179</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil, 1: esquematizado: parte geral: obrigações e contratos / coordenador Pedro Lenza. – 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2016. Pág. 648.

<sup>180</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. Manual de direito civil; volume único. – São Paulo: Saraiva, 2017. Pág. 280.

magistratura antes de aplicar a extinção do processo sem resolução de mérito<sup>181</sup>. Afinal, o instituto do termo de quitação não será comprovado apenas pelo contrato firmado, mas pelos demais recibos que a lei exige como comprovação da quitação efetiva das obrigações versadas no termo de quitação.<sup>182</sup>

Ainda assim o que poderá acontecer em termo de quitação será a transação (art. 840 do Código Civil) de direitos patrimoniais de caráter privado (art. 841 do Código Civil) e não a renúncia de direitos indisponíveis.

Código Civil de 2002:

Art. 840. É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.

Art. 841. Só quanto a direitos patrimoniais de caráter privado se permite a transação.

Como destaca Mauro Schiavi na análise das transações que são realizadas nas Comissões de Conciliação Prévia (CCP):

Conforme referido dispositivo legal, a transação exige concessões recíprocas e relação jurídica duvidosa. Sem a presença desses dois elementos fundamentais não há transação, mas sim renúncia ou submissão de uma parte a outra. De outro lado, conforme dispõe o art. 841 do CC somente quanto a direitos patrimoniais de caráter privado se admite a transação.<sup>183</sup>

Desta maneira, o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas tem base na legislação comum, sendo um contrato que transaciona, adere e altera o contrato de trabalho, gerando efeito de eficácia liberatória das parcelas incluídas no contrato. Busca-se corrigir a hipossuficiência do trabalhador através da participação obrigatória do sindicato representante da categoria profissional, formando assim os elementos constitutivos essenciais do instituto jurídico criado pela Lei nº 13.467/2017 no art. 507-B da CLT.

<sup>181</sup> SILVA, Homero Mateus da. Comentários a Reforma Trabalhista [livro eletrônico]. — 1. ed. — São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. Pág. 67.

<sup>182</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à reforma trabalhista. — Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. Pág. 65.

<sup>183</sup> SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. — 10 ed. de acordo com o novo CPC. - São Paulo: LTr, 2016. Pág. 50.

### 5.3 - Requisitos Legais

Um contrato deve preencher os requisitos legais para ter validade jurídica<sup>184</sup>, não difere no contrato de trabalho, tampouco nos contratos que aderem e alteram o contrato de trabalho. Desta forma, necessário na celebração do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas estarem presentes os elementos essenciais do contrato de trabalho que são a capacidade das partes, a licitude do objeto, forma regular ou não proibida por lei e manifestação de vontade das partes<sup>185</sup>.

Preenchendo os requisitos acima e os requisitos específicos do contrato de trabalho estipulados nos artigos 2º e 3º da CLT, será necessário atender os requisitos legais do instituto, definido no art. 507-B e parágrafo único da CLT.

O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, quando utilizado, deve conter as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, ser feito anualmente, limitado em contrato as obrigações mensais de até doze meses<sup>186</sup>.

O termo deve ser pactuado perante o sindicato representante da categoria profissional, ou seja, deverá ser firmado em tal instituição. Vale ressaltar que poderá realizar a cobrança, afinal ninguém pode impor que o sindicato realize o serviço gratuitamente.<sup>187</sup>

A definição de qual parte será incumbida de realizar o pagamento ao sindicato no caso de cobrança para firmar o termo de quitação não existe, com a flexibilização no sentido de aceitar maior nível de negociabilidade ao trabalhador acompanhado de seu sindicato, poderá ocorrer a negociação para que o trabalhador realize tal pagamento, mesmo ocorrendo uma colisão com o princípio da proteção, que entende o trabalhador como hipossuficiente na relação de trabalho.

Mesmo o trabalhador sendo acompanhado pelo seu sindicato representativo de categoria profissional poderá ser prejudicado. Conforme observamos na evolução

---

<sup>184</sup> NADER, Paulo. Curso de Direito Civil: Contratos. – 8. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2016. Pág. 678.

<sup>185</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. Curso de Direito do Trabalho Esquemático / Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014. Págs. 192-196.

<sup>186</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: Com os comentários à Lei n. 13.467/2017. - São Paulo: LTr, 2017. Pág. 195.

<sup>187</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de, LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. Reforma Trabalhista: Entenda Ponto por Ponto. — 1. ed. — São Paulo: LTr, 2017. Pág. 82.

histórica da negociação coletiva, antes da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) a participação de tais instituições não era considerada como um fator suficiente para eliminar a hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador. Entretanto, após a Reforma Trabalhista um novo cenário foi apresentado na legislação trabalhista e os desdobramentos doutrinários e jurisprudenciais do instituto inovador ainda estão em andamento.<sup>188</sup>

Importante obedecer às exigências legais de exibição de comprovantes de recolhimento previdenciários - art. 32 e 32-A Lei 8.212/91, comprovantes de depósito de FGTS - art. 17 da Lei 8.036/9090, art. 43 e 45 do Decreto 99.684/1990, recibos ou comprovantes de depósito individualizado de pagamento de salários e demais parcelas contratuais - art. 464, caput e § 1º da CLT, tornando o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas sem muito significado, pois, já existia a previsão no art. 477, § 2º, da CLT e o imprescindível são os recibos da efetiva quitação.<sup>189</sup>

Art. 477 da CLT:

...

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

...

Desta maneira, o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas deverá ser realizado observando as delimitações legais que norteiam os contratos gerais e as específicas ao contrato de trabalho, inclusive obedecendo as formas de comprovação de quitação das obrigações, que caso não sejam respeitadas tornará o termo de quitação nulo de pleno direito.

#### 5.4 - Hipóteses de Cabimento

<sup>188</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: Com os comentários à Lei n. 13.467/2017. - São Paulo: LTr, 2017. Pág. 195-197.

<sup>189</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à reforma trabalhista. — Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. Pág. 65.

Importante destacar que este trabalho não tem a intenção de esgotar as possibilidades, mas de apresentar algumas hipóteses que poderão ser identificadas na prática forense trabalhista.

#### 5.4.1 - Termo de quitação firmado na vigência do contrato de trabalho

O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas poderá aderir e alterar o contrato de trabalho, gerando os seus efeitos jurídicos, desde que respeitadas as regras de validade contratual gerais que são a capacidade das partes, a licitude do objeto, forma regular ou não proibida por lei e livre manifestação de vontade das partes, e os específicos, que são: a realização perante a entidade sindical representante da categoria profissional, a discriminação mensal das obrigações quitadas, apresentado o consolidado anual e com os recibos que demonstrem efetivamente a quitação das obrigações.

Apesar de não ser clara a definição do art. 507-B da CLT sobre a necessidade de ser escrita e somente com verbas efetivamente pagas, é de fato um ponto certo, tendo em vista, a definição do art. 477, § 2º, da CLT, que estabelece para o caso de rescisão ou quitação, a necessidade de especificação com a natureza, as parcelas, os valores, de forma a apresentar a quitação apenas das mesmas parcelas, logo, deverá ser escrito. Importante destacar, que somente as verbas efetivamente quitadas poderão estar presentes em tal termo, caso contrário perderá qualquer eficácia jurídica<sup>190</sup>, ou seja, a necessidade de ser escrito e trazer apenas as verbas efetivamente pagas são condições essenciais de validade do instrumento.

Além da disposição de parcelas efetivamente pagas, o termo de quitação não poderá ser contrário às leis justralhistas, ou seja, não poderá transformar em legal o pagamento de parcelas de forma contrária à lei, o instrumento não faz a negociação se sobrepor à lei. Afinal, este não é realizado através de acordo ou convenção coletiva pelos sindicatos representativos do empregador e empregados e sob os ditames específicos da negociação coletiva, portanto, somente as parcelas efetivamente

---

<sup>190</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à reforma trabalhista. — Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. Pág. 10.

pagas e conforme a lei devem constar no termo de quitação; caso sejam contrárias à lei o trabalhador poderá reivindicar o pagamento.

A situação acima poderá ser analisada pelo Poder Judiciário, tendo em vista que os efeitos da eficácia liberatória prevista no parágrafo único do art. 507-B não serão aplicados, isto se for identificada alguma nulidade. Afinal, negar acesso à justiça, mesmo no caso de alguma nulidade do termo de quitação, é de constitucionalidade questionável.<sup>191</sup>

Se o sindicato representante da categoria profissional se negar a realizar o termo de quitação, os autores Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima entendem que caberá o ajuizamento de ação judicial pelo empregador, quando será necessária a estipulação do valor que será cobrado por tal instituição para realização do termo de quitação, pois ninguém pode impor ônus a outrem senão em virtude de lei<sup>192</sup>. De forma contrária entende o autor Homero Mateus da Silva, declarando que não caberá medida judicial ao empregador no caso da instituição sindical se negar a realizar o termo de quitação, ainda que seja por motivo ideológico<sup>193</sup>.

O contrato de trabalho é de trato sucessivo, logo, as estipulações de quitação definidas no termo de quitação terão validade somente em relação àquelas parcelas, surgindo novas em seguida e em nada valendo o termo de quitação anterior. Desta maneira, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas respeitando todas as características estipuladas acima e os princípios gerais e específicos de direito terá validade jurídica para aderir e alterar o contrato de trabalho. Importante destacar que o princípio geral de Direito de boa-fé contratual e o princípio de Direito do Trabalho da primazia da realidade, deverão ser a base de qualquer contrato trabalhista, inclusive do termo de quitação.<sup>194</sup>

---

<sup>191</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: Com os comentários à Lei n. 13.467/2017. - São Paulo: LTr, 2017. Pág. 197.

<sup>192</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de, LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. Reforma Trabalhista: Entenda Ponto por Ponto. — 1. ed. — São Paulo: LTr, 2017. Pág. 82.

<sup>193</sup> SILVA, Homero Mateus da. Comentários a Reforma Trabalhista [livro eletrônico]. — 1. ed. — São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. Págs. 67-68.

<sup>194</sup> LISBÔA, Daniel. Reforma Trabalhista: Visão, Compreensão e Crítica / Guilherme Guimarães Feliciano, Marco Aurélio Marsiglia Treviso e Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes, organizadores. — São Paulo: LTr, 2017. Pág. 156.

#### 5.4.2 - Termo de quitação firmado após a vigência do contrato de trabalho

Existe a possibilidade de firmar o termo de quitação após a vigência do contrato de trabalho. Para tanto, será necessário cumprir todos os requisitos do termo firmado com contrato de trabalho vigente. É necessária a capacidade das partes, a licitude do objeto, forma regular ou não proibida por lei e livre manifestação de vontade das partes; realização perante a entidade sindical representante da categoria profissional; o detalhamento mensal das obrigações quitadas e o consolidado anual, com os recibos que demonstrem efetivamente a quitação das obrigações e de forma escrita.

A possibilidade de firmar o termo de quitação após o término do contrato de trabalho acaba abrindo caminho para negociação de parcelas que deveriam ser pagas conforme estabelece a lei trabalhista, levando ao pagamento de forma prejudicial ao trabalhador, aproveitando-se assim o empregador do momento de rescisão contratual quando o trabalhador se sentirá com maior necessidade de aceitar propostas, ato que poderá transformar o termo de quitação em nulo de pleno direito.

O termo de quitação anual não prevalece sobre a lei, ainda que tenha participação do sindicato representativo da categoria profissional, não se confunde com o negociado sobre o legislado. Desta forma, o termo não se sobrepõe a qualquer lei, logo, pagamentos realizados de forma contrária à lei, são ilegais, fazendo o termo de quitação perder seus efeitos jurídicos e se tornar nulo de pleno direito, ainda que exista a previsão de eficácia liberatória, pois, para que seus efeitos sejam alcançados, o termo de quitação deve ser realizado de forma legal.

Importante destacar que ainda que exista a manifestação de vontade das partes favoráveis ao termo de quitação realizado à revelia da lei, existe o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e não podemos deixar de observar que, conforme o princípio da primazia da realidade, o trabalhador não terá sempre autonomia para celebrar o contrato, sendo a assinatura, em muitos casos condição para a manutenção de seu posto de trabalho. Desta maneira, a lei é imperativa, não podendo o termo tornar-se superior à determinação legal, o que pode transformar o

termo de quitação em um contrato ineficaz, assim como ocorreu com as CCP (Comissões de Conciliação Prévia - Art. 625-D da CLT).<sup>195</sup>

A utilização do termo de quitação após o término do contrato de trabalho, apesar de ser possível, não se confunde com uma negociação de rescisão do contrato de trabalho, apenas é aplicável para parcelas efetivamente pagas e conforme a disposição da lei trabalhista.

#### 5.4.3 - Termo de quitação firmado com vício de consentimento

A clara aproximação entre o contrato de trabalho e contrato comum, gera a necessidade de respeitar as estipulações basilares de ambos. Neste sentido, o art. 157 do Código Civil traz as seguintes previsões:

Art. 157. Ocorre a lesão quando uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta.

§ 1º Aprecia-se a desproporção das prestações segundo os valores vigentes ao tempo em que foi celebrado o negócio jurídico.

§ 2º Não se decretará a anulação do negócio, se for oferecido suplemento suficiente, ou se a parte favorecida concordar com a redução do proveito.

Assim, no contrato firmado com vício de consentimento existe uma espécie de falha no consentimento, ou seja, a vontade de alguma parte foi erroneamente ou por incapacidade técnica levada a aderir ao contratado.

Podemos compreender melhor o instituto nas lições de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho:

Pode-se concluir ter havido uma verdadeira mudança axiológica no Código Civil de 2002, prevendo este vício de consentimento como uma verdadeira limitação à autonomia individual da vontade, não mais se admitindo o chamado “negócio da china”, uma vez que não se aceitará mais passivamente a ocorrência de negócios

---

<sup>195</sup> SILVA, Homero Mateus da. Comentários a Reforma Trabalhista [livro eletrônico]. — 1. ed. — São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. Pág. 68.

jurídicos com prestações manifestamente desproporcionais.<sup>196</sup>

Importante destacar que não é necessária a configuração do dolo de consentimento (art. 146 do Código Civil), também possibilitou a manutenção do contrato após revisão (art. 147 do Código Civil) e ainda possível no contrato civil a aceitação pela parte prejudicada do que o fora acertado podendo levar à validação do contrato, conforme previsão do art. 157, § 2º, do Código Civil.<sup>197</sup>

Ainda que ocorra o consentimento da parte lesada, não significa que realizar contratos para aderir e alterar o contrato de trabalho, à revelia da lei, tornará o contrato válido juridicamente. Desta maneira, ainda que ocorra o consentimento da parte lesada, o termo de quitação deve obedecer aos princípios e leis de Direito do Trabalho, reforçado pelo baixo grau de efetiva autonomia do trabalhador frente ao empregador, afinal, o primeiro está submetido às ordens do último.<sup>198</sup>

Quando ocorrer o vício de consentimento puro, quando o prejuízo não foi consentido pela parte lesada, o efeito será a perda de validade jurídica do que foi firmado em termo de quitação, ainda que os demais princípios e requisitos tenham sido respeitados, pois o princípio da boa-fé contratual não foi respeitado, podendo o lesado reivindicar os seus direitos conforme as leis justralhistas.

#### 5.4.4 - Termo de quitação firmado com obrigações inexistentes, indevidas ou renúncia de direitos

Poderá ser verificado o termo de quitação firmado com obrigações que de fato não foram quitadas ou que foram pagas de forma parcial, ou seja, um termo de quitação que apresenta obrigações de dar ou fazer inexistentes ou indevidas.<sup>199</sup>

---

<sup>196</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. Manual de direito civil; volume único. – São Paulo: Saraiva, 2017. Pág. 148.

<sup>197</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. Manual de direito civil; volume único. – São Paulo: Saraiva, 2017. Pág. 148.

<sup>198</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à reforma trabalhista. — Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. Pág. 65.

<sup>199</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à reforma trabalhista. — Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. Pág. 65.

As obrigações quitadas em termo e que forem inexistentes ou indevidas tornarão tal instrumento passível de análise judicial, quando caberá a apresentação dos demais recibos e comprovantes capazes de provar a efetiva quitação. Caso seja identificada alguma irregularidade, o termo de quitação será considerado nulo de pleno direito, conforme o caso concreto poderão ser analisados quais princípios e requisitos foram ignorados, semelhante ao que se passou com as CCP (Comissões de Conciliação Prévia), onde ocorriam quitação ampla e geral, mas muitas vezes o trabalhador era lesionado sem ao menos saber, levando o judiciário a analisar tais situações e invalidar a quitação ampla e geral<sup>200</sup>, algo que pode ocorrer com o termo de quitação, se utilizado com má-fé e apenas visando à aplicação da eficácia liberatória prevista no parágrafo único do art. 507-B da CLT.

Vale ressaltar que o termo de quitação não legaliza obrigações não cumpridas, ou cumpridas à revelia da lei, podendo acarretar a nulidade de pleno direito do instrumento em parte, quando apenas alguns direitos foram desrespeitados, ou por completo, quando o termo de quitação estiver eivado de ilegalidades.

A renúncia de direitos por termo de quitação que busca se amparar na previsão do parágrafo único da art. 507-B da CLT, que traz a eficácia liberatória do pactuado, é nula de pleno direito, pois o termo de quitação não é instrumento concebido para amparar a renúncia de direitos, haja vista o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, afinal não se trata de instrumento que possibilite tal negociação.

Nesse sentido, o entendimento firmado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho - Anamatra, pela Comissão 5 (Comissões de representação de empregados. Dispensas individuais e coletivas. Procedimento de quitação anual. Programas de demissão voluntária):

Nota-se que o art. 507-B trata de quitação, logo, não tem validade a liberação ali prevista, caso se constate a existência de verdadeira renúncia ao invés do efetivo cumprimento das obrigações discriminadas no termo.

Além do conceito legal de pagamento e quitação, é necessário aplicar o art. 507-B, introduzido na CLT, com as exigências legais relativas à exibição dos comprovantes de recolhimento previdenciários - art. 32 e 32-A Lei 8.212/91; comprovantes de depósito de FGTS - art. 17 da Lei 8.036/9090 e art. 43 e 45 do Dec.

---

<sup>200</sup> PEREIRA, Leone. Manual de Processo do Trabalho. – 4. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017. Pág. 150.

99.684/90; recibos ou comprovante de depósito individualizado de pagamento de salários e demais parcelas contratuais - art. 464, caput e § 1º da CLT.

Conclui-se, portanto, que a eficácia liberatória do termo de quitação anual previsto no parágrafo único do art. 507-B, quando questionado judicialmente, somente se confirmará com a prova da regularidade dos recibos e demais documentos apresentados ao sindicato, sob pena de se configurar renúncia ao invés de quitação de obrigação trabalhista.

## 5.5 - Efeitos

O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas quando firmado perante o sindicato representativo de categoria profissional, com a relação das obrigações de dar e fazer quitadas mensalmente, com o consolidado anual, que tenha respeitado os princípios e requisitos gerais e específicos de direito, terá o efeito de eficácia liberatória sobre o que estiver no termo de quitação, conforme previsto no art. 507-B, parágrafo único, da CLT.<sup>201</sup>

A Súmula nº 330 do Tribunal Superior do Trabalho traz a seguinte redação sobre as cláusulas de eficácia liberatória:

Súmula nº 330 do TST

QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

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.

---

<sup>201</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: Com os comentários à Lei n. 13.467/2017. - São Paulo: LTr, 2017. Pág. 195.

Com isto a Súmula nº 330 do TST busca a aplicação da eficácia liberatória das parcelas quitadas, porém, caso se constate através da falta de recibos que a lei impõem para comprovação da quitação ou de outros meios em prova em direito cabíveis, que de fato a obrigação não foi cumprida, o termo de quitação poderá ser objeto de análise judicial. Afinal, a quitação em si pode ser firmada no termo de quitação, porém, sua efetividade deverá ser comprovada pelos demais documentos legais que demonstrem de fato a quitação<sup>202</sup>, podendo gerar uma descrença em tal instituto na Justiça do Trabalho, caso passem a ocorrer muitas tentativas de fraude com a utilização do termo de quitação.<sup>203</sup>

A eficácia liberatória prevista no instituto tem o objetivo de privilegiar a autonomia de vontade do trabalhador e alavancar a vontade negocial<sup>204</sup>, evidente que visa obstaculizar também a reivindicação de parcelas já quitadas. De forma inversa, significa que a má-fé no termo de quitação, gera a nulidade de tal cláusula permitindo a análise judicial do que fora firmado.<sup>205</sup>

Entretanto, grande é a polêmica sobre a abrangência da eficácia liberatória<sup>206</sup>. Existe entendimento jurisprudencial no sentido de aceitar a decisão judicial que conceda pagamento superior ao já quitado, desta forma, ainda que o termo de quitação tenha sido válido, o pagamento deverá ser realizado no que for superior ao já quitado. Neste sentido é o entendimento da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho sobre a eficácia liberatória:

Processo Nº ARR-0070000-02.2008.5.01.0031

Orgão Judicante - 6ª Turma

EMENTA: I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. DIFERENÇAS DE GRATIFICAÇÕES ANUAIS. DIFERENÇAS DE

<sup>202</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à reforma trabalhista. — Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. Pág. 65.

<sup>203</sup> SILVA, Homero Mateus da. Comentários a Reforma Trabalhista [livro eletrônico]. — 1. ed. — São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. Pág. 68.

<sup>204</sup> LISBÔA, Daniel. Reforma Trabalhista: Visão, Compreensão e Crítica / Guilherme Guimarães Feliciano, Marco Aurélio Marsiglia Treviso e Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes, organizadores. — São Paulo: LTr, 2017. Pág. 161.

<sup>205</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de, LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. Reforma Trabalhista: Entenda Ponto por Ponto. — 1. ed. — São Paulo: LTr, 2017. Pág. 82.

<sup>206</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. — 8. ed., ver., atual. e ampl. — Rio de Janeiro: Forense, 2014. Pág. 485.

"PASSIVO TRABALHISTA". DEMAIS PEDIDOS. RECURSO DE REVISTA DESFUNDAMENTADO À LUZ DO ART. 896 DA CLT. Confirmada a ordem de obstaculização do recurso de revista, na medida em que não demonstrada a satisfação dos requisitos de admissibilidade, inculpidos no artigo 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido.

II - Recurso de revista DA RECLAMADA.

TERMO DE QUITAÇÃO. EFEITOS. SÚMULA 330 DO TST. A eficácia liberatória do termo de rescisão contratual, ainda que firmado perante o sindicato da categoria, restringe-se apenas às parcelas e valores ali constantes e efetivamente pagos ao trabalhador. O empregador não fica liberado em relação a quantias posteriormente apuradas em ação trabalhista como devidas. Esse entendimento já foi, inclusive, objeto de decisão em Incidente de Uniformização de Jurisprudência (IUJ-RR-275570-1996, Tribunal Pleno, Rel. Ministro Ronaldo Leal, DJ 04/05/2001). No caso, extraísse do acórdão Regional que seu entendimento foi no sentido de que a quitação do autor por ocasião do distrato não lhe retira o direito constitucional de postular outras parcelas e diferenças daquelas constantes no termo de quitação. Decisão que se encontra em consonância com a Súmula 330 do TST. Incidência da Súmula 333 do TST. Art. 896, §§ 4º e 5º, da CLT, vigente na época. Recurso de 2048/2016. Tribunal Superior do Trabalho. Data da Disponibilização: Segunda-feira, 22 de Agosto de 2016. Revista não conhecido.

O Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região manifesta-se no mesmo sentido:

TRT-20 - 00007431920175200006 (TRT-20) Data de publicação: 23/10/2018 Ementa: SÚMULA 330 DO TST-EFICÁCIA LIBERATÓRIA - LIMITES. A eficácia liberatória do termo de quitação assinado pelo empregado, a teor da Súmula nº 330/TST, não impede a discussão judicial acerca de parcelas não elencadas no referido termo de quitação, muito menos impede o pleito de diferenças de valores correspondentes a parcelas ali discriminadas. Recurso a que se nega provimento. (TRT-20) JORGE ANTONIO ANDRADE CARDOSO.

Porém, também existe entendimento de que a eficácia liberatória geraria a impossibilidade de reivindicar novamente o antes pactuado, desde que seja realizado conforme os ditames legais, exceto as parcelas que foram objeto de ressalva, conforme podemos observar na decisão da 7ª turma do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ACORDO FIRMADO PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. QUITAÇÃO PARCIAL. SEM APOSIÇÃO DE RESSALVAS. EFICÁCIA LIBERATÓRIA DAS PARCELAS E NÃO DO CONTRATO. Ressalvado meu posicionamento, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que o artigo 625-E da CLT atribui quitação ampla à conciliação realizada perante as Comissões de Conciliação Prévia, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas. Recurso de revista de que não se conhece. TST - RR: 514920115040661, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 19/11/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014

Como visto, o efeito de eficácia liberatória é passível de grande polêmica jurisprudencial, logo, a sua aplicação deve ser bastante técnica<sup>207</sup>. Ainda assim não inviabilizará de ser questionado judicialmente e até mesmo verificada a necessidade de pagamento superior ao já quitado<sup>208</sup>, tendo em vista que no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade é basilar<sup>209</sup> o que fortalece a identificação de possíveis injustiças realizadas com amparo no termo de quitação.

Vale ressaltar que o amplo acesso à jurisdição é direito fundamental garantido na Constituição Federal de 1988 no art. 5º, inciso XXXV, logo, o impedimento de acesso ao judiciário através de cláusulas de eficácia liberatória é passível de questionamento sobre a constitucionalidade da cláusula.<sup>210</sup>

Apesar da polêmica, a utilização indevida do termo de quitação por quaisquer das partes poderá gerar penalidades, afinal, a pena de litigância de má-fé processual quando identificada, poderá ser aplicada à parte que a originou, conforme possibilita o art. 81 do Código de Processo Civil.

Vale ressaltar o entendimento sobre a aplicação e efeitos do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho - ANAMATRA, no enunciado nº 58:

---

<sup>207</sup> SCHIAVI, Mauro. A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. — 1. ed. — São Paulo: LTr Editora, 2017. Pág. 65.

<sup>208</sup> SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. — 10 ed. de acordo com o novo CPC. - São Paulo: LTr, 2016. Pág. 55.

<sup>209</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. Curso de Direito do Trabalho Esquemático / Coordenador Pedro Lenza. — 2. ed. rev. e atual. — São Paulo: Saraiva, 2014. Pág. 54.

<sup>210</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: Com os comentários à Lei n. 13.467/2017. - São Paulo: LTr, 2017. Pág. 197.

## TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

- I) OS PAGAMENTOS EFETUADOS POR CONTA DE TERMO DE COMPROMISSO ARBITRAL, "QUITAÇÃO ANUAL" DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS, EXTINÇÃO DO CONTRATO POR "MÚTUO ACORDO" E PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA SÓ PODEM PRODUZIR EFICÁCIA LIBERATÓRIA LIMITADA AOS VALORES EFETIVAMENTE ADIMPLIDOS DAS PARCELAS DISCRIMINADAS. EM RESPEITO À GARANTIA CONSTITUCIONAL DE ACESSO À JURISDIÇÃO (ART. 5º, XXXV) E AO ARTIGO 25 DA CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, MANTÉM-SE O PLENO DIREITO DE ACESSO AO JUDICIÁRIO PARA SOLUCIONAR SITUAÇÕES CONFLITUOSAS, INCLUSIVE PARA SATISFAÇÃO DE DIFERENÇAS SOBRE RUBRICAS PARCIALMENTE PAGAS. II) O TERMO DE QUITAÇÃO DEVERÁ ESTAR NECESSARIAMENTE ACOMPANHADO DE DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS, SOB ASSISTÊNCIA EFETIVA DO SINDICATO. III) O TERMO DE QUITAÇÃO DEVE, POIS, SER INTERPRETADO RESTRITIVAMENTE, COM EFICÁCIA LIBERATÓRIA DE ALCANCE LIMITADO AOS VALORES DAS PARCELAS EXPRESSAMENTE ESPECIFICADAS NO DOCUMENTO, SEM IMPLICAR RENÚNCIA OU EXTINÇÃO DA OBRIGAÇÃO E NEM IMPEDIR O EXERCÍCIO DO DIREITO FUNDAMENTAL DE AÇÃO. IV) O REFERIDO TERMO SERÁ NULO DE PLENO DIREITO SE DESVIRTUAR, IMPEDIR OU FRAUDAR AS DISPOSIÇÕES DE PROTEÇÃO AO TRABALHO, OS CONTRATOS COLETIVOS E AS DECISÕES DAS AUTORIDADES TRABALHISTAS COMPETENTES.

Portanto, o termo de quitação de débitos trabalhistas poderá ter efeito com eficácia liberatória sobre o que fora pactuado e não ressalvado, porém, a abrangência da eficácia liberatória para o caso específico do termo de quitação ainda não foi objeto de análise jurisprudencial.

Enquanto isso, existem entendimentos no sentido de aceitar a reanálise para verificação da necessidade de pagamento superior ao quitado, e entendimento de que após a quitação com eficácia liberatória não seria possível novas reivindicações do pactuado, se não ressalvadas.

## CONCLUSÃO

Com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) foi inserido o art. 507-B na Consolidação das Leis do Trabalho, o novel instituto traz as disposições para realização do termo anual de quitação de obrigações trabalhistas, que deverá conter as obrigações de dar e fazer quitadas mensalmente, a ser firmado anualmente e perante o sindicato representante da categoria profissional. O efeito é previsto no parágrafo único do mesmo dispositivo, onde está estabelecida a eficácia liberatória.

O avanço do trabalho assalariado na história mundial demonstra a realidade que os trabalhadores enfrentaram e enfrentam na conquista de direitos trabalhistas, todas focadas na melhoria das condições de trabalho. Desta forma, o Direito do Trabalho se desenvolveu, passando a ter princípios e legislação específica, quando passaram a ocorrer associações de trabalhadores, sendo o início das negociações coletivas entre empregadores e trabalhadores, os últimos sob a representação dos sindicatos.

As negociações coletivas pouco evoluíram, pois os sindicatos de trabalhadores que eram responsáveis por seu avanço, em seu início foram reprimidos pelo poder público e as greves de trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho eram consideradas badernas, desordenadas e prejudiciais à economia.

No Direito do Trabalho pátrio o contrato de trabalho tem suas bases na legislação e princípios da seara trabalhista. Desta forma, as disposições do arts. 2º e 3º da CLT devem estar presentes, assim como as garantias constitucionais fundamentais e específicas de Direito do Trabalho (art. 7º da CF/1988) e Direito Coletivo do Trabalho (arts. 8º e 9º, da CF/1988).

Nesse sentido a esfera juslaboral não se completa apenas com uma norma, mas é um sistema, amparado pela doutrina e jurisprudência, logo, o novel instituto foi inserido na legislação trabalhista, mas deverá ser aplicado dentro da lógica de tal seara, não fazendo sentido uma aplicação solitária e destoadada do Direito do Trabalho.

Com isso, a aplicação do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas poderá ocorrer quando respeitados os princípios gerais de direito, como o da boa-fé contratual e da função social do contrato; as normas gerais de direito, como a

capacidade das partes, licitude do objeto, forma regular ou não proibida por lei e livre manifestação de vontade; os princípios específicos de Direito do Trabalho, da proteção, da norma mais favorável, da condição mais benéfica, da primazia da realidade, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e da continuidade da relação de emprego; as normas específicas de Direito do Trabalho, estas em sua completude, pois são de aplicação lógica a todos os trabalhadores sob o regime celetista.

Aos trabalhadores que vendem a sua força de trabalho em troca da contraprestação pecuniária dos donos da produção, tem a flagrante hipossuficiência, neste sentido, a jurisprudência trabalhista diverge no entendimento sobre a extensão das cláusulas de eficácia liberatória, devido os possíveis vícios de consentimento e o alcance das alterações contratuais.

Portanto, o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas poderá ser utilizado no Direito do Trabalho, porém, com observância dos princípios e leis gerais e específicas, determinadas ainda pela melhoria das condições de trabalho e não por regras que apenas realizem ilegalidades, logo, quando aplicado de forma a fortalecer as bases do Direito do Trabalho, de fato será mais uma ferramenta, porém, se apenas utilizado pelos maus empregadores na tentativa de obstaculizar os direitos trabalhistas, poderá tender a cair em desuso e eterna desconfiança aos olhos do Poder Judiciário, como já ocorreu com diversos outros dispositivos utilizados apenas por pessoas com má-fé.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital. – 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. – 10ª ed. – São Paulo: LTr, 2016.

BRAICK, Patrícia Ramos. História: Das cavernas ao terceiro milênio, volume único / Patrícia Ramos Braick e Myriam Brecho Mota. – 3. ed. reform. E atual. – São Paulo: Moderna, 2007.

BUENO, Eduardo. Brasil: uma história: cinco séculos de um país em construção. – São Paulo: Leya, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à reforma trabalhista. — Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9.ª ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CHAGAS, Edilson Enedino das. Direito Empresarial Esquematizado / Pedro Lenza, coordenador. – 4. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 15. ed.- São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: Com os comentários à Lei n. 13.467/2017. - São Paulo: LTr, 2017.

DIMENSTEIN, Gilberto. Democracia em pedaços. Direitos humanos no Brasil. São Paulo: Cia das Letras, 2000.

FAUSTO, Boris. História do Brasil. - 14. ed. atual. e ampl., 2 reimpr. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2015.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. Manual de direito civil; volume único. – São Paulo: Saraiva, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 8. ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil, 1: esquematizado: parte geral: obrigações e contratos / coordenador Pedro Lenza. – 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.

JUNIOR, Caio Prado. História Econômica do Brasil. – 26. ed., – São Paulo: Editora Brasiliense, 1981.

LARAIA, Ricardo Regis. CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo / Costa Machado, organizador; Domingos Sávio Zainaghi, coordenador. - 8. cd. - Barueri, SP: Manole, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. – 14. ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.

LIMA, Francisco Meton Marques de, LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues Marques de. Reforma Trabalhista: Entenda Ponto por Ponto. — 1. ed. — São Paulo: LTr, 2017.

LISBÔA, Daniel. Reforma Trabalhista: Visão, Compreensão e Crítica / Guilherme Guimarães Feliciano, Marco Aurélio Marsiglia Treviso e Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes, organizadores. – São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. – 33. ed. rev. e atual. – São Paulo: Atlas, 2017.

NADER, Paulo. Curso de Direito Civil: Contratos. – 8. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

NUCCI, Guilherme de Souza. Direitos humanos versus segurança pública. – Rio de Janeiro: Forense, 2016.

PEREIRA, Leone. Manual de Processo do Trabalho. – 4. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.

RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho esquematizado. – 6. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1978.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Curso de Direito do Trabalho Esquematizado / Coordenador Pedro Lenza. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2014.

SCHIAVI, Mauro. A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. — 1. ed. — São Paulo: LTr Editora, 2017.

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. – 10 ed. de acordo com o novo CPC. - São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Homero Mateus da. Comentários a Reforma Trabalhista [livro eletrônico]. — 1. ed. — São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SINGER, André. Os sentidos do lulismo: Reforma gradual e pacto conservador. – São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. Reforma Trabalhista: Visão, Compreensão e Crítica / Guilherme Guimarães Feliciano, Marco Aurélio Marsiglia Treviso e Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes, organizadores. – São Paulo: LTr, 2017.

## Sites visitados

Agência Senado. Paim critica governo por deixar a medida provisória da reforma trabalhista perder a validade. Publicado em 02/04/2018 às 16h57min. Acesso em: 15/04/2018 às 12h. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/04/02/paim-critica-governo-por-deixar-a-medida-provisoria-da-reforma-trabalhista-perder-a-validade>

CARDOSO, Adalberto Moreira. Estatísticas do Século XX: Estatísticas populacionais, sociais, políticas e culturais: Sindicalismo, Trabalho e Emprego. – Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2006. Acesso em: 04/12/2018 às 11h. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv37312.pdf>

GADELHA, Igor. Casa Civil: governo vai editar decreto para regulamentar reforma trabalhista – Agência Estado. Publicado em: 20/04/2018 às 15h36min. Acesso em: 22/04/2018 às 17h. Disponível em: [https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2018/04/20/internas\\_economia,953127/casa-civil-governo-vai-editar-decreto-para-regulamentar-reforma-traba.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2018/04/20/internas_economia,953127/casa-civil-governo-vai-editar-decreto-para-regulamentar-reforma-traba.shtml)

MINISTÉRIO DO TRABALHO. PARECER Nº 00248/2018/CONJUR-MTB/CGU/AGU. Publicado em: 15/05/2018. Acesso em: 21/05/2018 às 14h. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=15/05/2018&jornal=515&pagina=59>

NITAHARA, Akemi. Número de trabalhadores sindicalizados cresce em 2015 e chega a 19,5% / Agência Brasil. Publicado em: 26/04/2017 às 10h14min. Acesso em: 06/12/2018 às 10h. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2017-04/menos-de-20-dos-trabalhadores-brasileiros-sao-sindicalizados>

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. OF. TST. GMACV. Nº 027/2018. Publicado em 16/05/2018. Acesso em: 21/05/2018 às 13h. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Parecer+Comiss%C3%A3o.pdf/adfce987-afaf-c083-89ea-459f08f25209>

