

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Boas Práticas Sindicais – Possibilidade de parcelamento do pagamento de verbas rescisórias por meio de negociação coletiva

1 – O § 6º do art. 477 da [CLT](#), incluído pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, prevê que “a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, **deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato**”. Em não sendo observado o prazo o empregador poderá incorrer em **multa administrativa**, aplicada pela fiscalização do trabalho, bem como deverá pagar ao empregado uma **multa em valor equivalente ao seu salário**, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador houver dado causa ao atraso no pagamento.

2 – Em agosto de 2021, o Ministério Público do Trabalho da 14ª Região – Porto Velho/RO ingressou com uma **Ação Anulatória de Cláusulas de Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho - AACC**, com pedido de tutela de urgência, no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (Rondônia/Acre), contra o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários no Estado de Rondônia e contra três empresas de transportes, pretendendo a declaração de nulidade de cláusulas do acordo coletivo de trabalho ajustado entre o sindicato laboral e as três empresas de transporte, inclusive quanto à cláusula coletiva que prevê a possibilidade de parcelamento do pagamento das verbas rescisórias.

3 – Posteriormente, em novembro de 2020, os Magistrados integrantes do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RO/AC) **decidiram favoravelmente ao requerido pelo Ministério Público do Trabalho** na Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais nº 0000303-04.2020.5.14.0000, tendo declarado a nulidade de cláusulas do acordo coletivo, consignando o seguinte:

“Em relação à **cláusula sétima**, que traz previsão de parcelamento de verbas rescisórias, em análise superficial da matéria, própria desta fase, observa-se que **a hipótese caracteriza flexibilização do art. 477 da CLT, em afronta ao disposto no art. 611-A da CLT que não traz previsão de que prevaleça o acordado sobre o legislado quanto às normas que estabelecem prazos e forma de pagamento das parcelas rescisórias.**” (Grifou-se)

A cláusula coletiva citada na decisão prevê o seguinte:

“CLÁUSULA SÉTIMA - DO PARCELAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS.

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

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

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

4 – Em fevereiro de 2021, as empresas de transporte recorreram para o Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília, requerendo a suspensão dos efeitos da decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RO/AC), bem como a manutenção da validade da cláusula coletiva que permitiu o parcelamento do pagamento das verbas rescisórias.

5 – Em setembro de 2022, a Seção de Dissídios Coletivos – SDC, do Tribunal Superior do Trabalho, julgou favoravelmente ao recurso interposto pelas empresas de transporte, da seguinte forma:

“AÇÃO ANULATÓRIA. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO DO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS. MATÉRIA PASSÍVEL DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

É válida cláusula prevista em acordo coletivo de trabalho que estabelece a possibilidade de parcelamento do pagamento de verbas rescisórias. Ainda que o § 6º do art. 477 da CLT estabeleça o prazo de dez dias a partir do término do contrato para o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, **nada impede que o sindicato profissional e as empresas ajustem forma diversa de pagamento das verbas rescisórias, uma vez que o direito não é elencado no rol taxativo do art. 611-B da CLT.** No caso, a cláusula do instrumento normativo estabeleceu a possibilidade do parcelamento do pagamento das verbas rescisórias pelas empresas do ramo de transporte atingidas financeiramente pela calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19. Sob esses fundamentos, a SDC, por maioria, vencidas as Ministras Kátia Magalhães Arruda e Delaíde Alves Miranda Arantes e o Ministro Mauricio Godinho Delgado, **deu provimento ao recurso ordinário para julgar improcedente a ação anulatória quanto ao pedido de anulação da cláusula 7ª do Acordo Coletivo de Trabalho 69/2000, restabelecendo sua redação original.**” TST-ROT-303-04.2020.5.14.0000, SDC, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 12/9/2022. (Grifou-se)

Portanto, para a Seção de Dissídios Coletivos do TST **tem validade jurídica a cláusula coletiva que prevê a possibilidade de parcelamento do pagamento de verbas rescisórias**, mesmo que o § 6º do art. 477 da [CLT](#) estabeleça o prazo de dez dias a partir do término do contrato de trabalho, visto que **não há impedimento de ser ajustada coletivamente forma diversa de pagamento das verbas rescisórias**, tendo em vista que o art. 611-B da [CLT](#) elenca um **rol taxativo de direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva**, inexistindo no dispositivo a proibição de flexibilização do art. 477 da [CLT](#). Assim, por não se encontrar proibição expressa na relação taxativa do art. 611-B da [CLT](#), não há vedação legal à pactuação coletiva de parcelamento do pagamento das verbas rescisórias.

6 – Enquanto o art. 611-A da [CLT](#), incluído pela Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista, **enumera exemplificativamente os temas suscetíveis de negociação coletiva**, ao dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, **entre outros**, tratarem sobre as matérias elencadas nos quinze incisos do referido artigo, o art. 611-B da [CLT](#), também incluído pela Reforma Trabalhista, prevê que **constituem objeto ilícito** de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, **exclusivamente**, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- Salário mínimo;
- Valor nominal do décimo terceiro salário;
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- Salário-família;
- Repouso semanal remunerado;
- Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- Número de dias de férias devidas ao empregado;
- Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- Licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- Licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

- Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- Aposentadoria;
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- Tributos e outros créditos de terceiros; e
- As disposições previstas nos artigos 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da [CLT](#), contidos no Capítulo III que trata sobre a proteção do trabalho da mulher.

Já o art. 611-A da [CLT](#) enumera **exemplificativamente** os seguintes direitos que **podem ser objeto de negociação coletiva**, ressaltando que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre:

- Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- Banco de horas anual;
- Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a [Lei nº 13.189/2015](#);
- Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- Regulamento empresarial;
- Representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- Modalidade de registro de jornada de trabalho;
- Troca do dia de feriado;
- Enquadramento do grau de insalubridade;
- Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- Participação nos lucros ou resultados da empresa.

Portanto, **em conclusão**, o direito que não estiver elencado na **relação taxativa** prevista no art. 611-B da [CLT](#), como objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, pode ser negociado coletivamente, como é o caso do parcelamento do pagamento de verbas rescisórias. Já o art. 611-A da [CLT](#) **exemplifica** direitos, **dentre outros**, que podem ser objeto de livre negociação coletiva.

Marco Antonio Redinz

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

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT