

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC  
CURSO DE DIREITO**

**CRISTINA BECKMANN**

**A (NÃO) OBRIGATORIEDADE DA HOMOLOGAÇÃO SINDICAL NOS CASOS DE  
RESCISÕES TRABALHISTAS, A PARTIR DA LEI Nº 13.467/17: ANÁLISE À LUZ  
DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO TRABALHISTA**

**CRICIÚMA  
2018**

**CRISTINA BECKMANN**

**A (NÃO) OBRIGATORIEDADE DA HOMOLOGAÇÃO SINDICAL NOS CASOS DE  
RESCISÕES TRABALHISTAS, A PARTIR DA LEI Nº 13.467/17: ANÁLISE À LUZ  
DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharel no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Ma. Raquel de Souza Felício.

**CRICIÚMA**

**2018**

**CRISTINA BECKMANN**

**A (NÃO) OBRIGATORIEDADE DA HOMOLOGAÇÃO SINDICAL NOS CASOS DE  
RESCISÕES TRABALHISTAS, A PARTIR DA LEI Nº 13.467/17: ANÁLISE À LUZ  
DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado  
pela Banca Examinadora para obtenção do  
Grau de bacharel, no Curso de Direito da  
Universidade do Extremo Sul Catarinense,  
UNESC.

Criciúma, 30 de novembro 2018.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof.<sup>a</sup> Raquel de Souza Felício - Mestre - UNESC - Orientadora

Prof.<sup>a</sup> Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto - Mestre - UNESC

Prof.<sup>a</sup> Patrícia Farias - Mestre - UNESC

Aos meus pais, Edmar Beckmann e Iolanda T. da Silva Beckmann, que são a razão da minha vida, e ao meu irmão Bruno Beckmann, que participaram de todos os momentos desta conquista, me dando força para a conclusão deste trabalho.

## **AGRADECIMENTOS**

Percorrer esses cinco anos de faculdade não foram fáceis, no qual diversas pessoas percorreram ao meu lado, nessa luta diária, de abdições, renúncias e ausências, porém ao mesmo tempo foi muito gratificante, foram anos de adquirir novas experiências, conhecimentos e principalmente de fazer novas amizades.

Tenho muito a agradecer a Deus, no qual me ouviu nos momentos mais difíceis, sabendo de minha angústia, me confortou e me deu forças para continuar nessa caminhada.

Aos meus pais, Edmar e Iolanda, e ao meu irmão, Bruno, que estiveram comigo em todos os períodos dessa jornada, agradeço a eles pela pessoa em qual me tornei, pois tudo o que sou hoje são graças a essas duas pessoas batalhadoras, que não mediram esforços para me apoiar e dar-me forças. Ainda, a minha mãe, que têm a minha gratidão por colocar sempre a nossa família em suas orações, principalmente orar quando eu estava aflita, preocupada com as dificuldades da vida acadêmica e estar no meu lado nas minhas vitórias.

Agradeço também aos meus colegas de trabalho, com qual me acompanham as minhas aflições no dia a dia, em especial aos meus chefes Aderlei Teixeira e Cristina Pellegrin, no qual me deram apoio e foram compreensíveis nos momentos que precisei me ausentar do trabalho por motivos das dificuldades enfrentadas no decorrer da jornada acadêmica.

Sou imensamente grata aos meus amigos, que compartilharam todas as preocupações e felicidades durante esses cinco anos, que entenderam os diversos não que receberam devido a minha dedicação aos estudos. Ao Dyovane Sartor, que aguentou ao meu lado, nesse período de monografia, tolerando meu stress mental e fragilidades, incentivando nos momentos em que nada parecia dar certo.

Agradeço em especial, a minha orientadora Raquel de Souza Felício, pelo apoio direto na construção desta monografia. Obrigada pelo exemplo que me faz querer, sem falsa pretensão, um dia ser metade da profissional que és. Sinto-me privilegiada por tê-la tido como minha orientadora nesta pesquisa, e grata por ter me aceitado desde o momento em que decidi fazer sobre o tema de Direito do Trabalho. Levarei comigo a garra e a vontade de aprender transmitida. Sou extremamente grata pela dedicação comigo.

De um modo geral, agradeço a todos que de alguma forma passaram e, principalmente, aos que permanecem em minha vida, contribuindo para me tornar uma pessoa digna da amizade de vocês.

A todos, os meus sinceros agradecimentos!

“Quando se quer mudar os costumes e as maneiras, não se deve muda-las pelas leis.”

Montesquieu

## RESUMO

A presente pesquisa, busca analisar se a faculdade da homologação sindical nas rescisões trabalhistas a partir da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) fere o princípio da proteção ao trabalhador. Tendo como objetivo do trabalho a análise do princípio da proteção ao empregado, partindo da premissa que exista uma disparidade entre as partes, analisando também a origem dos sindicatos dos trabalhadores, avaliando as alterações da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) em relação ao direito coletivo do trabalho e se tal modificação fere o direito fundamental do trabalhador. A importância social do tema está no princípio jurídico trabalhista, o da proteção ao trabalhador, no qual é o alicerce fundamental que garante os direitos dos trabalhadores assegurados. Demonstrando a vulnerabilidade do trabalhador na relação de emprego e a relevância social referente a homologação sindical das rescisões trabalhistas, prevalecendo conforme a Reforma Trabalhista o negociado sobre o legislado, demonstrando que princípio da proteção foi ferido pela Lei nº 13.467/17.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Homologação Sindical. Princípio da Proteção.

## **ABSTRACT**

This research seeks to analyze whether the possibility of union recognition in labour terminations from the Labor Reform (Law 13467/17) violates the principle of worker protection. The objective of this study is to analyze the principle of employee protection, based on the premise that there is a disparity between the parties, also analyzing the origin of the workers unions, evaluating the changes in the Labor Reform (Law 13467/17) in relation to collective bargaining rights and whether such modification damages the fundamental right of the worker. The social importance of the subject is listed in the labour legal principle, that of worker protection, which is the fundamental foundation that guarantees the rights of the assured workers. Demonstrating the vulnerability of the worker in the employment relationship and the social relevance related to the union approval of the labour terminations, prevailing accord to the Labor Reform the negotiated on the legislated, demonstrating that the principle of protection was wounded by Law 13467/17.

**Keywords:** Labor Reform. Union Homologation. Protection Principle.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
ANL	Aliança Nacional Libertadora
CC	Código Civil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COB	Confederação Operária Brasileira
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DSR	Descanso Semanal Remunerado
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
PLC	Projeto de Lei da Câmara
PPP	Perfil Profissional Previdenciário
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL EM UM ASPECTO GERAL DOS PRINCÍPIOS E SUBPRINCÍPIOS, OBJETIVANDO A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR .....</b>	<b>13</b>
2.1 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL .....	13
2.2 PRINCÍPIO INDIVIDUAL DO DIREITO DO TRABALHO.....	16
2.3 OS PRINCÍPIOS COLETIVOS DO TRABALHO .....	23
<b>3 O SINDICALISMO NO BRASIL, A PARTIR DO SURGIMENTO DOS SINDICATOS E DOS DESAFIOS ACARRETADOS PELA REFORMA TRABALHISTA MEDIANTE OS TIPOS DE RESCISÕES E A HOMOLOGAÇÃO SINDICAL .....</b>	<b>26</b>
3.1 A INFLUÊNCIA DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....	27
3.2 SINDICALISMO BRASILEIRO .....	30
3.3 CONTRATO DE TRABALHO E AS MODALIDADE DE RESCISÕES TRABALHISTAS .....	33
<b>4 AS MUDANÇAS OCASIONADAS DECORRENTES DA LEI Nº 13.467/17 .....</b>	<b>45</b>
4.1 A REFORMA TRABALHISTA.....	46
4.2 AS MUDANÇAS NA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES TRABALHISTAS ...	50
4.3 NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO .....	54
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>61</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>64</b>
<b>ANEXO(S).....</b>	<b>69</b>
<b>ANEXO A – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.....</b>	<b>70</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa visa analisar a Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) no aspecto da não obrigatoriedade da homologação sindical nas rescisões trabalhistas, quanto ao princípio da proteção do trabalhador, se este fica ou não desamparado devida as mudanças na relação de trabalho.

Mediante a tal mudança da norma trabalhista, o objetivo deste trabalho será a análise do princípio da proteção ao trabalhador, partindo de uma premissa que existe uma disparidade entre as partes, analisando também a trajetória dos sindicatos dos trabalhadores no Brasil, avaliando as alterações da Reforma Trabalhista em relação ao direito coletivo do trabalho e se tal modificação fere os direitos fundamentais do trabalhador.

A relevância social do presente trabalho está elencada no princípio jurídico trabalhista, da proteção ao trabalhador, no qual é o alicerce fundamental que garante os direitos dos trabalhadores assegurados. Discorrendo ao longo da pesquisa, a origem deste princípio, como também a sua importância para as relações de trabalho.

Também serão analisados no decorrer da pesquisa o direito coletivo do trabalho, dando origem aos sindicatos profissionais da categoria, elencando o surgimento destes e a relevâncias para a garantia dos direitos dos trabalhadores, uma vez que, individualmente não possuem forças contra o empregador. Além disso, será explanado sobre as alterações ocorridas pela Lei nº 13.467/17, no qual prevalece o negociado sobre o legislado, espanando o motivo de tal ocorrência.

Do mesmo modo, será apresentado ao longo do trabalho as modalidades existentes no ordenamento jurídico de rescisões contratuais do vínculo de emprego, como a implantada pela Reforma Trabalhista, explicando em qual casos ocorrem e quais as verbas que são devidas pelo empregador para cada tipo de rescisão. Sendo demonstrado no trabalho as transformações ocorridas nas homologações das rescisões sindicais, fazendo análise de como era anteriormente a Reforma Trabalhista, e como ficou após Reforma.

Para tal trabalho, foi utilizado o método dedutivo, em pesquisas do tipo teóricas, com emprego de materiais bibliográficos em livros, artigos e dissertações, por este um tema muito atual, devido a mudança na legislação terem ocorrido ano passado.

Dessa forma, poderão ser analisados alguns aspectos alterados pela Lei nº 13.347/17, a qual modificou os direitos relativos aos contratos de trabalho entre empregado e empregador, dando a estes maior autonomia, porém sendo analisado tal aspecto em decorrência do princípio da proteção trabalhista, uma vez que, a homologação da rescisão trabalhista passou a ser de maneira não obrigatória.

## **2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL EM UM ASPECTO GERAL DOS PRINCÍPIOS E SUBPRINCÍPIOS, OBJETIVANDO A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

O direito do trabalho foi regulamentado no ano de 1930, na Era Vargas, no qual com a origem das indústrias, os direitos dos trabalhadores precisaram ser assegurados, para garantir o equilíbrio na relação de trabalho, dando amparo pelos princípios trabalhistas aos empregados, por estes serem a parte hipossuficiente na relação contratual trabalhista (BIAVASKI, 2007, p. 58).

Tais princípios surgiram juntamente com a criação das leis trabalhistas, uma vez que, as normas não englobam algumas situações cotidianas que ocorrem no ambiente de trabalho, assim utilizando os princípios como forma de equidade e analogia, ou seja, uma forma de complementação das normas trabalhistas. Estes princípios utilizados se remetem aos específicos do direito, mas também os próprios do direito do trabalho, sendo um dos principais o direito da proteção, como espina Nascimento (2013, p. 145)

O direito da proteção, conforme o autor Rodriguez (2002, p.89), é um direito que engloba todos os demais princípios, pois a proteção é o principal alicerce para o direito do trabalho, sendo este criado para proteger a parte economicamente mais fraca da relação, os trabalhadores. Derivando do princípio da proteção, existem subprincípios, que objetivam os direitos dos trabalhadores quando normas são confrontantes e também quando há sucessões normativas que retiram benefícios dos empregados.

Bortolotto (2001) salienta a importância dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho, nos quais com as mudanças econômicas, políticas e sociais no Brasil, os sindicatos estão tendo que se adaptarem a nova realidade brasileira, atuando em situações que anteriormente não existiam, assim aplicando sempre os princípios coletivos do trabalho, para que assim a coletividade de trabalhadores não seja prejudicada.

### **2.1 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

O Direito do Trabalho no Brasil conforme Biavaschi (2007, p.58), foi regulamentado a partir do governo de Getúlio Vargas, no qual houve a mudança da

economia no país, passando da agricultura para a indústria, dando força ao regime capitalista. Com tal modificação o capitalismo foi introduzido na relação de trabalho, gerando conflitos entre a parte hipossuficiente e a que possuía o poder econômico, assim precisando ocorrer a interferência do Estado para a regulamentação jurídica da relação de emprego, principalmente na proteção dos direitos sociais.

Ruprecht, (1995, p. 13) cita o fundamento do Direito do Trabalho:

O Direito do Trabalho constitui o conjunto de princípios, normas e instituições aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais.

Rodriguez (2002, p. 66) ainda completa a ideia de que o direito do trabalho surgiu, como também a questão social, proveniente de uma desigualdade da relação econômica entre empregado e empregador, está de origem social. Sendo esse um sistema de proteção aos hipossuficientes ou economicamente fracos da relação jurídica, buscando as leis uma forma direta de solucionar os problemas econômicos (CESARINO JUNIOR, 1970, p. 26).

Assim Cesarino Junior (1970, p. 86) faz uma análise acerca do direito social:

Sendo o direito social, em última análise, o sistema legal de proteção dos economicamente fracos (hipossuficientes), é claro que, em caso de dúvida, a interpretação deve ser sempre a favor do economicamente fraco, que é o empregado, se um litígio com o empregador.

Tendo como preocupação principal, o Direito do Trabalho, a de proteger uma parte da relação trabalhista, buscando uma igualdade substancial e verdadeira entre empregado e empregador, ou seja, este torna-se um direito unilateral, com proteção ao empregado, pois esse fica à disposição do empregador, como também a dependência econômica para obtenção dos meios de vida ficando vinculado ao seu superior hierárquico da relação trabalhista. (RODRIGUEZ, 2002, p. 88).

Complementando tal teoria:

Para compensar a desigualdade econômica que se foi acentuada, cria-se em proveito dos trabalhadores uma série de vantagens que são unilaterais. Os novos privilégios permitirão ao trabalhador recuperar, no terreno do direito, o que perdeu no terreno da economia. (L'HOMME, 1963 *apud* RODRIGUEZ, 2002, p. 87)

Diante de tal cenário, houve a necessidade de implantar o direito do trabalho nas Constituições, sendo que primeira Constituição que passou a tratar dos

direitos do trabalho foi a de 1934, que trouxe o pluralismo sindical, podendo haver mais de um sindicato da mesma categoria profissional na mesma base territorial. Já a Constituição de 1937, expressou a ideia de um Estado Novo, partindo da ideia de uma organização econômica pelo Estado, enquadrando os sindicatos nas categorias declaradas por este. A Constituição de 1946 trouxe a transformação da Justiça do Trabalho, até então de natureza administrativa. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi introduzido no ordenamento jurídico na Constituição de 1967, e pôr fim a atual, a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), que proibiu a interferência do Poder Público, valorizando ainda mais o direito coletivo na ampliação dos movimentos sindicais (NASCIMENTO, 2013, p. 57).

Em 1943 surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada com intuito de sistematizar as leis esparsas acrescidas de novos institutos, porém com o passar do tempo tal lei foi ficando desatualizada, mediante as novas ideias, surgindo a necessidade de uma reforma trabalhista, especialmente modificando a relação sobre o direito coletivo (NASCIMENTO, 2013, p. 58). Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 20) diz que a CLT gerou aos trabalhadores um direito mínimo de sobrevivência, proporcionando a estes um conhecimento global sobre os direitos do trabalho.

As leis trabalhistas também são criadas com o intuito de proteger os direitos fundamentais e da personalidade, como a integridade física, defesa da saúde humana, e a própria dignidade ao trabalhador, tornando-se até mesmo mais importante que o direito econômico, sendo esta uma política social (NASCIMENTO, 2013, p. 54).

Quando há lacunas na lei trabalhista, esta é preenchida pela heterointegração, ou seja, utiliza o auxílio em jurisprudências, dos princípios gerais do Direito, como também os princípios peculiares do Direito do Trabalho (BARROS, 2013, p. 122).

O art. 8º da CLT discrimina tal fato:

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. (BRASIL, 2018b)

Martins (2014, p. 35) ainda evidencia o caráter informador dos princípios, utilizando destes para sanar omissões e lacunas que a lei possui, conceituando Barros (2013, p. 137) como súmulas que permitem melhor compreender a CRFB.

Com o direito do trabalho introduzido no cenário brasileiro, os trabalhadores se sentiram mais amparados pelas leis, porém existia ainda situações em que as normas não abrangiam, necessitando a criação dos princípios que protegessem os empregados.

## 2.2 PRINCÍPIO INDIVIDUAL DO DIREITO DO TRABALHO

Delgado (2014, p. 84) diz que os princípios traduzem uma ideia de hipóteses fundamentais que se formam na consciência da pessoa e dos grupos sociais, partindo de uma realidade e traduzindo em uma compreensão, reprodução ou a recriação dessas normas. Esses princípios seriam informações de itens da visão da realidade que caracteriza as pessoas e os grupos sociais, que resultará nas práticas cotidianas de cada indivíduo e sobre ele influenciará.

Os princípios do Direito do Trabalho são utilizados no ordenamento jurídico quando não haver disposição legal ou contratual sobre determinado assunto, cabendo a estes o papel de orientar a exata compreensão das normas cujo a interpretação é confusa. Os princípios atuam de forma de equidade e de analogia, completando assim o ordenamento jurídico nas lacunas deste (NASCIMENTO, 2013, p. 145).

Estes princípios são enunciados genéricos que orientam na interpretação, porém não apenas quando já existe uma norma, mas também na criação destas. Entende-se como uma diretriz do fundamento do direito, inspirando a edição da norma e na interpretação da aplicação (ROMITA, 2003, p. 23).

Reale (2003, p. 37) cita sobre os princípios do direito do trabalho:

Princípios são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, a aplicação e integração ou mesmo para a elaboração de novas normas. São verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis.

Pode aplicar-se também ao direito do trabalho, os princípios da CRFB, na área trabalhista, como os princípios mais gerais como à dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho, livre iniciativa, inviolabilidade do direito à vida, igualdade entre homens e mulheres (NASCIMENTO, 2013, p. 149). Rodriguez (2002, p. 29) ainda cita que os princípios gerais do direito são uma fonte subsidiária, sendo atribuídas a este uma função importante, pois possuem um alcance mais genérico, extensivo a todos os ramos do direito. Tendo como principal função estruturar o ordenamento jurídico por meio das convicções de uma comunidade social, gerando uma coerência as normas.

O autor também conceitua esses princípios como elementos animadores e dinamizadores, sem estes a disciplina perderia a iniciativa, vigor e a vitalidade, pois como traz: “Os princípios não são obstáculos às mudanças exigidas pelos tempos e pelas circunstâncias. Sua própria maleabilidade lhes permite manter a substância mesmo que tudo o mais de mude” (RODRIGUEZ, 2002, p. 82).

Além dos princípios específicos do direito, existem os próprios da área do Direito do Trabalho, como os principais elencados por diversos autores estão: o princípio da proteção; princípio da irrenunciabilidade; princípio da continuidade; e o princípio da primazia da realidade.

O princípio da proteção, é uma forma de compensar a disparidade entre empregado e empregador, uma superioridade econômica existente na relação de emprego, dando a parte mais fraca a superioridade jurídica (MARTINS, 2014, p. 36). Conforme Rodriguez (2002, p.85) o princípio da proteção se oferece através de uma presunção de retificação social, ou seja, cria-se uma ideia de protetivo-retificadora, justificando o Direito do Trabalho na proteção do equilíbrio na hipossuficiência da relação trabalhista.

Já o princípio da irrenunciabilidade se refere a questão que o trabalhador não poderá negar aos direitos adquiridos, que caso isso ocorrer, será nulo tal ato. Estes direitos adquiridos são indisponíveis, limitando com tal princípio a autonomia da vontade entre as partes pactuantes. Rodriguez (2002, p. 142) ainda diz que esse princípio traduz a impossibilidade jurídica de abster-se de vantagens outorgadas pelo Direito do Trabalho.

O princípio da continuidade presume-se que o contrato de trabalho entre empregado e empregador será por tempo indeterminado, havendo uma continuidade da relação de emprego, gerando segurança econômica ao trabalhador. Conforme

Súmula nº 212 do TST<sup>1</sup> o ônus da prova da motivação da dispensa do empregado é do empregador, de acordo com o princípio da continuidade.

Ainda Rodriguez (2002, p.240) conceitua esse princípio da continuidade como sendo uma medida de segurança ao trabalhador, como também garante a incorporação do empregado na empresa em que presta seu serviço, sendo baseado em uma estabilidade.

E o princípio da primazia da realidade no qual os fatos, a realidade, são mais importantes do que os documentos escritos, ou seja, denominando Rodriguez (2002, p. 339) tal princípio como contrato-realidade, prevalecendo o que ocorre na prática em relação aos acordos feitos documentalmente.

Hoffmann (2003, p. 66) cita referente aos princípios oriundos do Direito do Trabalho caracteres de outros ramos jurídicos:

É informado por uma principiologia própria, que lhe confere não só a autonomia como ciência, mas também a unidade conceitual e a ordenação estrutural. E, neste mister, o princípio da proteção desempenha papel de alta importância, porque não só é o mais antigo de todos os princípios, mas porque dele derivam os demais

Rodriguez (2002, p. 89) também deriva da ideia que o princípio da proteção engloba todos os demais princípios do direito do trabalho, pois enfatiza que todos esses buscam uma proteção ao trabalhador, dando a este uma segurança através de uma ratificação da diferença econômica e social entre os sujeitos da relação trabalhista. Nascimento (2003, p. 322) cita que o princípio da proteção é o maior da área trabalhista, na qual sua finalidade protetora do trabalhador, compensa a inferioridade em que este se encontra na relação de trabalho, devido a sua dependência econômica e a sua subordinação a este.

Desde a criação do Direito do Trabalho houve a preocupação em amparar a parte hipossuficiente da relação de trabalho, criando uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes (RODRIGUEZ, 2002, p. 83). O trabalho era considerado apenas um objeto de prestação de serviço, sendo apenas avaliado como um contrato de compra e venda, regulamentado pelo Direito Comum, assim sendo criado um princípio que mantivesse um valor digno e social ao objeto da prestação

---

<sup>1</sup> DESPEDITAMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (BRASIL, 2018d).

laboral. Dentre tais princípios, o da proteção ao trabalhador é o mais relevante, dele derivado as demais derivações, sendo esta proteção a causa fim do Direito do Trabalho (SILVA, 2000, p. 26).

Hoffmann (2003, p. 63) também acredita que o princípio da proteção teve sua origem juntamente com o Direito do Trabalho, e está presente na atualidade também nos cenários de crises, desatualizações e de reformulações das normas trabalhistas. Como ainda Rodriguez (2002, p. 85) complementa:

Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive abusivas e iníquas.

O princípio da proteção, também conhecido como princípio tutelar, tuitivo, protetivo ou ainda tutelar-protetivo, tem uma ampla predominância no ordenamento jurídico, no qual possui regras fundamentalmente protetivas e favoráveis ao trabalhador, sendo sua presunção de uma vantagem jurídica retificadora a parte mais fraca da relação empregatícia (DELGADO, 2014, p. 196). Tal princípio encontra-se elencado no artigo 7º da CRFB, que inspira o propósito de amparo ao trabalhador, como cita Rodriguez (2002, p. 83):

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencialmente a uma das partes: o trabalhador.

A proteção ao trabalhador é fundamentada em uma desigualdade econômica sob um critério humanista, devendo este ser protegido porque é um ser humano e possui direitos constitucionais assegurados, como uma vida digna que somente é possível mediante o trabalho prestado ao empregador, para assim possuir um sustento de vida (BARROS, 2013, p.137).

A eficácia deste princípio depende muito da materialização em leis, como a CRFB, Códigos e leis trabalhistas, porém não impede afirmar que a positivação do princípio da proteção no ordenamento jurídico é de essencial importância aplicada nos processos de aplicação do direito. Assim, nessa relação jurídica no qual o trabalhador exerce sua força de trabalho em favor de outro, é antes de tudo um imperativo de justiça (DELGADO, 2014, p.196).

Castelo (2000, p. 194) sintetiza a relevância do princípio da proteção:

O ordenamento jurídico laboral existe e é fundado no princípio da proteção dos direitos trabalhistas. A proteção dos direitos trabalhistas é de interesse público e social, visto que é condição para se estabelecer o respeito à dignidade da pessoa humana (inciso III do art. 1º da CF), a garantia do valor social do trabalho (inciso IV do art. 1º da CF), a garantia do valor social do trabalho (inciso IV do art. 1º da CF), o desenvolvimento nacional (inciso II do art. 2º da CF) e a própria erradicação da pobreza (inciso III do art. 2º da CF). Em tal situação, os direitos trabalhistas são condição do exercício da própria cidadania. Ou seja, são condição essencial para a existência do Estado Brasileiro.

Rodriguez (2002, p.107) considera manifestar-se o direito protetivo em três dimensões distintas, o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

O princípio *in dubio pro operário* é originado do princípio do direito privado, *in dubio, pro reo*, sendo no Direito do Trabalho utilizado quando uma mesma norma tiver mais de uma interpretação, devendo ser aplicada a mais benéfica ao trabalhador, por este ser a parte mais fraca da relação trabalhista. (RODRIGUEZ, 2002, p.108). Rodriguez (2002, p. 108) faz a comparação que nas relações civis ou comerciais o devedor é a parte mais fraca da relação jurídica, devendo tal princípio proteger esta parte, porém na relação trabalhista, a parte mais fraca é o credor, ou seja, o empregado.

Rodriguez (2002, p. 111) cita que este princípio não trata de correção da norma, ou para dar-se a está um verdadeiro sentido, mas sim utilizado quando houver dúvidas acerca de cláusulas contratuais do contrato individual ou coletivo de trabalho, como também, ressaltando o autor que o princípio pro operário jamais será aplicado a uma norma que não exista, não podendo afastar o real sentido da lei, podendo recorrer ao princípio em casos de dúvidas ao alcance da norma e não para a criação de novas instituições.

Porém para Delgado (2014, p. 210) existem problemas quando falamos desse princípio, pois abrange dimensões sobre o tema do princípio da norma mais favorável, ou seja, ambos os princípios, havendo mais de uma norma sobre a mesma matéria deverá ser aplicada a mais favorável ao trabalhador. Como também o outro grande problema é de substância, pois havendo dúvida em um processo do trabalho, não se pode decidir apenas em favor do trabalhador, mas deverá analisar quem tem o ônus da prova, pois esse princípio não permite suprir as deficiências do processo.

Para Rodriguez (2002, p. 124) as normas do direito do trabalho sempre fixam um mínimo de proteção ao trabalhador, mas nada impede que as normas que estão sendo criadas aumentem estes níveis de proteção, assim havendo um confronto entre as leis, porém utilizando sempre conforme o princípio da norma mais favorável a lei que gere mais benefícios ao trabalhador.

Tal princípio da norma mais favorável é regulamentador nos conflitos de duas normas existentes, aplicando a mais favorável ao trabalhador, devido a sua condição de hipossuficiente da relação trabalhista. Para Martins (2014, p. 37) este princípio é utilizado quando existem várias normas a serem aplicadas ao mesmo caso concreto, devendo ser observado a que for mais favorável ao trabalhador, independentemente de sua hierarquia. Porém Dorneles (2002, p. 117) como outros autores, não apoiam a mesma ideia da independência, devendo ter o cuidado de não desprezar a hierarquia normativa, pois uma norma inferior que contradiz uma superior se tornará inconstitucional ou ilegal.

Ainda Rodriguez (2002, p.127) cita que tal princípio se encontra em três esferas distintas, a na elaboração das normas jurídicas, no confronto entre as regras existentes e na interpretação das regras jurídicas. Sendo a forma de atuação deste princípio em tríplice dimensão, a informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante. A fonte informadora é derivada da fase pré-jurídica, no qual ainda não existe uma norma legislativa, agindo como uma fonte material. A fonte interpretativa/normativa é na fase jurídica, após construída a regra, como também a fonte hierárquica, que permite eleger qual regra prevalecerá em benefício ao trabalhador, porém não esquecendo o caráter sistemático da ordem jurídica.

Para Rodriguez (2002, p. 127) o problema deste princípio deriva do critério e o da unidade de medida que se deve utilizar quando existir uma norma ou várias destas favoráveis para o empregado, qual devendo ser devidamente aplicada no caso concreto.

Para solucionar o problema apontado por Rodriguez (2002), a legislação brasileira optou pelo critério de conglobamento orgânico ou por instituto, que apresenta uma solução de comparação parcial entre grupos que discutem a mesma matéria, ou seja comparam fontes em um conjunto e deve ser verificada qual a mais benéfica em geral ao trabalhador (BARROS, 2013, p.142).

O princípio da condição mais benéfica para Rodriguez (2002, p. 131) tem como regra que a condição mais favorável ao empregado deve permanecer em

decorrência de uma nova norma, devendo ser respeitada na medida que seja mais favorável ao trabalhador. Diferenciando-se o princípio da condição mais benéfica do princípio da norma mais favorável pela sucessão normativa, pois o princípio anterior citado é relacionado as normas com vigência simultâneas.

Conforme Delgado (2014, p.200) este princípio induz em uma garantia ao trabalhador, no qual as cláusulas contratuais de seu contrato de trabalho não poderão ser alteradas, devido ao direito adquirido elencado no art. 5º, inciso XXXVI, da CRFB, o que cita que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. (BRASIL, 2018a)

Segundo a CLT, em seu artigo 468 em concordância com a Súmula nº 51 do TST<sup>2</sup> as alterações no contrato de trabalho somente poderão ocorrer quando for em benefício ao trabalhador, sendo caso contrário considerada nula.

Para Martins (2014, p.37) a norma menos vantajosa ao trabalhador poderá apenas ser utilizada como regulamento jurídico para os trabalhadores que serem admitidos na empresa após esta nova legislação, devendo permanecer a antiga norma aos funcionários já admitidos em data anterior a esta.

Sendo o princípio da proteção elencado pelos autores como o princípio mais importante, pois dele deriva todos os demais, uma vez que, todos os princípios englobam situações para a proteção do trabalhador, para que este não fique desempado pela lei. Estando fundamentado em um processo humanista, assegurando os direitos dos trabalhadores, derivando deste princípio outros três princípios, que servem como suporte para o trabalhador não ser prejudicado perante o empregador, que detêm o poder econômico.

---

<sup>2</sup> NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (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) II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999) (BRASIL, 2018g).

O princípio *in dubio pro operário*, utilizado quando a dúvidas em relação a qual norma utilizar, não podendo recorrer a este quando a norma não existe ainda, pois não pode afastar o real sentido da lei, comparando tal princípio ao mais favorável, pois este é aplicado quando existir duas normas conflitantes, utilizando a mais benéfica ao empregado, e o princípio da condução mais benéfica, no qual uma norma nova não deve retirar benefícios ao trabalhador, devendo ser aplicada a lei anterior, que acarreta melhorias ao empregado, caso contrário tal norma se torna nula, ou seja, tal princípio trata a sucessão normativa.

### 2.3 OS PRINCÍPIOS COLETIVOS DO TRABALHO

Primeiramente Martins (2014, p. 60) cita que os princípios são fundamentais, nos quais irão informar e inspirar as normas jurídicas. Brito Filho (2000, p. 38) ainda conclui que o direito coletivo do trabalho, não são regras absolutas, porém dentro dele existem verdades estabelecidas, que dentro de um espaço traduzem condições básicas que se tornam regras que determinam a conduta do ser humano, sendo essa conduta chamada de princípios.

Delgado (2001, p. 80) ainda complementa a ideia do direito coletivos do trabalho como sendo um sistema, composto por princípios, categorias e também regras organicamente integradas entre si, sua função é assegurar, como no direito individual de trabalho, os direitos fundamentais, tanto do trabalhador, como do empregador. Construindo-se os princípios através na noção de coletividade entre os empregados. Porém o mesmo autor cita a dificuldade sobre os princípios coletivos do trabalho.

[...] o desconhecido sobre os princípios especiais do Direito Coletivo do Trabalho irá certamente comprometer o correto e democrático enfrentamento dos novos problemas propostos pela democratização do sistema trabalhista no Brasil. A não compreensão da essencialidade da noção de ser coletivo, a relevância de ser ele representativo e consistente para de fato assegurar condições de equivalência entre sujeitos do ramo juscoletivo trabalhista. (DELGADO, 2014, p. 1303).

Bortolotto (2001, p. 86) diz que a aplicabilidade dos princípios dá-se através das negociações coletivas, onde os sindicatos precisam ser atuantes para decidirem soluções e que direitos básicos devem permanecer em acordos feitos entre empregados e empregadores, nos quais as influências sociais, políticas e

econômicas estão cada vez mais atuantes no cenário trabalhistas, havendo mudanças de comportamentos e culturas, assim necessitando que o mínimo para o trabalhador seja assegurado.

Os princípios do direito coletivo podem ser classificados em três grupos, o primeiro relacionado com as condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo, o segundo grupo tratando-se acerca das relações entre os sujeitos coletivos, e por fim o último grupo, das relações e efeitos perante a coletividade (BRITO FILHO, 2000, p. 39).

O primeiro grupo, faz referência aos princípios da liberdade associativa e sindical, e da autonomia sindical, ou seja, traz luz ao livre-arbítrio da criação de entidades sindicais, como também da filiação sindical. Já a autonomia da vontade, classifica-se como uma garantia da autogestão das entidades sindicais, sem haver a interferência de empresas ou do Estado. Ou seja, refere-se a livre atuação dos sindicatos, suas sustentações econômicas-financeiras e a desvinculação de controles administrativos estatais (DELGADO, 2014, p. 1311).

O segundo grupo, classificado por Brito Filho (2000, p. 40), traz a relação entre o coletivo dos empregados e os empresariais, ou seja, no contexto das relações coletivas. Cabendo neste grupo os princípios da interveniência sindical na normatização coletiva, o da equivalência dos contratantes coletivos e o da lealdade e transparência nas negociações coletivas. Delgado (2014, p. 1315) ainda cita:

[...] o princípio visa assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem a força de uma institucionalização democrática como propiciada pelo sindicato (com garantias especiais de emprego, transparência negocial, etc.).

Já o terceiro grupo, trata da relação entre os efeitos das normas coletivas e as relações destas perante a coletividade, ou seja, é a comparação entre as normas geradas através da negociação coletiva e as do Direito Individual do Trabalho, tendo neste grupo os princípios da criatividade jurídica da negociação coletiva e o da adequação setorial negociada (DELGADO, 2001, p. 82).

Tais grupos classificados pelos autores, tendo derivações em princípios aplicáveis ao Direito Coletivo do Trabalho, são de extrema importância para o contemporâneo cenário brasileiro, no qual o Brasil atualmente passa por crises econômicas, gerando altos números de desempregos, acumulado com as atividades

informais, diminuindo o número de filiados aos sindicatos, e conseqüentemente fazendo com que a influência dos sindicatos na coletividade de trabalhadores seja enfraquecida com o passar dos tempos (BORTOLOTTI, 2001, p. 88).

Também com as mudanças nas situações dos empregos na modernidade, os sindicatos, conforme Nascimento (2013, p. 1597) tiveram que negociar temas anteriormente não tratados, assim fazendo com que os princípios se tornassem ainda mais aplicados no ramo coletivo, pois não poderá o direito do trabalhador ser afetado, mediante circunstâncias que o país se encontra no momento.

Sendo aplicado os princípios tanto no Direito Individual do Trabalho, como também no Direito Coletivo do Trabalho, assegurando os direitos fundamentais dos trabalhadores, uma vez que, esses são a parte hipossuficientes da relação trabalhista. Assim os sindicatos atuam de maneira que a coletividade dos empregados não seja negativamente afetada pelas mudanças ocasionadas no cenário brasileiro.

### **3 O SINDICALISMO NO BRASIL, A PARTIR DO SURGIMENTO DOS SINDICATOS E DOS DESAFIOS ACARRETADOS PELA REFORMA TRABALHISTA MEDIANTE OS TIPOS DE RESCISÕES E A HOMOLOGAÇÃO SINDICAL**

O surgimento do sindicalismo ocorreu devido as transformações políticas, sociais e econômicas advindas dos anos. Os trabalhadores estrangeiros que vieram laborar no Brasil, tiveram grande influência para o aparecimento do sindicalismo, uma vez que, trabalhavam sem os seus direitos garantidos, tendo que pressionar o governo para garantir o mínimo necessário. Outro fator importante para o surgimento dos sindicatos, foi a transformação da economia do país, que era baseada na escravidão e passou a ser agrário transportadora de café, ou seja, nasce a classe operária (DELGADO, 2011, p. 22).

A transformação política acontece primordialmente com o surgimento do Ministério do Trabalho, no período de 1930, criando caminho para a intervenção Estatal, como também no período do Estado Novo, nos quais foram promulgadas as leis trabalhistas (MIRANDA, 2011, p. 02).

Durante o surgimento do sindicalismo, aconteceram também repressões, uma significativa foi na época da Ditadura Militar, onde foi banida a liberdade de expressão, organização ou manifestações políticas, sofrendo um abalo aos sindicatos, pois tal coibição afetaria suas funções políticas, reivindicadoras e ideológicas, surgindo um novo sindicalismo na década de 70 (MIRANDA, 2011, p. 3).

Com o sindicalismo também surge o direito coletivo de trabalho, no qual une um grupo de trabalhadores em busca dos seus direitos, ou seja, dando força a estes para lutar contra a classe empregatícia, uma vez que, sozinhos os empregadores não poderiam discutir sobre a relação de emprego, atuando os sindicatos através das convenções e acordos coletivos (MARTINS, 2014, p. 244)

Delgado (2014), Barros (2013) e Martins (2014) destacam a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no qual teve uma importante transformação para o direito coletivo do trabalho, como também para os sindicatos, nos quais beneficiou aspectos em relação aos trabalhadores do seu âmbito empregatício.

Sendo tipificado na Consolidação das Leis do Trabalho o contrato de trabalho, o qual empregado e empregador firmam acordo para o labor do empregado

em troca de remuneração a este. Porém a rescisão deste contrato, poderá ser por diferentes modalidades, dependendo a situação desta, as verbas rescisórias quitadas no termo de rescisão serão diferentes.

Um aspecto que modificou de acordo com a Lei nº 13.467/17 foi a faculdade da homologação sindical, no qual anteriormente era obrigatória, como também o prazo de pagamento, devendo o empregador quitar o Termo de Rescisão no prazo de dez dias, podendo ser pagos na empresa, não necessitando irem a órgãos competentes para a verificação.

### 3.1 A INFLUÊNCIA DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Após a Revolução Industrial, no século XVIII surge o Direito Coletivo do Trabalho, com intuito de aperfeiçoar condições do trabalho, dando importância ao direito de associação dos empregados, tendo como consequência o aparecimento dos sindicatos, com o objetivo de serem criados pela luta das classes proletarizadas, conforme espina Martins (2014, p. 244).

Segundo Delgado (2011, p. 15) o direito do trabalho engloba o direito individual e o coletivo, cada um contendo suas especificações, enquanto o Direito Individual do trabalho trata da regularização do contrato de emprego, o Direito Coletivo do Trabalho se refere a uma autonomia coletiva, relacionando organizações coletivas de empregados e de empregadores, ou então sindicatos dos trabalhadores com determinada empresa específica, sendo como principal característica a representação e atuação em um coletivo dos trabalhadores. Martins (2014, p. 243) ainda completa a ideia do Direito Coletivo do Trabalho como um regulamentador das regras coletivas que são decorrência de um contrato individual e da organização sindical.

Completando a ideia do Direito Coletivo do Trabalho, Delgado (2011, p. 21-22) cita que este foi criado com intuito dos empregados adquirirem forças para poder debater questões político-profissionais com o coletivo empresarial, pois as manifestações individuais não possuíam efeitos que extrapolavam a relação individual do contrato de trabalho entre empregado e empregador, assim passando os trabalhadores a agirem de forma coletiva, através dos sindicatos para a

interferência na área política e jurídica da vontade coletiva dos empregados com os empregadores.

Sindicato, conforme Martins (2014, p. 250) significa:

A palavra *sindicato* vem do francês *syndicat*. Sua origem está na palavra *síndico*, que era encontrada no Direito Romano para indicar pessoas que eram carregadas de representar uma coletividade... Na CLT, sindicato é a denominação usada para as associações de primeiro grau.

Complementando o conceito de Martins (2014), Delgado (2011, p. 70)

cita:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

No Brasil, a Constituição de 1824 não faz menção ao Direito Coletivo do Trabalho, já a do ano de 1891 menciona o direito de associação e reuniões, porém no ano de 1903 houve o Decreto nº 979, que regulamenta a sindicalização rural, já a sindicalização urbana ocorreu apenas no ano de 1907, porém para alguns autores a primeira lei sindical surgiu apenas com o Decreto nº 19.770, com a unicidade sindical. Na Constituição de 1934 aos sindicatos foi garantido a pluralidade e a autonomia, o que foi transformado na Constituição de 1937, no qual a pluralidade foi substituída pelos sindicatos únicos. Sendo nesta Constituição também a criação da contribuição sindical. A Constituição de 1946 trouxe um novo texto em relação a liberdade de associação sindical, o que também foi assegurado de forma semelhante na Constituição de 1967 (BARROS, 2013, p. 964).

Já a do ano de 1988, assegurou a liberdade sindical aos servidores públicos civis, porém proibindo ao servidor público militar. Também considerou a livre associação profissional ou sindical, proibindo a interferência do Estado nas organizações sindicais. Vedando além disso a pluralidade dos sindicatos em um mesmo Município. Porém esta mesma Constituição concede legitimação aos sindicatos para exercer o direito de substituição processual (BARROS, 2013, p. 967).

A CRFB também não exige autorização do Estado para a criação dos sindicatos, porém ressalva a necessidade do registro no Ministério do Trabalho, destacando que tal registro verifica a unicidade sindical, não permitindo mais de um sindicato da mesma categoria na área de um Município (MARTINS, 2014, p. 252).

Barros (2013, p. 972) conceitua como unicidade sindical o reconhecimento de uma única entidade sindical pelo Estado, sendo esta de qualquer grau, de determinada categoria profissional ou econômica.

Delgado (2014, p. 1364) destaca a importância da CRFB.

Não se pode negar, é verdade, os claros pontos de avanço democrático na Constituição brasileira: a nova Carta confirma em seu texto o primeiro momento na história brasileira após 1930 em que se afasta, estruturalmente, a possibilidade jurídica de intervenção do Estado – através do Ministério do Trabalho – sobre as entidades sindicais. Rompe-se, assim, na constituição com um dos pilares do velho modelo: o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura sindical.

A liberdade sindical trazida por algumas das Constituições, trata do direito de empregados e também de empregadores de organizarem livremente coletividades, sem a interferência do Estado, visando a promoção dos interesses individuais e coletivos, nos quais estão irão representar. Também tal liberdade se refere ao direito de ingresso e retirada dos sindicalistas aos seus respectivos sindicatos, conforme demonstrado no art. 5º, inciso XVII e 8º da CRFB (MARTINS, 2014, p. 246).

Para a CLT, os sindicatos são traduzidos como um conjunto de pessoas físicas ou jurídicas que se reúnem com o propósito de garantir direitos coletivos de seus membros ou categorias, sendo este de direito privado, por não haver a interferência do Estado, porém a unicidade sindical, decorre da lei, pois não é permitida a criação de mais um sindicato na mesma base territorial inferior a área de um Município (MARTINS, 2014, p. 251).

Ainda de acordo com a CLT, os sindicatos possuem três funções reconhecidas, a representatividade, a negocial e a assistencialista. A primeira função, ou também chamada de prerrogativa, trata do sindicato agir em nome da coletividade, defendendo o interesse da relação de trabalho, colocando-se à frente de confrontos com os empregadores para garantir o direito coletivo de trabalho seja

na esfera administrativa ou judicial, conforme espana o art. 8º da CRFB<sup>3</sup> (DELGADO, 2011, p. 96).

De acordo com Martins (2014, p. 259) a função negocial é a que versa sobre as convenções e acordos coletivos do trabalho, no qual os sindicatos procuram estabelecer o diálogo com os sindicatos empresariais ou então com os empregadores em busca de compor regras jurídicas que irão reger as condições do contrato de trabalho entre trabalhador e empregador, conforme é demonstrado segundo os artigos 7º, inciso XXVI e 8º, inciso VI da CRFB.

Já a função assistencial consiste na prestação de serviços dos sindicatos com os sindicalistas, e em alguns casos a todos os membros da categoria, com a função se prestar serviços educacionais, médicos, entre outros, ou seja, é o dever do sindicato auxiliar em benefícios aos empregados (DELGADO, 2011, p. 96).

Os sindicatos surgiram juntamente com o direito coletivo do trabalho, pois com o auxílio desses os trabalhadores se sentiram amparados em relação aos seus direitos, ficando em uma relação de igualdade com os empregadores, que são os detentores do poder, assim criando convenções e acordos coletivos para que os direitos da classe operário não seja fragilizado.

### 3.2 SINDICALISMO BRASILEIRO

O sindicalismo brasileiro tem como base de sua trajetória as transformações políticas, sociais e econômicas, sendo reconhecido apenas na Constituição de 1891, no qual citava que a todos era lícito associar-se ou então a

---

<sup>3</sup> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer. (BRASIL, 2018a)

reunir-se livremente, porém sem o uso de armas, não tendo a intervenção da polícia, apenas nos casos que deveria ser mantido a ordem pública. Tal origem ao sindicalismo surgiu principalmente por ter sido abolida a escravatura, no qual houve o ingresso da mão-de-obra dos imigrantes, assim havendo os primeiros movimentos sindicais (QUEIROZ, 2007, p. 20).

No Brasil, os primeiros sindicatos denominaram-se *ligas operárias* e surgiram em fins de 1800 e início de 1900, sofrendo influência dos trabalhadores estrangeiros que migraram para o nosso país. A lei reconheceu primeiro os sindicatos rurais (1903), depois os sindicatos urbanos (1907). (NASCIMENTO, 2013, p. 443).

Ao deixar para trás a escravatura, o Brasil, no final do século XIX passa por transformações econômicas, ocorrendo a mudança da atividade para agrário-exportadora de café, fez surgirem a mão-de-obra assalariada, surgindo núcleos operários e lutas para adquirem os seus direitos, pois nesse período não existia os direitos básicos, necessitando buscar por organizações como formas de pressionar o governo a melhorarem as condições de trabalho (ANTUNES, 1991, p. 39).

Os imigrantes revoltados com as promessas não cumpridas feitas pelos empregadores, foram os que trouxeram a luta pelos direitos básicos nas empresas do Brasil, sendo com este movimento que se organizou o anarquismo, uma posição preponderante do movimento operário brasileiro (MIRANDA, 2011, p. 01). Os operários brasileiros criam diversas entidades de classes, no qual promoveram grandes eventos, destacando-se o do ano de 1906, o I Congresso Operário, no qual obteve a presença de sindicatos, federações, ligas e uniões operárias, nascendo a Confederação Operária Brasileira (COB) (QUEIROZ, 2007, p. 22).

Até o ano de 1930 os movimentos sindicais se organizavam livremente, porém com o conflito entre capital e trabalho, o sindicalismo começou a ser considerado uma questão política, criando caminho para a intervenção Estatal nos sindicatos, uma vez que nesse período foram criados o Ministério do Trabalho, a Justiça do Trabalho e a CLT, com o intuito de administrar a formação das forças dos trabalhadores, para que assim surgisse como uma força de cooperação do Estado, ou seja transformando os sindicatos em um órgão de colaboração do Estado (MIRANDA, 2011, p. 02).

Martins (2014, p. 690) destaca referente a este período.

Os sindicatos poderiam celebrar convenções ou contratos coletivos de trabalho. Foram agrupadas oficialmente profissões idênticas, similares e conexas em bases municipais. Vedou-se a filiação de sindicatos a entidades internacionais sem autorização do Ministério do Trabalho. Passaram os sindicatos a exercer funções assistenciais.

Neste período de 1930 até 1945, conhecido como Era Vargas ou Estado Novo, foram promulgadas leis sociais e trabalhistas, que garantiram a proteção ao trabalhador, sendo criadas com intuito de criar uma base social operário para o Estado. Em 1935 houve a criação da Aliança Nacional Libertadora (ANL), no qual teve uma repressão da polícia e de outros órgãos do governo contra movimentos operários (MIRANDA, 2011, p. 02). Queiroz (2007, p. 24) ainda ressalta que a Era de Getúlio Vargas, reprimia os sindicatos, porém ao mesmo tempo atendia as inúmeras reivindicações dos trabalhadores.

Outra repressão sofrida pelos sindicatos ocorreu no ano de 1964, com a Ditadura Militar, no qual a Ditadura acabou com a liberdade de expressão, organizações e manifestações políticas, sendo os sindicatos controlados pelos militares, não existindo mais a estes as funções políticas, reivindicadoras ou ideológicas dos sindicatos, surgindo da década de 70, um novo sindicalismo, como também no ano de 1969 quando aparece a liderança sindical brasileira mais expressiva, Luiz Inácio Lula da Silva (Lula), no qual em seu governo como Presidente da República Federativa do Brasil propôs uma reforma sindical (MIRANDA, 2011, p. 3).

Para Ramos (2007, p. 234) o novo sindicalismo possui características, como:

1) liberdade e autonomia; 2) regime da unicidade sindical; 3) sistema confederativo de representação sindical; 4) liberdade de filiação; 5) contribuição Sindical obrigatória; 6) proteção aos dirigentes sindicais; 7) defesa de direitos e interesses individuais e coletivos da categoria; 8) sindicalismo reivindicativo e assistencial, ao mesmo tempo.

Para Queiroz (2007, p. 19) o novo sindicalismo tem dimensões sociais, econômicas, políticas e jurídicas, sociais quando trata do poder associativo dos trabalhadores a classe que a este pertence, econômica, pois relaciona-se o empregado a economia, associando a este a produtividade, condições de trabalho, remuneração, pois o empregado trabalha para adquirir o seu sustento, política no que se diz pela disputa, luta por poder, e pôr fim a dimensão jurídica, pelo sindicalismo fazer parte do ordenamento jurídico.

Para Ramos (2007, p. 229) sindicalismo é definido como um conjunto de ações que são desenvolvidas por entidades sindicais com a intenção de proteger, orientar e defender os interesses dos trabalhadores de uma determinada categoria profissional ou econômica. Bortolotto (2001, p. 86) complementa a ideia de o sindicalismo ser a associação mais natural e espontânea da conexão entre capital e trabalho, nascendo dos fatos e imposto pela realidade social, sendo constituído por sujeitos privilegiados pela emancipação política e social, fundada na liberdade e solidariedade.

Surgindo o sindicalismo através de diversos movimentos dos empregados, nos quais primeiramente teve como influência os trabalhadores que vinham para o Brasil a procura de trabalho, porém sem possuir nenhum direito trabalhista, uma vez que não eram assegurados por leis. Assim, com o passar dos anos o Brasil teve que se moldar as necessidades dos trabalhadores, dando a estes direitos que o protegiam na sua vida laboral.

### 3.3 CONTRATO DE TRABALHO E AS MODALIDADE DE RESCISÕES TRABALHISTAS

A CLT em seus artigos 2º e 3º tipifica quem poderá ser considerado empregador e empregado, para assim surgir uma relação de emprego entre as partes. O empregador podendo ser empresa, individual ou coletiva que assuma os riscos que poderão acontecer, como também que admita pessoas assalariadas em contrapartida da prestação de serviço destas, já o empregado é considerado toda pessoa física que presta seus serviços ao empregador, mediante a remuneração (DELGADO, 2014, p. 546).

Para que exista uma relação de emprego entre o trabalhador e o empregador, Barros (2013, p. 173) cita que é necessário que elementos estejam presente nessa relação, nos quais a pessoalidade e o trabalho não eventual são fundamentais, sendo necessário que o funcionário tenha o dever de comparecer todos os dias pessoalmente ao seu local de trabalho, não podendo fazer-se substituir por outrem ou então ir em dias alternados, não estipulados pelo contrato de trabalho. Também são necessários para a caracterização da relação de emprego a remuneração e a subordinação, devendo o empregado receber pelo serviço

prestado, como deve sua prestação de labor ao empregador. Barros (2013, p. 186) conclui acerca das características do contrato de trabalho.

Entre os caracteres do contrato de trabalho, poderão ser arrolados os seguintes: trata-se de um contrato de direito privado, sinalagmático, de execução continuada, consensual, *intuiti personae* em relação ao empregado, oneroso e do tipo subordinativo.

A CLT em seu artigo 442 cita o que o contrato de trabalho poderá ser realizado por um acordo tácito ou expresso, derivando da ideia contratual, acordo de vontades, como também com a teoria institucionalista, que é a relação de emprego. Para Martins (2014, p. 49) o contrato de trabalho é um acordo de atividade, pois contrata-se os serviços em que o empregado irá laborar para chegar a um resultado que gere lucro ao empregador.

Manus (2011, p. 75) ressalta que ainda que inexista contrato escrito entre as partes, a relação de trabalho irá existir, pelo conceito do art. 442 da CLT, que cita a forma tácita da relação de emprego, ou seja, o empregado que não é registrado ainda sim terá seus direitos assegurados, pois haverá contrato de trabalho quando houver uma relação de emprego entre dois sujeitos, ainda que não tenha sido formalizada.

Para a validade do contrato de trabalho é preciso que seja respeitada as condições determinadas pelo artigo 104 do Código Civil (CC), nos quais o ato jurídico deverá possuir agente capazes, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei. A capacidade para o direito de trabalho, não é igualada ao direito civil, pois no artigo 7º, inciso XXXIII, da CRFB cita que menores de dezesseis anos poderão trabalhar na forma de aprendiz, tendo essa capacidade para assinar seus recibos de salários, férias, porém não possuindo autonomia para assinar a sua rescisão contratual. Já o ato ilícito, que faz ser considerado o ato jurídico nulo, são os descritos no artigo 166, inciso II do CC (MARTINS, 2014, p. 54).

A duração do contrato de trabalho poderá ser classificada por tempo determinado, cuja vigência já esteja estipulada em termo prefixado e o contrato por tempo indeterminado, que atualmente é o mais comum nas relações de emprego, no qual não existe um prazo para a terminação do pacto laboral (MARTINS, 2014, p. 55).

Nascimento (2013, p. 181) destaca que os contratos por tempo determinados devem ser exceções, pois não beneficiam os trabalhadores, sendo

exemplo que estes não possuem o aviso prévio, já que têm conhecimento de quando o contrato de trabalho termina.

A CLT em seu artigo 443, parágrafo 2º, cita os casos que poderá ser admitido o contrato de trabalho por prazo indeterminado, estando vinculados aos serviços cuja natureza são transitórios e que justifiquem a predeterminação do prazo fixado, os de atividades empresariais de caráter transitórios, estes possuindo o prazo de dois anos, e os contratos de experiências, que se limitam ao prazo de noventa dias. Passando destes prazos determinados pela lei, tacitamente ou expressamente, o contrato por tempo determinado passa a ser por tempo indeterminado automaticamente, conforme o princípio da continuidade da relação de emprego.

Os serviços de natureza ou transitoriedade está relacionado a um trabalho excepcional, alguém que o empregador possa contratar apenas em um período de tempo, seja para cobrir as férias de outros empregados, como também para resolver um problema momentâneo, ou seja, vincula-se a um contrato de substituição. Já as atividades de caráter transitórios, a determinação do tempo é característica da empresa, pois esta trabalha por temporadas, em uma atividade passageira. E por fim, o contrato de experiência, a relação de emprego mais comum, pois é nesse período em que o empregador conhece o funcionário e ao contrário também, uma vez que, ambos da relação contratual podem optar por não dar continuidade aos serviços prestados (MANUS, 2011, p. 81).

Delgado (2014, p. 556) simplifica a ideia do contrato por tempo determinado ao comparativo do contrato temporário antes da reforma trabalhista, no qual aparece a figura da terceirização, porque trata-se de um trabalho transitório de substituição de pessoal regular e permanente, ou até mesmo em um acréscimo de serviços da empresa tomadora dos serviços.

Aos contratos por prazo determinado, desde que, não possuam cláusula assecuratória do direito recíproco, irão ter algumas garantias, como o salário de acordo com o piso da categoria, limitação de oito horas diárias, pagamento de horas extras, décimo terceiro e férias proporcionais ao período trabalhado, repouso semanal remunerado, adicionais de periculosidade, insalubridade, e o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), com a possibilidade de saque deste, conforme for a rescisão. Entretanto, esta modalidade de contrato de trabalho não permite as verbas decorrentes do término do contrato de trabalho, como o aviso prévio, multa rescisória e o seguro desemprego (NASCIMENTO, 2013, p. 191).

Durante a vigência do contrato de trabalho por prazo determinado, uma das partes, empregado ou empregador, poderá querer a rescisão antecipada da relação de emprego, devendo ser indenizado, conforme artigos 479<sup>4</sup> e 481 da CLT a parte que ser desfavorecida. Quando o empregador, sem justa causa, despedir o empregado, este será obrigado a pagar uma indenização referente a quantia de metade da remuneração que o empregado teria direito até o final do prazo estipulado em contrato. Já o empregado, não poderá desligar-se da empresa, sem justa causa, caso contrário também pagará indenização ao empregador, porém apenas aos prejuízos que deste fato resultarem a empresa, não podendo esta indenização ser superior ao que o empregador pagaria na mesma situação (GONÇALVES, 2018, p. 142).

É necessário para realizar a rescisão do contrato de trabalho por tempo determinado, primeiramente analisar se existe a cláusula assecuratória de direito recíproco, pois caso afirmativo, a extinção do contrato far-se-á pela norma do artigo 481 da CLT<sup>5</sup>, sendo a indenização paga pelo empregador ao empregado, a quantia referente a trinta dias do seu salário, tornando a rescisão mais onerosa em muitos casos, pois regem-se as normas do contrato por prazo indeterminado, assim o empregado tendo direito ao aviso-prévio (GONÇALVES, 2018, p. 142).

Para Delgado (2014, p. 564) existem entendimentos que para a rescisão antecipada do contrato de trabalho, também caberia nas verbas devidas pelo empregador a multa de quarenta por cento de acréscimo sobre o FGTS, pois o Decreto nº 99.684 de 1990 (Regulamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), em seu artigo 14<sup>6</sup> e 9º, parágrafos 1º e 2º<sup>7</sup>, determina o pagamento da

---

<sup>4</sup> Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato. (BRASIL, 2018b)

<sup>5</sup> Art. 481 - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado. (BRASIL, 2018b)

<sup>6</sup> Art. 14. No caso de contrato a termo, a rescisão antecipada, sem justa causa ou com culpa recíproca, equipara-se às hipóteses previstas nos §§ 1º e 2º do art. 9º, respectivamente, sem prejuízo do disposto no art. 479 da CLT. (BRASIL, 2018c)

<sup>7</sup> Art. 9º - Ocorrendo despedida sem justa causa, ainda que indireta, com culpa recíproca por força maior ou extinção normal do contrato de trabalho a termo, inclusive a do trabalhador temporário, deverá o empregador depositar, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e, ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais cabíveis. § 1º - No caso de despedida sem justa causa, ainda que indireta, o empregador depositará na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta

multa de quarenta por cento em situações de dispensa antecipada por parte do empregador, e multa de vinte por cento por culpa recíproca. Contudo, esta determinação não é aplicada, pois caracteriza *bin in idem*, prevalecendo o entendimento que a multa indenizatória paga pela dispensa antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado sirva de reparação pela dispensa imprevista.

Caso o contrato de trabalho se omita em relação a cláusula asseguratória de direito recíproco, valerá as regras do artigo 479 da CLT, pois este é considerado a regra dos contratos por tempo determinado, assim aplicar-se-á a indenização do valor da metade dos dias em que falta para acabar o contrato em caso da dispensa por parte do empregador (GONÇALVES, 2018, p. 143).

Para o efeito da suspensão e interrupção do contrato de trabalho por prazo determinado, existe conforme Delgado (2014, p. 566) duas correntes, a primeira que considera a suspensão e a interrupção, porém apenas dentro do prazo estipulado do contrato, extinguindo-se esse normalmente na data fixada no termo, ainda que o empregado esteja afastado, e a segunda corrente, admitindo-se a suspensão e interrupção, tendo estas a prerrogativas de prorrogar o vencimento do contrato de emprego até o momento do desaparecimento do fator que ensejou a suspensão e interrupção. A CLT, em seu artigo 472, parágrafo 2º cita que deverá ser um acordo firmado entre empregado e empregador, para não ser contado para efeitos de prazo de terminação do contrato.

A outra forma classificada pela duração do contrato de trabalho, é pelo prazo indeterminado, ou seja, em seu termo não existe um prazo fixado, é de maneira indefinida, se estendendo ao longo dos anos. Tal modalidade de contrato de trabalho se caracteriza como sendo regra geral, devido ao princípio da continuidade da relação de emprego e também o princípio da norma mais favorável, pois conforme os anos, os empregados recebem benefícios, Delgado (2014, p. 552) traduz como um posicionamento privilegiado acerca do contrato indeterminado, conforme entendimento adotado pela Súmula nº 212 do TST.

O caráter de regra geral que é deferido pelo ordem jurídica ao contrato por tempo indeterminado confere-lhe status privilegiado: o status de presunção jurídica de sua existência em qualquer contexto de contratação

---

vinculada durante a vigência do contrato de trabalho atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, não sendo permitida, para este fim a dedução dos saques ocorridos. § 2º Ocorrendo despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o parágrafo precedente será de vinte por cento (BRASIL, 2018c).

empregatícia. Ou seja, se há pactuação de relação de emprego, presume-se ter sido efetivada mediante contrato por tempo incerto. Em coerência a essa presunção, o Direito do Trabalho considera, ao contrário, excetivos os pactos empregatícios a termo existentes na realidade jurídica.

Para Martins (2014, p. 54) os efeitos do contrato por tempo indeterminado são mais favoráveis aos empregados, uma vez que, nos casos de suspensões e interrupções contratuais, o vínculo empregatício permanece, inviabilizando a dispensa pelo empregador, como também outro ponto positivo desta forma de contrato é a estabilidade e garantias do emprego a determinados empregados que usufruem desse benefício, como são os casos dos dirigentes sindicais e cipeiros. Porém, o efeito que mais favorece o empregado, é para fins rescisórios, nos quais o empregado possui direito de aviso-prévio de trinta dias, mais a proporcionalidade deste aviso com pelo menos um ano dos serviços prestados. Delgado (2014, p. 553) destaca que para fins rescisórios, os efeitos podem variar decorrente do tipo de dispensa que ocorrer, porque cada forma de ruptura contratual enseja efeitos rescisórios distintos.

A rescisão se caracteriza pelo término do vínculo empregatício entre empregado e empregador, devendo neste ato ser todas as obrigações pendentes cumpridas. A rescisão poderá ser dada através das formas previstas em leis, nos quais podem ser sem justa causa, com justa causa, indireta, por culpa recíproca, e por acordo, esta última modalidade acrescida pela Lei nº 13.467/17 para evitar práticas ilegais (GONÇALVES, 2018, p. 143).

A primeira modalidade, trata acerca da dispensa do empregado por decisão do empregador, sem justa causa, ou seja, é quando o empregador dispensa o empregado, dando fim a relação contratual trabalhista. Neste tipo de rescisão cabe ao empregador pagar as verbas devidas ao empregado, sendo garantia desde o saldo de salário, aviso prévio de 30 dias, aviso prévio indenizatório, caso o empregado esteja a mais de um ano na empresa, férias vencidas e proporcionais, um terço em relação as férias, 13º salário proporcional aos meses trabalhados, como também a multa do FGTS de 40% (quarenta por cento) (MARTINS, 2014, p. 124).

Nascimento (2013, p. 485) conceitua a rescisão por parte do empregador como sendo o tema de maior importância para o direito do trabalho.

Um dos temas de maior importância para o direito do trabalho é a dispensa do empregado, pelo seu significado para o trabalhador, pelas consequências econômicas que podem projetar-se sobre este e sua família e pelos reflexos sociais que o problema do desemprego pode trazer.

Outra modalidade de rescisão é a sem justa causa pelo empregado, ou seja, a iniciativa de pôr fim ao contrato de trabalho partiu do trabalhador, pedindo este a sua demissão. As verbas rescisórias devidas pelo empregador, são as mesmas que na rescisão sem justa causa por parte do empregador, porém não cabe nesse caso, a multa do FGTS, pois esta serve como uma indenização da dispensa por parte do empregador (GONÇALVES, 2000, p. 24).

A rescisão com justa causa, caracteriza-se pela atitude incorreta do empregado, tipificada no artigo 482 da CLT<sup>8</sup>. Para Martins (2014, p. 126) a justa causa possui elementos subjetivos e objetivos, nos quais os subjetivos referem-se se o funcionário agiu com culpa, através da negligência, imprudência ou imperícia, ou com dolo, no qual realmente teve a intenção de cometer o ato que ensejou a justa causa. Para definir os requisitos objetivos, deve-se considerar primeiramente que a conduta seja tipificada, devendo analisar a gravidade do ato, como também o nexo de causalidade.

Para praticar tal modalidade de rescisão é necessário haver a proporcionalidade, não devendo ser o empregado dispensado por falta anterior, ou seja, o ato faltoso praticado pelo trabalhador deve ser tão gravoso, que a medida cabível aplicada poderá ser a justa causa. Destacando, Nascimento (2013, p. 502) que a falta praticada deve ter relação com o serviço laborado pelo empregado dentro da empresa.

---

<sup>8</sup> Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (BRASIL, 2018b)

Nascimento (2013, p. 504) define justa causa como sendo o comportamento culposo que pela sua gravidade e consequências, torne praticamente impossível a relação de trabalho entre empregado e empregador.

O sistema taxativo, do Brasil, a lei enumera os casos de justa causa, fazendo-o exaustivamente. Desse modo, somente a lei é fonte formal típica. Impossível será a estipulação de justa causa por meio de outras normas jurídicas, como as convenções coletivas de trabalho, os regulamentos de empresa etc. Argumenta-se que esse sistema dispensa maior proteção ao trabalhador, porque restringe as hipóteses faltosas, e permite às partes e aos Tribunais do Trabalho um critério mais rigoroso e seguro de apreciação dos casos concretos. (NASCIMENTO, 2013, p. 511).

De acordo com Martins (2008, p. 511) o ônus da prova da existência da justa causa caberá ao empregador, pois pelo princípio da razoabilidade, um empregado não será dispensado pela justa causa na normalidade do serviço, ou seja, quando houver a penalidade mais severa, que é considerada a justa causa, o empregador que terá que provar os motivos que ensejaram esta, de modo que não reste dúvidas da conduta de seu trabalhador.

Os atos que justificam a justa causa, enumerados pelo artigo 482 da CLT, em seus treze incisos, sendo o primeiro a improbidade, que se relaciona com a índole do trabalhador, a sua moralidade, ou seja, atos que o empregado cometa que não condizem com a ética e moral dos bons costumes, que causam prejuízos ao empregador. O inciso segundo do artigo citado, cita a incontinência de conduta e o mau comportamento que está relacionada ao desregramento do empregado, atos que são incompatíveis com a função em que exerce o funcionário, vinculado à vida sexual, libertinagem, pornografia. Já o mau procedimento é uma atitude irregular do empregado, incompatível com as regras, sintetizando, são todas as condutas que não se encaixam nas demais causas de justa causa (MARTINS, 2014, p. 128).

A negociação habitual refere-se ao empregado que durante a sua jornada de trabalho, explora negócio próprio, se beneficiando dos clientes da empresa em que este trabalha. Destaca-se nessa forma de rescisão com justa causa que a conduta do empregado deve ser habitual e sem a autorização do empregador, uma vez que, autorizada por este, irá descaracterizar a justa causa (GONÇALVES, 2000, p. 30).

A condenação criminal, trata-se quando o empregado tenha sentença transitada em julgado, condenando este por ato criminoso, pois o trabalhador nestas condições não poderá cumprir o objetivo do contrato de trabalho, que é a prestação

de serviços, gerando motivos para o empregador reincidir o contrato firmado por ambas as partes. No inciso e, do artigo 482 da CLT, cita-se a desídia, quando o empregado desempenha suas atividades com negligência, má vontade, omissão, indiferença, desinteresse. Podendo ser caracterizada também, por faltas sem justificativas, mas que anteriormente tiveram punições ao empregado, como advertências (MARTINS, 2014, p. 129).

A embriaguez, refere-se ao empregado chegar bêbado ou drogado no serviço, transparecendo este nos seus serviços, como também realizada no horário da jornada de trabalho, sendo que a embriaguez no serviço não necessita ser habitual para a aplicação da justa causa. Porém alguns doutrinadores e a jurisprudência, consideram a embriaguez como doença, não podendo caracterizar a justa causa e sim afastamento para tratamento (MARTINS, 2014, p. 129).

A violação de segredo da empresa, também está tipificada no artigo em que justificam a justa causa, podendo o empregado ter seu contrato rescindido quando não guardar informações de caráter sigiloso, configurando por este ato prejuízos ao empregador, pois ao empregado foram confiados segredos, devido ao seu posto de trabalho. A indisciplina no serviço, também caracteriza justa causa, no qual o funcionário descumpra ordens gerais, devendo estas serem prestadas ao empregado de forma escrita, para que este não alegue que não as conhecia, como também a insubordinação, que são ordens diretas dadas ao empregador ao empregado, no qual este a descumpra, valendo-se ressaltar que se tais ordens foram ilegais ou imorais, a não obediência não caracteriza justa causa (GONÇALVES, 2000, p. 33).

Para caracterizar o abandono de emprego, é importante que tenha o elemento objetivo de faltas injustificadas em um certo período de tempo, considerado pela jurisprudência trinta dias, além do elemento subjetivo, que é a intenção do empregado de não retornar ao emprego, devendo haver prova do abandono por parte do empregado, em decorrência do princípio da continuidade da relação de emprego. A Súmula 32 do TST<sup>9</sup>, cita o prazo de trinta dias para a caracterização da justa causa. Para configurar o ânimo de abandono do empregado, deve ser comprovado por meio de carta com aviso de recebimento, convocando o

---

<sup>9</sup> ABANDONO DE EMPREGO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer (BRASIL, 2018e).

empregado a comparecer no serviço e não por jornais, como anteriormente, pois pode-se o trabalhador não ter acesso, como também poderá este se sentir lesionado (MARTINS, 2014, p. 130).

Para Gonçalves (2000, p. 36) o ato lesivo à honra ou boa fama praticado no serviço ou ao empregador, relaciona-se que o empregado deve zelar pelo bem da empresa, originando por este calúnia, injúria ou difamação de qualquer pessoa dentro da empresa, como também a ofensa física, no qual o funcionário agride alguém da empresa, ambas as hipóteses estão resguardadas caso este haja legítima defesa própria ou de outrem.

A prática dos jogos de azar caracteriza-se pela habitualidade em que o empregado pratica os jogos, porém existe a divergência da configuração de justa causa, pois algumas correntes doutrinárias acreditam que não poderá justificar a justa causa pelo motivo de jogos de azar, uma vez que, consideram a loteria esportiva, bingos, sorteios como jogos, assim sendo classificados como jogos autorizados ou não pelo governo. E ainda no artigo 482 da CLT, cita a rescisão por justa causa, aos atos atentatórios a segurança nacional, nos quais são práticas de terrorismo, malversação da coisa pública, dentre outros. (GONÇALVES, 2000, p. 40).

Para provar a justa causa, cabe ao empregador, uma vez que, está prejudica economicamente o empregador, pois nessa modalidade de rescisão o empregado não terá direito ao aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário, indenização da multa de 40% (quarenta por cento), e seguro-desemprego, apenas recebendo o empregado o saldo de salário e as férias já vencidas. Destaca-se que a justa causa poderá ser cometida durante o aviso-prévio do empregado, implicando perda do direito do restante do respectivo prazo (MARTINS, 2014, p. 132).

Outra modalidade rescisão, que parte da decisão do empregado, é a rescisão indireta, no qual caracteriza-se pela justa causa em decorrência do empregador, conforme os incisos do artigo 483 da CLT<sup>10</sup>, sendo a única maneira de

---

<sup>10</sup> Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu

caracterizar a justa causa o ajuizamento na Justiça do Trabalho, postulando rescisão indireta, pois será muito difícil o empregador admitir que cometeu a justa causa. Outra previsão de justa causa, está fixada no parágrafo único do artigo 407 da CLT, no qual a empresa deverá tomar as devidas providências para que o menor mude de função quando recomendada pelas autoridades competentes, assim caracterizando automaticamente a justa causa (NASCIMENTO, 2013, p. 514).

Gonçalves (2018, p. 140) define tal rescisão.

Rescisão indireta, então, seria aquela em que o empregador tem a intenção de excluir o empregado do seu quadro de trabalhadores, e, ao invés de fazê-lo, busca um modo para que o empregado abandone o emprego ou renuncie a ele, ou seja, para provocar o afastamento do empregado muda as condições de trabalho, ou deixa de cumprir suas obrigações.

Diante de tal modalidade, o empregado terá direito, se configurada a rescisão indireta, as mesmas verbas da rescisão por parte do empregador sem justa causa (GONÇALVES, 2018, p. 140).

Outra espécie de rescisão é por culpa recíproca, que significa que ambos da relação de trabalho cometeram a justa causa, tanto o empregador cometendo as infrações do artigo 483 da CLT, como o empregado, cometendo os atos elencados do artigo 482 da CLT, devendo haver uma proporcionalidade entre elas, em alguns casos o judiciário não exigindo que sejam simultâneas (GOLÇALVES, 2000, P. 44).

A novidade trazida pela Lei n 13.467/17 foi a rescisão por acordo, no qual era costumeira a prática ilegal desta nas rescisões sem justa causa, onde empregado pede a sua demissão, porém faz um acordo com o empregador para simular que este o demitiu, assim podendo o funcionário sacar o FGTS e receber o seguro-desemprego. Resolvendo acabar com tal conduta ilegal, a Reforma Trabalhista introduziu tal modalidade de rescisão, no artigo 484-A da CLT, sendo as verbas devidas por metade o aviso prévio, se indenizado, a indenização da multa do FGTS, e na integridade as demais verbas trabalhistas. Porém o saque do FGTS poderá ser de apenas 80% (oitenta por cento) do valor depositado, como não poderá o empregado que realizar acordo receber as parcelas do seguro-desemprego, no qual teria direito se despedido pelo empregador (GONÇALVES, 2018, p. 144).

É importante saber qual a modalidade de rescisão do contrato de trabalho, para ter conhecimento de quais verbas trabalhistas irá ser devida ao funcionário, pois estas se moldam conforme a rescisão do contrato entre empregado e empregador, porém em todas as espécies de rescisão os direitos dos empregados estarão assegurados.

#### **4 AS MUDANÇAS OCASIONADAS DECORRENTES DA LEI Nº 13.467/17**

A Reforma Trabalhista, introduzida no ordenamento jurídico pela Lei nº 13.467/17, aprovada no dia treze de julho de 2017, tem como principal justificativa as mudanças ocorridas no cenário brasileiro, no qual a CLT ficou desatualizada devido as inúmeras práticas do cotidiano (CARVALHO, 2017, p. 81). Moraes (2018) também justifica tais mudanças, devido aos altos números de desempregos, fazendo com que a Reforma impulsionasse a contratação, uma vez que, negociações entre empregador e empregado prevalecem.

Moraes (2018) também cita que a Reforma Trabalhista era um ponto de extrema importância para o cenário atual, porém causou muito espanto a classe trabalhadora, pois como criou direitos novos, também suprimiu os que já eram garantias dos funcionários, ficando estes desamparados por normas legais. Assim a proteção trabalhista, ficou à mercê da vontade entre as partes.

Um ponto negativo da Reforma Trabalhista para o empregado foi a faculdade da homologação sindical, no qual anteriormente as rescisões eram obrigatoriamente, com empregado com um ano ou mais de emprego, serem assistidas pelos sindicatos da categoria profissional, Ministério do Trabalho e Previdência Social ou então pela Justiça do Trabalho, podendo atualmente serem quitadas na empresa, sem assistência (DELGADO, 2014, p. 1210).

Gonçalves (2018, p. 108) destaca a facilidade para a ocorrência de fraudes, pois o empregado, parte hipossuficiente da relação de trabalho, muitas vezes não possui o conhecimento das verbas trabalhistas, fazendo com que não questione sobre as verbas rescisórias, ficando o seu direito desamparado.

Para suprimir tal possibilidade de falta de proteção ao trabalhador, a Reforma Trabalhista, trouxe a alternativa do reconhecimento das convenções e acordos coletivos, sobressaindo o negociado sobre o legislado, conforme artigo 611-A da CLT, podendo alguns direitos serem flexibilizados (LOURO, 2017).

Assim alguns sindicatos da categoria profissional, decidiram em seus textos, aderirem a cláusula da obrigatoriedade da homologação sindical, para que o princípio da proteção fosse mantido, mediante a Reforma Trabalhista.

Tal aspecto do “negociado sobre o legislado”, foi alvo de críticas pelos doutrinadores, pois uma vez que, anteriormente a Reforma Trabalhista, as convenções apenas poderiam ser utilizadas em benefício ao empregado, porém

agora podem serem utilizadas para suprimirem direitos já adquiridos pelos funcionários, devendo ser balanceado até qual ponto esse aspecto foi importante para a classe trabalhadora.

#### 4.1 A REFORMA TRABALHISTA

A Lei nº 13.467/17, conhecida como a Reforma Trabalhista, sobreveio do Projeto de Lei nº 6.787/16, no qual foi enviado ao Congresso pelo Presidente da República Michel Temer no dia vinte e dois de dezembro de 2016, em seguida foi aprovado na Câmara dos Deputados, no dia vinte e sete de abril de 2017. Tal Reforma tramitou no Senado Federal como Projeto de Lei da Câmara (PLC) 38/2017, aprovado no dia treze de julho de 2017 (CELESTE, 2017, p. 28).

Para Carvalho (2017, p. 81) a Reforma Trabalhista modificou o ordenamento jurídico que regula as relações do trabalho desde a Consolidação das Leis Trabalhistas do ano de 1943, sendo a justificativa dada a tal mudança a adequação aos novos cenários trabalhistas, nos quais com os passares dos anos foram se modificando, ficando a CLT desatualizada em alguns pontos.

A Reforma Trabalhista priorizou as negociações entre empregador e empregados, com intuito de retomar os trabalhadores, devidas as altas taxas de desemprego, impulsionando a economia. Porém tais mudanças causaram espanto na população, no qual não estavam preparados para tal flexibilização, modificando cláusulas sobre férias, flexibilização, intervalos, teletrabalho, dentre outros pontos (MORAES, 2018).

Com o passar dos anos a CLT necessitava de mudanças, trazidas pela Lei nº 13.467/17, porém alguns direitos dos trabalhadores, que estes lutaram para adquirir foram exauridos com a nova lei, infringindo o princípio da proteção trabalhista, uma vez que, direitos protetivos foram retirados dos trabalhadores, porém alguns benefícios também foram dados a estes, reconhecendo práticas de trabalho, que antes não eram exprimidas (MORAES, 2018).

Um aspecto que foi alterado, foram as férias, no qual atualmente poderá ser fracionada em três períodos, desde que tenha a concordância do empregado, sendo que um destes não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os outros dois períodos não inferior a cinco dias, conforme estipulado parágrafo 1º do artigo 134 da CLT. Em relação as férias, está não poderá ser concedida no período que

antecedem dois dias os feriados ou o repouso semanal remunerado (GONÇALVES, 2018, p. 94).

Outro ponto alterado, relaciona-se ao banco de horas, no qual se dará mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador, devendo ser compensado no prazo máximo de seis meses, e caso compensado no mesmo mês o acordo entre as partes poderá ser até mesmo tácito, conforme parágrafos 5º e 6º do artigo 59 da CLT (ARAUJO JUNIOR; BARROSO, 2018, p. 06).

Também foi incluído no texto da CLT, após a Reforma Trabalhista, o horário de trabalho 12h x 36h, ou seja, o trabalhador irá trabalhar doze horas seguidas, porém ficará trinta e seis horas descansando. Esta modalidade já inclui as parcelas referente ao Descanso Semanal Remunerado (DSR), como também em feriados, conforme estabelecido pelo artigo 59-A da CLT. Como também a prorrogação da jornada de trabalho, que também foi modificada, no qual atualmente não necessita mais o acordo individual por escrito da prorrogação, bastando apenas um simples acordo verbal entre as partes do contrato de trabalho, empregador e empregado (MORAES, 2018).

Conforme Araújo Junior e Barroso (2018, p. 06) em divergência a Súmula 437 do TST, foi alterado o artigo 71, parágrafo 4º da CLT, no qual cita sobre as horas de intervalo intrajornada, onde poderá ser suprimida parcialmente ou totalmente, implicando o pagamento do período suprimido parcialmente ou o total, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração na hora normal de trabalho. Como também por este dispositivo, foi alterado a natureza indenizatória deste pagamento, no qual a Súmula 437, inciso III, do TST visava a natureza salarial.

O tempo a disposição do empregador, também sofre alterações decorrentes da Reforma Trabalhista, alterando-se que quando o empregado por sua livre vontade ficar nas dependências da empresa, para exercer atividades particulares, ou seja, nem todo o tempo que o funcionário ficar na empresa será considerado tempo a disposição para fins de pagamento de horas extras, pelos motivos elencados no artigo 4º, parágrafo 2º da CLT, como más condições climáticas, insegurança nas vias públicas, práticas religiosas, descanso, lazer, estudos, alimentação, troca de roupa e uniforme, quando não forem exigidos pela empresa está troca (MAIA, 2017, p. 14).

O uniforme, cabe ao empregador definir as vestimentas dos trabalhadores, podendo colocar neste logotipos da empresa e outras empresas parceiras, ou até mesmo outros itens que identifique a atividade em que o empregado exerce. Porém a Reforma Trabalhista, trouxe a inovação em seu artigo 4º, parágrafo 2, inciso VIII da CLT, não sendo computado o tempo em que o empregado utiliza para trocar estas vestimentas, quando não houver a obrigatoriedade de realizar este procedimento na empresa, pois em alguns casos a higienização do uniforme, que é de responsabilidade do empregado, fica por conta do empregador, quando necessário procedimento diferente do comum (ARAÚJO JUNIOR; BARROSO, 2018, p. 05).

As horas *in itinere*s, foram excluídas das horas da jornada de trabalho, ou seja, o tempo que o funcionário leva para chegar na empresa em qual trabalha, não são mais computadas para cálculo de jornada de trabalho, por não ser considerado tempo a disposição do empregador. Também valendo-se desta regra o tempo gasto pelo empregado da portaria da empresa até o seu posto de local de trabalho, conforme artigo 58, parágrafo 2º da CLT (ARAÚJO JUNIOR; BARROSO, 2018, p. 06).

Conforme, Maia (2017, p. 12) o trabalho da gestante também foi alterado pela Lei nº 13.467/17, sendo afastada das atividades insalubres de grau máximo, porém nas funções de grau médio será necessário que está traga um atestado médico emitido por profissional capacitado recomendando o afastamento do posto de trabalho, como também para o período de lactação. Destaca-se que quando não for possível o remanejamento da funcionária do local insalubre, a gravidez será considerada de risco, recebendo esta salário maternidade durante este período que se manter afastada. Foi revogado nesta lei, o intervalo que a lactante possuía antes das atividades extraordinárias, no artigo 384 da CLT, sendo o período de amamentação de trinta minutos, conforme estipulado por acordo entre funcionária e empregador, este tempo se estendendo também para as empregadas adotantes.

O trabalho autônomo, caracterizado pela eventualidade do trabalhador, no qual não recebe salário, apenas o valor cobrado por determinado serviço, assumi todos os riscos, no qual não geram vínculo empregatício entre o tomador e o prestador de serviços, portanto não possui os direitos do contrato de trabalho, sendo tipificado no artigo 442-B da CLT, desde que cumprida os requisitos legais, sendo possível a contratação do profissional autônomo de forma contínua ou não, com ou

sem exclusividade, sem caracterização de vínculo empregatício (GONÇALVES, 2018, p. 37).

Gonçalves (2018, p. 158) destaca que o teletrabalho foi acrescentado pela Reforma Trabalhista, em seu artigo 75-A ao 75-E da CLT, trazendo a ideia do trabalho ser realizado fora das dependências da empresa, utilizando-se da tecnologia de informações e comunicações, ou seja, o empregado exerce sua função em sua casa, não precisando comparecer a sede da empresa, porém não sendo considerado este um trabalho externo. Destacando-se que o comparecimento do empregado na dependência da empresa para atividade específica não descaracteriza o teletrabalho.

Poderá haver alterações no regime de trabalho do empregado, ou seja, passar do presencial para o teletrabalho, como também passar do regime do teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, ambas as mudanças precisando de registro em aditivo contratual, como um prazo de transição de quinze dias, conforme estipulado pelo artigo 75-C, parágrafo 2º da CLT.

Gonçalves (2018, p. 159) ainda destaca que os direitos do trabalhador em teletrabalho continuam os mesmos do presencial, como férias, décimo terceiro salário, licença maternidade/paternidade, dentre outros. Um ponto a se destacar deste novo regime de contratação seria a jornada de trabalho, pois segundo a Reforma Trabalhista, suas regras não se aplicam aos empregados de regime de teletrabalho, ou seja, em tese o trabalhador não estaria sujeito ao controle de ponto, assim não se sujeitando a possuir horas extras, como também desconto por atrasos.

A terceirização também foi um ponto relevante nas mudanças ocasionadas pela Lei nº 13.467/17, o qual atualmente poderá ser terceirizado a atividade principal da empresa, conceituando terceirização como sendo a transferência de qualquer atividade da empresa, feita pela contratante da execução, à outra pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços. A prestadora de serviço deve possuir capacidade econômica compatível para a execução de seus serviços, conforme artigo 4º da Lei nº 6.019 de 1974, no qual faz referência ao trabalho temporário (ARAUJO JUNIOR; BARROSO, 2018, p. 10).

Aos empregados da prestadora de serviços será assegurada as mesmas condições dos empregados da tomadora dos serviços, como a alimentação, quando oferecida no refeitório da empresa, utilização dos serviços de transportes, atendimento médico existente nas dependências da empresa contratante, e

treinamento adequado, quando a atividade exigir. Devendo ser assegurada as mesmas condições sanitárias, de saúde e segurança, como também instalações adequadas à prestação dos serviços laborados pelo funcionário da contratada (MAIA, 2017, p. 28).

Visando evitar fraudes, a Reforma Trabalhista ao instituir sobre a terceirização, impediu que empregado da empresa contratante quando demitido, prestasse seus serviços a esta, de forma terceirizada dentro do prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado. Também não podendo figurar como sócio da empresa que presta serviços, pelo mesmo prazo estipulado anteriormente, exceto quando já aposentados (GONÇALVES, 2018, p. 163).

Assim a Lei nº 13.467/17 trouxe diversos pontos que foram alterados na CLT, modernizando está em alguns aspectos que estavam desatualizados, conforme o contrato de trabalho foi sendo alterado. Porém alguns pontos reformados, deixaram a desejar a proteção do trabalhador, pois transformaram garantias em faculdades aos trabalhadores, que por serem a parte hipossuficiente da relação de emprego, não podem debater sobre acordos realizados de forma individual e sem a assistência.

#### 4.2 AS MUDANÇAS NA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES TRABALHISTAS

Conforme Delgado (2014, p. 1209) antes da Reforma Trabalhista algumas formalidades deveriam ser cumpridas para as rescisões contratuais, com o objetivo essencialmente de assegurar a transparência na ruptura do contrato de trabalho, possibilitando assim a clareza nas informações e verbas pagas ao empregado, dando a este maior segurança no ato de término da relação contratual.

Anteriormente a Reforma Trabalhista, era previsto no artigo 447, parágrafo 1º da CLT, que hoje está revogado, a obrigatoriedade da homologação das rescisões dos empregados com mais de um ano de serviço nos respectivos sindicatos ou perante ao Ministério do Trabalho e Previdência Social ou então na Justiça do Trabalho, como forma de validação da rescisão. Sendo esta possibilidade dispensada quando o empregado tinha menos de um ano de contrato de trabalho, porém nada impediria a faculdade de homologação (DELGADO, 2014, p. 1210).

Na homologação, os valores são quitados pelo empregador, sendo conferido pelo órgão em que foi levado a rescisão para ser homologado, Nascimento (2013, p. 523) conceitua quitação.

Quitação é o ato pelo qual o credor dá a dívida como paga e o instrumento jurídico no qual essa declaração é consubstanciada. A quitação trabalhista é cercada de algumas garantias legais. Os cuidados são necessários para evitar os casos em que o que constar do documento de quitação não venha a corresponder exatamente à realidade dos pagamentos efetuados. A quitação deve especificar cada direito e o correspondente valor.

Devendo nesta homologação estarem presentes ambas as partes, podendo-se fazer representado por preposto o empregador, e o empregado por procurador legalmente constituído com poderes expressos para quitação de rescisões, já perante o caso de morte do trabalhador, é considerado parte legítima os seus dependentes (GONÇALVES, 2007, p. 136).

Para a homologação é necessário levar documentos, como quatro vias do termo de rescisão, sendo depois de assinadas distribuídas três vias para o empregado, e a última via para o empregador, como também indispensável a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), o Livro de Registro de empregados da empresa, comprovante do aviso prévio, cópia do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, as duas últimas guias de recolhimento do FGTS ou extrato bimestral da conta vinculada do depósito, a Comunicação de Dispensa e o requerimento do Seguro-Desemprego (GONÇALVES, 2007, p. 138).

Antes da Reforma Trabalhista, conforme o artigo 477, parágrafo 6º da CLT, que atualmente está revogado, existiam prazos para que as rescisões fossem homologadas nos respectivos órgãos competentes para esta tarefa, sendo pago a rescisão até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou até dez dias úteis, contados da demissão quando o aviso prévio era indenizado. Passando dos prazos que eram estipulados pela lei, a empregador deveria pagar multa no valor equivalente ao salário para o trabalhador (NASCIMENTO, 2013, p. 523).

Nascimento (2013, p. 524) ainda afirma que o com a homologação da rescisão, o empregado não poderia reclamar do pagamento daqueles valores especificados nas verbas rescisórias, salvo se expressa ressalva de valores divergentes. Porém nada impedia o trabalhador propor ação judicial.

Anteriormente a Reforma Trabalhista, a obrigatoriedade da homologação sindical das rescisões trabalhista, se dava apenas com os empregados que

possuísem um ano de serviço da empresa, porém era conforme as Convenções Coletivas, uma vez que, em alguns casos o prazo era apenas de seis meses, ou seja, o empregado laborando seis meses na mesma empresa, sua dispensa ou demissão já era obrigatória ser assistida pelo sindicato da categoria profissional.

Quando o empregado pede o seu desligamento da empresa, este comunica o seu aviso-prévio, porém quem documenta tal atitude do empregado, é o empregador, ou seja, quem emite o documento do aviso-prévio, mesmo sendo de iniciativa do empregado, é o seu empregador, podendo o funcionário optar pelo aviso indenizado ou trabalhado, dependendo a modalidade deste, haveria antes da Reforma Trabalhista uma determinada contagem de prazo, pois caso o trabalhador trabalhasse o seu aviso, a homologação seria obrigatória no primeiro dia útil após o término do aviso, mas se esse fosse indenizado, a homologação perante ao sindicato poderia ocorrer e, até dez dias após o término deste.

Para tal forma de rescisão, a homologação no sindicato da categoria, deveria comparecer o empregado e o empregador, podendo fazer-se representar pelo preposto, tendo que apresentar documentos perante o sindicato, como o atestado demissional, tendo que este ser apto, o livro de registro de empregados, a rescisão em três vias, sendo depois de assinadas, uma para o empregado, outra para o empregador e por fim uma para o sindicato. Também era necessário levar a CTPS do empregado, o aviso-prévio, e caso a atividade fosse insalubre, era necessário entregar ao empregado o Perfil Profissional Previdenciário (PPP).

Quando o empregador despede o empregado, também é necessário o aviso-prévio, porém o trabalhador pode optar por trabalhar duas horas a menos por dia, da sua jornada de trabalho, ou então não trabalhar nos últimos sete dias do seu aviso-prévio, tais opções cabem apenas quando o aviso-prévio é trabalhado, conforme espina o artigo 488 da CLT.

O prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado perante ao sindicato da categoria profissional, antes da Lei nº 13.467/17, era o mesmo quando o empregado pedia seu desligamento, como também os documentos, tendo que levar também nessa modalidade de rescisão a multa indenizatória do FGTS, o extrato do FGTS, e a Comunicação do FGTS. Como também cinco vias da rescisão, sendo uma para o empregador, outra para o sindicato e três vias para o empregado, pois era uma para o seguro desemprego, outra para a liberação do FGTS e a última para ficar em posse do empregado.

Vale ressaltar, que em ambas as categorias de rescisões, quando o empregado era menor de idade, a homologação da rescisão perante ao sindicato deveria ser acompanhada por um responsável, como também todas as verbas rescisórias deveriam ser pagas preferencialmente em dinheiro, ou depositada em conta bancária em nome do empregado, tendo que levar a comprovação do depósito efetuado no ato da homologação.

A Lei nº 13.467/17 trouxe a faculdade da homologação sindical, conforme artigo 477-A da CLT<sup>11</sup>, e também a faculdade da contribuição, havendo uma redução significativa na receita dos sindicatos, refletindo na função assistencial destes, uma vez que, todos os parágrafos do artigo 477 da CLT que tratavam sobre o tema da homologação sindical ser obrigatória foram revogados, ficando a faculdade do empregado a contribuição, podendo apenas ter o desconto em folha de pagamento quando expressamente aprovado pelo funcionário (BORGES, 2017, p.18).

Gonçalves (2018, p. 108) destaca que a rescisão poderá ser acertada, depois da Reforma Trabalhista, na própria empresa, assim a conferência e pagamento do Termo de Rescisão será apenas conferido por empregado e empregador, não necessitando ir a nenhum órgão para análise dos valores devidos. Como também serão necessárias apenas quatro vias da rescisão, quando houver a dispensa do empregado, sendo destas três para o empregado, devido ao saque do FGTS e seguro desemprego, e uma via para o empregador.

Os prazos para a quitação também sofreram alterações, passando a ser de dez dias corridos para qualquer modalidade de rescisão, não existindo mais o prazo de um dia para contratos com prazo determinado ou aviso prévio trabalhado. Gonçalves (2018, p. 108) ainda destaca a facilidade para a ocorrência de fraudes, uma vez que, muitos trabalhadores não possuem conhecimento das verbas devidas pelo empregador e perderam o auxílio na verificação da rescisão para que seus direitos fossem regularmente assegurados.

As fraudes podem ocorrer tanto no cálculo das verbas rescisórias, como também nos casos em que há dispensa do empregado por parte da empresa, uma vez que, está realiza o pagamento da multa indenizatória sobre o saldo depositado do FGTS do empregado, ou seja, muitas vezes as empresas não depositam

---

<sup>11</sup> Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. (BRASIL, 2018b).

corretamente o FGTS do trabalhador, fazendo com que a multa seja calculada incorretamente, porém muitas vezes tal fato passando despercebido pelo empregado.

A Reforma Trabalhista também trouxe em seu texto a previsão da quitação anual das obrigações trabalhistas, conforme artigo 507-B da CLT, porém tal modalidade deverá ser assistida pelo sindicato da categoria. Devendo este termo discriminar todas as obrigações que estão sendo quitadas, no qual será liberado as parcelas especificadas (GONÇALVES, 2018, p. 109).

A Lei nº 13.467/17 nas homologações sindicais trouxe uma grande mudança, no qual as rescisões não necessitam mais serem homologadas, tendo a faculdade desta decisão, assim podendo a quitação ser diretamente entre empregado e empregador, porém o direito da proteção sendo desemparedado, uma vez que, os empregados estão a mercê de seus empregadores.

#### 4.3 NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Um aspecto que a Reforma Trabalhista trouxe para os cenários atuais, foram a valorização da negociação sem assistência, ou seja, um reconhecimento do acordo firmado entre as partes, o empregado e o empregador. Porém a mesma lei, traz destaque as convenções estabelecidas pelos Sindicatos da categoria profissional, limitando a autonomia de vontades, encerrando com a insegurança jurídica que havia sido implantada.

Peijo (2018, p. 06) define o legislado, como também o negociado.

O legislado é composto pelos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O negociado se constituiu nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), que podem ser firmados pelos sindicatos das categorias dos trabalhadores com uma ou mais empresas (ACT) ou entre os sindicatos das categorias de trabalhadores e os sindicatos das categorias das empresas (CCT). Os ACT e CCT são normas coletivas de trabalho, juridicamente reconhecidas no texto constitucional. Essas normas podem estipular outras condições de trabalho, que também regerão os contratos de trabalho por elas abrangidos.

Para Gonçalves (2018, p. 64) a definição de acordos coletivos trata-se da relação entre sindicato de determinada categoria, diretamente com uma empresa específica, e as convenções trabalhistas trata-se de acordos realizados entre os

sindicatos de representatividade econômica contra sindicato dos empregados. Tanto convenções, como acordos coletivos, debatem sobre direitos dos trabalhadores.

O artigo 7º, inciso XVII da CRFB<sup>12</sup> já era previsto o direito aos trabalhadores o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, influenciando a CLT para a realização da Reforma Trabalhista, pois já assegurava autonomia aos sindicatos com o reconhecimento estatal ao seu teor. Modificando a CLT em tal aspecto apenas a partir da Reforma Trabalhista em 2017, no qual em seu artigo 611-A, cita direitos que podem ser flexibilizados, prevalecendo o negociado sobre o legislado (LOURO, 2017).

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade; III - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (BRASIL, 2018b)

Para Sorgi e Cenci (2017, p. 03) na CRFB, foi assegurado a ampliação dos direitos dos trabalhadores, tendo a flexibilização como ponto principal, sendo garantido as negociação coletivas autorização de pontos referentes as imunidades que os empregados possuíam, de acordo com o princípio da adequação do setor negocial, ou seja, autorizando a redução salarial, compensação de jornada, turnos ininterruptos de revezamentos, dentre outros.

---

<sup>12</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (BRASIL, 2018a)

O artigo 7º da CRFB, visa o princípio da vedação ao retrocesso social, podendo leis serem criadas apenas para beneficiar os empregados, ou seja, qualquer proposta que visa a redução ou extinção de algum direito já adquirido pelos trabalhadores, é considerada uma violação a CRFB (ASSIS, 2017, p. 03).

Para Canotilho (2003, p. 338-339) o princípio do retrocesso social é definido como:

[...] os direitos sociais e econômicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjetivo. A “proibição de retrocesso social” nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fática), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da proteção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana.

Antes a possibilidade do negociado sobre o legislado dava-se apenas na relação da concessão de benefícios aos empregados, através de direitos e vantagens, porém com a Reforma Trabalhista, a negociação atualmente pode reduzir estes direitos e benefícios do funcionário. Anteriormente a Reforma Trabalhista, pouco era a prevalência do negociado sobre o legislado pelo motivo do Tribunal Superior do Trabalho, na maioria das vezes, utilizar-se do entendimento de que o negociado apenas iria valer-se nas questões que ampliariam os direitos dos trabalhadores, não podendo este reduzir os mínimos já conquistados pela lei (ASSIS, 2017, p. 04).

Para Sorgi e Cenci (2017, p. 03) as convenções e os acordos coletivos já possuíam força de lei antes mesmo da Reforma Trabalhista, no qual atuavam para a preservação do princípio da proteção trabalhista, porém com a Lei n 13.467/17, a norma mais benéfica deixou de ser aplicada, para ser usada a acordada entre as partes da celebração do contrato de trabalho, muitas vezes esta não sendo a que traz mais direitos aos empregados.

No artigo 611-B da CLT, cita os direitos que não podem ser reduzidos pelas Convenções ou Acordos Coletivos, pelo motivo da maioria desses direitos estarem elencados na Constituição Federal (PEIJO, 2018, p. 08).

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
- XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (BRASIL, 2018b)

Porém a redação do artigo 611-B traz menções apenas alguns direitos indisponíveis, pressupondo que os que não estão elencados no artigo citado, poderá ser suprimido por convenções ou acordos coletivos, porém Cassar (2017, p. 30) cita

que existem mais direitos que são considerados indisponíveis, que são avaliados como objetos ilícitos, porém não descritos no artigo 611-B da CLT, devendo este rol ser exemplificativo, devido ao direito da proteção, da regra mais favorável ao trabalhador, interpretação *in dubio pro operário*, princípio do retrocesso social e da dignidade do trabalhador.

Nascimento (2012, p. 402) ainda afirma que não será todo o direito do trabalho que poderá ser livremente modificado quando há prejuízo ao trabalhador.

A legislação é o veículo da concretização do princípio protetor. Os direitos fundamentais do trabalhador devem ser assegurados pela lei. Os direitos humanos sociais têm como fundamento a necessidade de estabelecer garantias mínimas e inderrogáveis que a negociação coletiva nem sempre pode assegurar. Existem direitos trabalhistas que não podem ser entregues à liberdade convencional. Não se situam no âmbito próprio da autonomia coletiva dos particulares. Interessam a toda sociedade como direitos de ordem pública: o direito à proteção da integridade física, da saúde, do descanso, a liberdade de trabalho, de consciência, de convicção política, são garantidos pelo legislado.

A Lei nº 13.467/17 também limita a análise do Judiciário Trabalhista, de acordo com o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, tendo como objetivo a restrição do controle de legalidade e constitucionalidade das convenções coletivas e dos acordos coletivos pela Justiça do Trabalho (LOURO, 2017). Tal modificação é questionada devido ao artigo 5º, inciso XXV, da CRFB, no qual cita o princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário, assim havendo a dúvida enquanto a constitucionalidade deste dispositivo (PEIJO, 2018, p. 08).

Para Peijo (2018, p. 12-13) a inclusão do artigo 611-A da CLT faz com que os Sindicatos percam o real objetivo instalado para estes, de serem fonte suplementar dos direitos dos empregados, passando a exercer papel regulador de interesses e objetivos meramente econômicos. Ainda, a CLT deve assegurar benefícios mínimos, pois os Sindicatos, com a Reforma Trabalhista, sofreram enfraquecimento, devido a faculdade das contribuições pagas a este anteriormente a Lei nº 13.467/18, assim fazendo que alguns Sindicatos não resistam as mudanças ocasionadas.

Para Sorgi e Cenci (2017, p. 05) a crítica a negociação sobre a legislação é no cenário de suprimir os direitos dos trabalhadores, uma vez que, estes percorreram diversas lutas através da história do direito do trabalho, como também do coletivo, para que fossem garantidos os direitos básicos dos trabalhadores, para

atualmente o próprio direito coletivo suprimir esses direitos já adquiridos ao longo da história do direito do trabalho.

Peijo (2018, p. 18) conforme artigo 611-A e 611-B faz referência a redução de direitos da classe trabalhadora, citando o retrocesso social, por não haver qualquer tipo de segurança jurídica aos empregados, contrariando os direitos fundamentais na CRFB, no qual veda expressamente a redução dos direitos já efetivados.

Lisboa e Munhoz (2018, p. 299) citam a importância dos cento e vinte e cinco Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), dentre estes vinte e dois Enunciados referentes a prevalência do “negociado sobre o legislado”, sendo destaque o Enunciado nº 28<sup>13</sup>, no qual impõe os limites na atuação das convenções coletivas enquanto ao direito da proteção ao trabalhador, uma vez que, os acordos e convenções não podem reduzir direitos já adquiridos pelo trabalhador.

Vale destacar que com a Reforma Trabalhista, as condições dos acordos coletivos sempre irão prevalecer em relação as convenções coletivas, e ambas prevaleceram sobre a lei, menos nos casos enumerados no artigo 611-B da CLT (GONÇALVES, 2018, p. 65). Porém o Enunciado nº 29<sup>14</sup>, cita o princípio da norma mais favorável ao empregado, o qual uma norma estipulada por convenções coletivas, não poderá ser suprimida por acordos coletivos, relativizando o artigo 620 da CLT<sup>15</sup> (LISBOA; MUNHOZ, 2018, p. 299).

---

<sup>13</sup> NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: LIMITES: Nos termos do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal, as convenções e acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos, quando se sobrepujarem ou conflitarem com as convenções internacionais do trabalho e outras normas de hierarquia constitucional ou supralegal relativas à proteção da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (LISBOA; MUNHOZ, 2018, p. 299).

<sup>14</sup> NORMAS COLETIVAS: PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA: I - normas coletivas. Princípio da norma mais benéfica. Os acordos coletivos firmados não prejudicarão direitos garantidos pelas convenções coletivas de trabalho, em respeito à aplicação do princípio da norma mais favorável (art. 7º, caput, CF). Com efeito, a nova redação do artigo 620 da CLT, dada pela lei 13.467/2017, não exclui a aplicação do princípio da norma mais favorável, de orientação e aplicação no direito do trabalho. II- ademais, prevalece em todo caso, em relação à matéria negociada, os princípios da proteção, e da inafastabilidade da tutela jurisdicional. III - a auditoria fiscal do trabalho possui o dever de exigir o cumprimento das normas laborais mais favoráveis ao trabalhador, o que inclui a possibilidade de verificação da aplicabilidade ou não de convenções e acordos coletivos de trabalho sob aquela sistemática (LISBOA; MUNHOZ, 2018, p. 299).

<sup>15</sup> Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (BRASIL, 2018b).

De acordo com Vassalo (2017) o ponto reformado pela Lei nº 13.467/17 foi positivo para o ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que, a mesma legislação poderia ser benéfica em um ponto do país, como poderia ser maléfica em outro Estado, ou seja, dando autonomia para os sindicatos, através das convenções e acordos coletivos, cada região poderá adequar as regras de acordo com as suas necessidades, ou seja, diferentes realidades sociais pedem diferentes relativizações das normas jurídicas.

Alguns aspectos da Reforma Trabalhista, suprimiram direitos adquiridos pelo trabalhador, um destes foi a assistência da homologação sindical, podendo esta ser quitada na empresa, não precisando mais comparecer aos sindicatos da categoria para a conferência das verbas rescisórias devidas. Em posicionamento a este fato, ocorrido pós Reforma Trabalhista, o TRT 12º Região, se posicionou em relação as convenções coletivas no qual ganham cláusulas que obrigam a homologação das rescisões em sindicatos, no qual três convenções coletivas firmadas na Justiça do Trabalho de Santa Catarina adquiriram em seu texto a cláusula da obrigatoriedade da homologação sindicais da categoria das rescisões do contrato de trabalho, conforme a cláusula vigésima primeira do documento em anexo. Estas convenções estão relacionadas as casas lotéricas e de correspondências bancárias de São José/SC e região (BORGES, 2018).

É evidenciado o motivo pelo qual as convenções trabalhistas optaram por incluir a cláusula da homologação sindical, no qual a faculdade desse dispositivo, faria com que os trabalhadores ficassem expostos a riscos no momento da rescisão, sendo que poderiam não receber valores que eram devidamente devidos pelos empregadores, sendo este um dos temas mais recorrentes nas ações trabalhistas. Como as convenções coletivas, a partir da Lei nº 13.467/17, tiveram primazia em relação a CLT, tal cláusula nas Convenções já era esperada desde a modificação da obrigatoriedade para a faculdade (BORGES, 2018).

Tal entendimento de inserirem cláusulas nas convenções trabalhistas, exibiu a importância de as rescisões serem assistidas pelos os Sindicatos da categoria profissional, no qual fica evidente que fere o princípio da proteção trabalhista, onde o trabalhador é a parte hipossuficiente da relação trabalhista, e necessita de amparo legais. Como a CLT não possui mais este amparo em relação as rescisões trabalhistas, de acordo com a Reforma Trabalhista, esta proteção cabe aos sindicatos, uma vez que o negociado ganha forças em relação ao legislado.

## 5 CONCLUSÃO

O direito do trabalho no Brasil foi regulamentado no período de Getúlio Vargas, devido as mudanças econômicas no país, precisando a parte hipossuficiente ou economicamente fracas da relação contratual ser amparada pelo Estado, surgindo a Consolidação das Leis do Trabalho. Este direito sendo unilateral, pois beneficia apenas uma parte da relação jurídica entre empregador e empregado, mas também sendo uma proteção a personalidade, como a segurança, saúde, integridade física do trabalhador.

Ao longo da história as Constituições Brasileiras que foram se moldando a realidade da época, passando a trazer em seus textos normas referente a proteção do trabalhador, tanto de caráter individual, como de caráter coletivo. Mas mesmo com as mudanças acontecidas, alguns pontos que surgiam deveriam ser debatidos através da heterointegração, através destas resolvendo-se lacunas existentes, principalmente com a utilização de princípios.

Os princípios são utilizados quando não houver disposição legal ou contratual sobre determinado assunto na legislação, ou até mesmo quando esta se mostrar confusa. Também são utilizados na criação de normas, pois o legislador precisa analisar primeiramente para não ferir princípios fundamentais.

Existindo tais princípios gerais do direito, como também os específicos na área do Direito do Trabalho, como é o caso do princípio da irrenunciabilidade, da continuidade, da primazia da realidade. Destacando entra tais princípios o da Proteção Trabalhista, uma vez que, para Américo Plá Rodriguez (2014) o da proteção engloba todos os demais, pois havendo a proteção, haverá sempre benefícios aos trabalhadores.

A proteção do trabalhador, deriva da ideia de desigualdade econômica entre as partes, mantendo a este uma vida digna, que só é capaz através do trabalho, para possui um sustento próprio e de sua família. Tal princípio de subdividindo em outros três subprincípios, o *in dubio pro operário*, da norma favorável e da condição mais benéfica, todos objetivando que o trabalhador não fique desamparado em nenhum momento, tanto de criação de leis mais ou não benéficas.

Juntamente com o princípio do direito individual do trabalho, o direito coletivo também possui princípios, que tem o mesmo objetivo da amparar o

empregado em relação com o empregador, porém de uma forma coletiva, ou seja, defender todos os funcionários de uma determinada lei.

Tais princípios podem ser defendidos através dos sindicatos, por meio das convenções e acordos coletivos, no qual convenções são realizadas entre sindicatos dos empregados e sindicatos dos empregador, e os acordos são firmados entre sindicato da categoria profissional e uma determinada empresa.

Os sindicatos surgiram também através das transformações ocorridas no cenário brasileiro, no qual trabalhadores precisavam de um ser coletivo para defender os seus direitos, pois um único indivíduo não detinha de força econômica para discutir a relação de trabalho com o seu empregador. Tais sindicatos são de natureza privada, o qual não ocorre a interferência Estatal, porém a unicidade sindical é decorrente de lei, ou seja, não pode haver mais de um sindicato da mesma categoria em uma mesma base territorial inferior a um município.

Anteriormente a Lei nº 13.467/17 os sindicatos tinham papel fundamental nas homologações trabalhistas, no qual um empregado com um ano de empresa, era obrigado a ser assistido pelo seu sindicato da categoria no momento de sua rescisão, conferindo este todas as suas verbas trabalhistas decorrentes da sua rescisão.

Independente qual era a modalidade de rescisão, seja ela por vontade do empregado, empregador, justa causa, recíproca, existem verbas a serem quitadas no momento da rescisão, como décimo terceiro, férias, saldo de salários, horas extras, FGTS, multa rescisória, no qual atualmente podem ser quitas essas verbas decorrentes da rescisão trabalhista ocorrer dentro da empresa, apenas entre empregado e empregador.

Mediante tal alteração no cenário trabalhista, os trabalhadores ficaram desamparados em relação ao princípio da proteção trabalhista, uma vez que, o grande motivo das ações trabalhistas se davam devido as verbas incorretas na rescisão, ou seja, já aconteciam tal reclamação anterior a Reforma, pós Reforma Trabalhista, fica mais evidente a facilidade de acontecerem fraudes.

Com a Lei nº 13.467/17 também foi modificado a questão da força atuante dos sindicatos, uma vez que, prevalece atualmente o negociado sobre o legislado, ou seja, as convenções e acordos coletivos podem dispor sobre assuntos que antes não poderiam, porém podendo estes também suprimir direitos já adquiridos, menos os elencados no artigo 611-B da CLT.

Tal dispositivo acarreta críticas de doutrinadores, uma vez que, estes acreditam que os sindicatos lutavam pela coletividade, por adquirem direitos, e com a Reforma estes passam a suprimir o que ao longo da história era motivo de luta para obter, como também a afetação ao princípio do retrocesso social, pois começam a retirar direitos elencados na Constituição Federal, como também citam que o princípio da norma mais benéfica fica desamparado.

Por meio dessas mudanças ocasionadas pela Lei nº 13.467/17, se tornou necessário a inclusão das cláusulas em suas convenções e acordos referentes as homologações sindicais por parte dos sindicatos, tornando-as obrigatórias, pois o princípio da proteção foi afetado, uma vez que, os trabalhadores estão desamparados por normas jurídicas.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. O que é sindicalismo. 18ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.

ARAÚJO JUNIOR, Marco Antônio; BARROSO, Darlan (Org.). **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. 31 p. Disponível em: <[http://livrariadamasio.com.br/conteudo\\_complementar/pdf/Encarte\\_Reforma\\_Trabalhista\\_Direito\\_do\\_Trabalho2.pdf](http://livrariadamasio.com.br/conteudo_complementar/pdf/Encarte_Reforma_Trabalhista_Direito_do_Trabalho2.pdf)>. Acesso em: 20 set. 2018

ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas de. A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Bahia, v. 06, n. 9, 1-16, out. 2017. Disponível em: <[http://www.abrat.adv.br/teses\\_conat\\_2017/rebeca\\_bensabath.pdf](http://www.abrat.adv.br/teses_conat_2017/rebeca_bensabath.pdf)> Acesso em: 20 set. 2018.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.

BIAVASCHI, M. B. **O Direito do trabalho no Brasil – 1930 -1942**; a construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2007. 495 p.

BORGES, Fábio. Convenções coletivas ganham cláusula que obriga homologação das rescisões nos sindicatos. **Notícias do TRT-SC**. 2018. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/noticias/2018/setembro.jsp#n13>>. Acesso em: 26 set. 2018.

BORGES, José Lucas Rodrigues. **A reforma trabalhista e a contribuição sindical: o fim da outorga de receitas aos sindicatos pelo Estado**. 2017. 23 f. Artigo Científico. Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017.

BORTOLOTTO, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.

BRASIL. Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em: 20 jul. 2016a.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 09 jul. 2016b.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 99.684 de 08 de novembro de 1990. **Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D99684.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D99684.htm)> Acesso em: 27 nov. 2018c.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Súmula nº 212 do TST: Despedimento. Ônus da prova (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-212](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212)>. Acesso em: 27 abr. 2018d.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Súmula nº 32 do TST: Abandono de Emprego (nova redação). Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_1\\_50.html#SUM-32](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-32)>. Acesso em: 27 set. 2018e.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Súmula nº 437 do TST: Intervalo Intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-437](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437)>. Acesso em: 27 de set. de 2018f.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Súmula nº 51 do TST: Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html)>. Acesso em: 26 abr. 2018g.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 2000.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista. **Mercado de Trabalho**, v. 01, n. 63, p. 81-94, out. 2017, Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%C3%A3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf)>. Acesso em: 18 set. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

\_\_\_\_\_. **Reforma Trabalhista**: comentários ao substitutivo do Projeto de Lei 6787/16. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-01.pdf>>. Acesso em: 26 set. 2018.

CASTELO, Jorge Pinheiro. Estudos sobre renúncia e transação. In: FREDIANI, Ione (org.). **Tendências do direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

CELESTE, Rafael. **Sindicalismo de Estado**: o poder burguês dado aos trabalhadores. 2017. 64 f. Monografia (Bacharel em Direito). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

CESARINO JUNIOR. A. F. **Direito social brasileiro**. 6 ed, São Paulo: Saraiva, 1970. 311 p.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

\_\_\_\_\_. Direito Coletivo do Trabalho e seus Princípios Informadores. **Revista TST**, Brasília, v. 67, n. 2, p. 79-98, 2001. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007\\_delgado.pdf?squence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf?squence=1)>. Acesso em: 11 set. 2018.

\_\_\_\_\_. **Direito Coletivo do Trabalho**. 04 ed. São Paulo: LTr, 2011.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de **A transformação do direito do trabalho**: da lógica da preservação à lógica da flexibilização. São Paulo: LTr, 2002.

GONÇALVES, Gilson. **Resumo prático de Direito do Trabalho**. 7ª ed. Curitiba: Juruá, 2007.

\_\_\_\_\_. **Resumo prático de Rescisão de Contrato de Trabalho**. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2000.

\_\_\_\_\_. **Rotinas trabalhistas de A Z**. 3º ed. Curitiba: Juruá, 2018.

HOFFMANN, Fernando. **O princípio da proteção do trabalhador e a atualidade brasileira**. São Paulo: LTr, 2003.

LISBOA, Daniel; MUNHOZ, José Lucia (Org.). **Reforma Trabalhista comentada por juízes do trabalho**: artigo por artigo. São Paulo: LTr, 2018.

LOURO, Henrique da Silva. Reforma Trabalhista: extensão e limites do negociado sobre o legislado. **Migalhas**, Ribeirão Preto, 1º dez. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043-Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>>. Acesso em: 23 set. 2018.

MAIA, Andrade. **Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**. 2017. Disponível em: <[www.andrademaia.com.br/upload/news/796fef62b66cc2629acf449f83758403.pdf](http://www.andrademaia.com.br/upload/news/796fef62b66cc2629acf449f83758403.pdf)>. Acesso em: 23 set. 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MIRANDA, Maria Bernadete. História do sindicalismo no Brasil. **Revista Virtual Direito Brasil**, [S.l], v. 05, n. 1, p. 1-4, 2011. Disponível em: <[www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/revista/revistav51/ensaios/be1.pdf](http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/revista/revistav51/ensaios/be1.pdf)>. Acesso em: 04 set. 2018

MORAES, Renato Teles. Análise crítica da reforma trabalhista. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 21 maio 2018. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.590733&seo=1>>. Acesso em: 23 set. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de Direito Sindical**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

PEIJO, Samira Calixto. **O negociado sobre o legislado, retrocesso social**. 2018. Disponível em < [http://mzoliveiraeoliveira.com.br/wp-content/uploads/2018/02/Artigo-O-negociado-sobre-o-legislado-retrocesso-social\\_.pdf](http://mzoliveiraeoliveira.com.br/wp-content/uploads/2018/02/Artigo-O-negociado-sobre-o-legislado-retrocesso-social_.pdf)>. Acesso em: 23 set 2018.

QUEIROZ, Antônio Augusto. Movimento Sindical: passado, presente e futuro. In: INÁCIO, José Reginaldo (Org.). **Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos?**. Belo Horizonte: Crisálida, 2007. p.19-44.

RAMOS, José Calixto. Estrutura sindical brasileira – origem e evolução. In: INÁCIO, José Reginaldo (Org.). **Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos?**. Belo Horizonte: Crisálida, 2007. p.19-44.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2002. 453 p.

ROMITA, Arion Sayão. **O princípio da proteção em xeque e outros ensaios**. São Paulo: LTr, 2003.

RUPRECHT, Alfredo. **Os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2000.

SORGI, Juliana Machado; CENCI, Elve Miguel. A fragilidade da prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista de direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Brasília, v. 03, n. 1, p. 37-54, jan./jun. 2017. Disponível em: <<http://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/2061>>. Acesso em: 26 set. 2018.

VASSALO, Luiz. Especialistas divergem sobre o negociado e o legislado. **Jornal O Estadão**, Política, 14 nov. 2017. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/especialistas-divergem-sobre-o-negociado-e-o-legislado/>>. Acesso em: 26 set. 2018.

**ANEXO(S)**

**ANEXO A – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

FEDERACAO DOS TRAB NO COM NO ESTADO DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 83.929.588/0001-90, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). IVO CASTANHEIRA;

E

SINDICATO DOS COMISSARIOS E CONSIGNATARIOS, CASAS LOTERICAS, REVENDEDORES LOTERICOS E CORRESPONDENTES BANCARIOS DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 05.961.570/0001-61, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILMAR CECHET;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01° de maio de 2018 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 01° de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados de Casas Lotéricas, Revendedores Lotéricos e Correspondentes Bancários (Empregados de Comissários e Consignatários - 2º Grupo do Plano da CNTC - Empregados de Agentes Autônomos do Comércio)**, com abrangência territorial em **Abdon Batista/SC, Abelardo Luz/SC, Agrolândia/SC, Agronômica/SC, Água Doce/SC, Aguas De Chapecó/SC, Águas Frias/SC, Alfredo Wagner/SC, Alto Bela Vista/SC, Anchieta/SC, Anita Garibaldi/SC, Apiúna/SC, Arabutã/SC, Araquari/SC, Araranguá/SC, Arroio Trinta/SC, Arvoredo/SC, Ascurra/SC, Atalanta/SC, Aurora/SC, Balneário Arroio Do Silva/SC, Balneário Barra Do Sul/SC, Balneário Camboriú/SC, Balneário Gaivota/SC, Balneário Piçarras/SC, Balneário Rincão/SC, Bandeirante/SC, Barra Bonita/SC, Barra Velha/SC, Bela Vista Do Toldo/SC, Belmonte/SC, Benedito Novo/SC, Blumenau/SC, Bocaina Do Sul/SC, Bom Jardim Da Serra/SC, Bom Jesus Do Oeste/SC, Bom Jesus/SC, Bom Retiro/SC, Bombinhas/SC, Botuverá/SC, Braço Do Trombudo/SC, Brunópolis/SC, Brusque/SC, Caçador/SC, Caibi/SC, Calmon/SC, Camboriú/SC, Campo Alegre/SC, Campo Belo Do Sul/SC, Campo Erê/SC, Campos Novos/SC, Canelinha/SC, Canoinhas/SC, Capão Alto/SC, Capinzal/SC, Catanduvas/SC, Caxambu Do Sul/SC, Celso Ramos/SC, Cerro Negro/SC, Chapadão Do Lageado/SC, Chapecó/SC, Concórdia/SC, Cordilheira Alta/SC, Coronel Freitas/SC, Coronel Martins/SC, Correia Pinto/SC, Corupá/SC, Cunha Porã/SC, Cunhataí/SC, Curitibanos/SC, Descanso/SC, Dionísio Cerqueira/SC, Dona Emma/SC, Doutor Pedrinho/SC, Entre Rios/SC, Ermo/SC, Erval Velho/SC, Faxinal Dos Guedes/SC, Flor Do Sertão/SC, Florianópolis/SC, Formosa Do Sul/SC, Fraiburgo/SC, Frei Rogério/SC, Galvão/SC, Garopaba/SC, Garuva/SC, Gaspar/SC, Guabiruba/SC, Guaraciaba/SC, Guarimir/SC, Guarujá Do Sul/SC, Guatambú/SC, Herval D'Oeste/SC, Ibiam/SC, Ibicaré/SC, Ibirama/SC, Ilhota/SC, Imaruí/SC, Imituba/SC, Imbuia/SC, Indaial/SC, Iomerê/SC, Ipira/SC, Iporã Do Oeste/SC, Ipuacu/SC, Ipumirim/SC, Iraceminha/SC, Irani/SC, Irati/SC, Irineópolis/SC, Itá/SC, Itaiópolis/SC, Itajaí/SC, Itapema/SC, Itapiranga/SC, Itapoá/SC, Ituporanga/SC, Jaborá/SC, Jacinto Machado/SC, Jaraguá Do Sul/SC, Jardinópolis/SC, Joaçaba/SC, Joinville/SC, José Boiteux/SC, Jupiá/SC, Lacerdópolis/SC, Lages/SC, Laguna/SC, Lajeado Grande/SC, Laurentino/SC, Lebon Régis/SC, Leoberto Leal/SC, Lindóia Do Sul/SC, Lontras/SC, Luiz Alves/SC, Luzerna/SC, Macieira/SC, Mafra/SC, Major Gercino/SC, Major Vieira/SC, Maracajá/SC, Maravilha/SC, Marema/SC, Massaranduba/SC, Matos Costa/SC, Meleiro/SC, Mirim Doce/SC, Modelo/SC, Mondai/SC, Monte Carlo/SC, Monte Castelo/SC, Morro Grande/SC, Navegantes/SC, Nova Erechim/SC, Nova Itaberaba/SC, Nova Trento/SC, Novo Horizonte/SC, Otacílio Costa/SC, Ouro Verde/SC, Ouro/SC, Paial/SC, Paineira/SC, Palma Sola/SC, Palmeira/SC, Palmitos/SC, Papanduva/SC, Paraíso/SC, Passo De Torres/SC, Passos Maia/SC, Paulo Lopes/SC, Penha/SC, Peritiba/SC, Pescaria Brava/SC, Petrolândia/SC, Pinhalzinho/SC, Pinheiro Preto/SC, Piratuba/SC, Planalto Alegre/SC, Pomerode/SC, Ponte Alta Do Norte/SC, Ponte Alta/SC, Ponte Serrada/SC, Porto Belo/SC, Porto União/SC, Pouso Redondo/SC, Praia Grande/SC, Presidente Castello Branco/SC, Presidente Getúlio/SC, Presidente Nereu/SC, Princesa/SC, Quilombo/SC, Rio Das Antas/SC, Rio Do Campo/SC, Rio Do Oeste/SC, Rio Do Sul/SC, Rio Dos Cedros/SC, Rio Negrinho/SC, Rio Rufino/SC, Riqueza/SC, Rodeio/SC, Romelândia/SC, Saleté/SC, Saltinho/SC, Salto Veloso/SC, Santa Cecília/SC, Santa Helena/SC, Santa Rosa Do Sul/SC, Santa Terezinha Do Progresso/SC, Santa Terezinha/SC, Santiago Do Sul/SC, São Bento Do Sul/SC, São Bernardino/SC, São Carlos/SC, São Cristóvão Do Sul/SC, São Domingos/SC, São Francisco Do Sul/SC, São João Batista/SC, São João Do Itaperiú/SC, São João Do Oeste/SC, São João Do Sul/SC, São Joaquim/SC,**

São José Do Cedro/SC, São José Do Cerrito/SC, São Lourenço Do Oeste/SC, São Miguel Da Boa Vista/SC, São Miguel Do Oeste/SC, Saudades/SC, Schroeder/SC, Seara/SC, Serra Alta/SC, Sombrio/SC, Sul Brasil/SC, Taió/SC, Tangará/SC, Tigrinhos/SC, Tijucas/SC, Timbé Do Sul/SC, Timbó Grande/SC, Timbó/SC, Três Barras/SC, Treze Tilias/SC, Trombudo Central/SC, Tunápolis/SC, Turvo/SC, União Do Oeste/SC, Urubici/SC, Urupema/SC, Vargeão/SC, Vargem Bonita/SC, Vargem/SC, Vidal Ramos/SC, Videira/SC, Vitor Meireles/SC, Witmarsum/SC, Xanxerê/SC, Xavantina/SC, Xaxim/SC e Zortéa/SC.

### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

Fica estabelecido o Salário Normativo ou Piso Salarial aos integrantes da categoria profissional conveniente, a partir de 1º de maio de 2018, no valor de **R\$ 1.330,00** (um mil e trezentos e trinta reais).

**Parágrafo Único:** Na ocorrência de reajuste do Piso Salarial Estadual (Inciso III do Artigo 1º da Lei Complementar nº 459/09-SC), durante a vigência desta convenção, para valor superior ao constante nesta cláusula, prevalecerá para todos os efeitos o maior valor.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados no mês de Maio 2018, pela aplicação do percentual de **2,25% (dois vírgula vinte e cinco por cento)**, incidente sobre os salários de Maio de 2017.

**Parágrafo Único:** Os empregados admitidos após Maio de 2017, farão jus à correção proporcional ao tempo de serviço, incidente sobre o salário de admissão, conforme tabela a seguir:

MÊS ADMISSÃO	CORREÇÃO SALARIAL	MÊS ADMISSÃO	CORREÇÃO SALARIAL	MÊS ADMISSÃO	CORREÇÃO SALARIAL	MÊS ADMISSÃO	CORREÇÃO SALARIAL
Até MAI/17	2,25%	AGO/17	1,68%	NOV/17	1,13%	FEV/18	0,56%
JUN/17	2,06%	SET/17	1,50%	DEZ/17	0,94%	MAR/18	0,38%
JUL/17	1,88%	OUT/17	1,31%	JAN/18	0,75%	ABR/18	0,19%

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - MORA SALARIAL

As empresas pagarão ao empregado 1% (um por cento) ao dia sobre o salário vencido, no caso de mora salarial, após o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, configurada a culpa da empresa no atraso do pagamento.

#### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão obrigatoriamente aos seus empregados, envelope mensal de pagamento ou documento equivalente, contendo, além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados.

### Isonomia Salarial

#### CLÁUSULA SÉTIMA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Durante a vigência da presente Convenção, os empregados admitidos não poderão perceber remuneração inferior a dos empregados dispensados, desde que admitidos para trabalho da mesma natureza, excluídas as vantagens pessoais e dispensada a necessidade de comprovação de experiência anterior.

#### CLÁUSULA OITAVA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Por ocasião do reajuste salarial e quando da admissão, não poderá o empregado mais antigo receber salário inferior ao empregado mais novo na mesma função, devendo, neste caso, ser efetuada a equiparação salarial na forma da lei, salvo se a empresa tiver quadro organizado de carreira.

#### CLÁUSULA NONA - EMPREGADO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do empregado substituído.

## Descontos Salariais

### CLÁUSULA DÉCIMA - CHEQUES SEM FUNDOS

As empresas não descontarão da remuneração de seus empregados, as importâncias correspondentes a cheque sem fundos, por estes recebidos quando na função de caixa ou serviços assemelhados, uma vez cumpridas as normas da empresa, que deverão ser por escrito e constando das mesmas a obrigatoriedade de existência de responsável para visto no cheque, no ato de seu recebimento.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Antecipação do percentual de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que requeiram até 10 (dez) dias antes do início das férias.

## Gratificação de Função

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUEBRA DE CAIXA

As empresas remunerarão os empregados que exercem função de caixa ou assemelhados, com o prêmio mensal de 20% (vinte por cento) sobre o salário normativo estabelecido na presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de quebra de caixa, ficando o empregado responsável pelas diferenças que ocorrerem.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

Ficam os empregados responsáveis pelas diferenças que forem encontradas na conferência dos valores em caixa, desde que seja realizada na presença do operador responsável pela mesma. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por qualquer erro verificado.

## Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A jornada extraordinária de trabalho será remunerada com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

## Comissões

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS E REPOUSO SEMANAL DO COMMISSIONISTA

A remuneração das horas extras dos comissionistas tomará por base o valor total das comissões auferidas durante o mês, dividido pelo número de horas normais efetivamente trabalhadas, multiplicando-se pelo número de horas extras trabalhadas no mês, acrescentando-se ao valor/hora, o adicional de horas extras estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FÉRIAS, 13º SALÁRIO E AVISO PRÉVIO DOS COMMISSIONISTAS

As comissões que integram a média legal prevista para cálculo de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias serão previamente corrigidas monetariamente pelo INPC/IBGE, entre a data de seu pagamento e a data do pagamento objeto do cálculo (TRT/SC/DC-ORI-0485/92, ac.nº 4403/92).

## Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados, o salário fixo, como também a função pelos mesmos efetivamente exercida.

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

O empregador se obriga a entregar a segunda via do contrato de trabalho e do termo de opção de FGTS, ao empregado.

## Desligamento/Demissão

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QUITAÇÃO DO INPC NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As empresas complementarão na rescisão contratual de seus empregados, eventuais diferenças do INPC/IBGE

ou índice substituto, acumuladas a partir da última data-base ou data de admissão, até o mês da rescisão contratual, os valores referentes às verbas rescisórias, compensados os reajustes de ordem legal e espontânea.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a falta grave em juízo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pela empresa nos prazos estabelecidos pela Lei 7.855/89, sob pena das cominações previstas na referida Lei, além da penalidade prevista nesta Convenção.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As rescisões de contrato de trabalho serão efetivadas perante a Federação dos Trabalhadores no Comércio no Estado de Santa Catarina e/ou Sindicatos filiados credenciados, nos casos previstos na legislação em vigor.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS EFETUADOS**

No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, fica a empresa obrigada a apresentar os últimos 12 (doze) comprovantes de pagamentos efetuados ao empregado.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

Para os empregados que contem com mais de 5 (cinco) anos de serviço na empresa e com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa será de 60 (sessenta) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO INDENIZADO**

No pedido de demissão com indenização do aviso prévio, os dias correspondentes integrar-se-ão para todos os efeitos legais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio, no caso do empregado obter novo serviço antes do término do referido aviso.

#### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício referido.

#### **Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ALISTAMENTO MILITAR**

A partir do conhecimento, pelo empregado, de sua incorporação ao serviço militar, terá a mesma estabilidade no emprego até 60 (sessenta) dias após a baixa no referido serviço. Do conhecimento de sua incorporação, dará ciência ao empregador em 48 (quarenta e oito) horas.

#### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE AOS EMPREGADOS SOB AUXÍLIO DOENÇA**

Será garantida a estabilidade no emprego ao empregado sob auxílio-doença, até 90 (noventa) dias após a alta médica previdenciária.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA**

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, nos 18 (dezoito) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria voluntária, ressalvados os casos de motivo disciplinar, acordo ou não uso do direito.

**Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas  
Prorrogação/Redução de Jornada**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO GRATUITO DE LANCHES**

As empresas fornecerão obrigatória e gratuitamente, lanches para seus empregados, quando estes estiverem trabalhando em regime de horas extras em caráter excepcional. As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório deverão destinar um local, em condições de higiene, a fim de que seus empregados possam lanchar.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO**

As empresas poderão adotar o sistema de prorrogação e compensação de horário de trabalho semanal, respeitado o limite legal de 2 (duas) horas diárias.

**Intervalos para Descanso**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS PARA LANCHE**

Os intervalos de 15(quinze) minutos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Direito do empregado, nos intervalos intra-jornada não concedidos, de recebimento de horas extras, como se tal fosse.

**Controle da Jornada**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO**

É obrigatória a utilização de livro-ponto ou cartão mecanizado, para o efetivo controle do horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas além da jornada normal.

**Faltas**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO**

A empresa abonará as faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, para a realização das provas em cursos oficiais, assim como em concursos vestibulares, desde que pré-avisada 72 (setenta e duas) horas antes.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS AO(A) TRABALHADOR(A)**

Abono de falta ao(a) trabalhador(a), no caso de necessidade de consulta médica ou na internação hospitalar a filho de até 18 (dezoito) anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

**Outras disposições sobre jornada**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CURSOS E REUNIÕES**

Estabelecer que os cursos e reuniões, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras.

**Férias e Licenças  
Duração e Concessão de Férias**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço na empresa, serão pagas férias proporcionais.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO DE FÉRIAS**

A concessão das férias será participada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30(trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunicação.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS**

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

**Saúde e Segurança do Trabalhador  
Condições de Ambiente de Trabalho**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO**

As empresas manterão assentos para seus empregados, em local onde os mesmos possam ser utilizados durante os intervalos que os serviços permitirem.

**Uniforme**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME**

As empresas que exigirem o uso do uniforme, deverão fornecê-lo sem ônus para os seus empregados, na quota de 2(dois) por ano. O uso de uniforme deverá ser regulamentado pelas empresas, quanto às suas restrições e conservação.

**Relações Sindicais  
Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**

Em cumprimento ao que foi deliberado pelos representantes dos trabalhadores no comércio no Estado de Santa Catarina, reunidos em Plenária Estadual Extraordinária realizada no dia 16 de Fevereiro de 2018, as empresas descontarão dos seus empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a importância equivalente a **1% (um por cento)** da remuneração dos mesmos nos meses de junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2018 e janeiro de 2019, a título de **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**, recolhendo as respectivas importâncias em guias próprias fornecidas pela Federação dos Trabalhadores no Comércio no Estado de Santa Catarina-FECESC, em favor da mesma, até o dia 10 (dez) dos meses de julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2018 e janeiro e fevereiro de 2019, respectivamente.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas enviarão à FECESC, até o dia 30 (trinta) do mês subsequente ao do desconto, a relação dos empregados contribuintes.

**Parágrafo Segundo** - A Federação dos Trabalhadores no Comércio no Estado de Santa Catarina-FECES é responsável por valores condenatórios impostos ao empregador, referentes à devolução de descontos de contribuição negocial profissional que tenham sido efetuados de modo regular pelo empregador e devidamente repassados à entidade sindical.

**Parágrafo Terceiro** - O empregado poderá opor-se ao desconto da contribuição negocial, devendo para isto apresentar, na Federação, declaração assinada de recusa do desconto, entregue pessoalmente ou pelos correios com A.R. (Aviso de Recebimento), até de 10 (dez) dias antes do efetivo desconto, encaminhando cópia da mesma, com o recebimento da Federação, ao empregador.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

Em cumprimento ao que foi deliberado na Assembleia Geral Extraordinária do SINDELSC realizada no dia 5 de Julho de 2014, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão em favor do respectivo Sindicato Patronal, à título de Contribuição Negocial Patronal, os seguintes valores: **2% (dois por cento)** da folha de pagamento do mês de Julho/2018 obedecendo a uma contribuição MÍNIMA de **R\$ 200,00** (duzentos reais), inclusive para empresas sem funcionários e cujo recolhimento deverá ser efetuado até 31/07/2018, em guias próprias a serem fornecidas pelo Sindicato respectivo.

**Parágrafo Único:** O não recolhimento da contribuição acima, no prazo estabelecido (31/07/2018), implicará no pagamento de multa de 2% (dois por cento), além da variação monetária e juros de mora.

**Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

Colocação de quadro de aviso, sob responsabilidade da entidade sindical no âmbito da empresa, para a afixação de editais, avisos e notícias sindicais.

**Disposições Gerais**  
**Descumprimento do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Fica reconhecida a legitimidade processual da entidade sindical profissional e patronal perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ações de cumprimento, independente de relação de empregados ou de autorização ou mandado dos mesmos, em relação a quaisquer das cláusulas desta Convenção.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES**

Multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas deste instrumento normativo, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional.

**Parágrafo Único:** A mesma multa, nas mesmas condições, será devida pelo não cumprimento das seguintes condições legais:

- a) não concessão de lugar apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação;
- b) não entrega aos empregados dos extratos do FGTS fornecidos pelo banco depositário;
- c) não cadastramento no PIS ou omissão do nome do empregado na RAIS;
- d) não concessão do vale-transporte.

**Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RENEGOCIAÇÃO**

As entidades convenentes renegociarão no mês de Novembro de 2018, as perdas salariais do período de Maio de 2017 a Outubro de 2018, o valor do salário normativo e a forma de reajuste do mesmo.

**Outras Disposições**

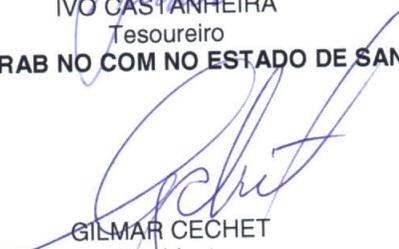
**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIFERENÇAS DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS**

As diferenças de salários e consectários oriundas da aplicação retroativa da presente convenção coletiva de trabalho, serão pagas na folha de pagamento de salários do mês de Setembro de 2018.

Florianópolis 05 de Setembro de 2018.

  
IVO CASTANHEIRA  
Tesoureiro

**FEDERACAO DOS TRAB NO COM NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

  
GILMAR CECHET  
Presidente

**SINDICATO DOS COMISSARIOS E CONSIGNATARIOS, CASAS LOTERICAS, REVENDADORES  
LOTERICOS E CORRESPONDENTES BANCARIOS DE SANTA CATARINA**