Para citar este artigo:

MARTINEZ, Luciano. A cessação do contrato de emprego: uma visão do pós-reforma trabalhista de 2017. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; COELHO JÚNIOR, Hélio Gomes (coord.); MEDEIROS, Adriana Cavalcante de Souza; SILVA, Aurélio Miguel Bowens da (org.). Novas matrizes do direito do trabalho no século XXI: um balanço da reforma trabalhista (2017-2026). 2. ed. Leme, SP: Mizuno, 2026. p. 741-803.

CAPÍTULO 6

A Cessação do Contrato de Emprego: uma Visão do Pós-Reforma Trabalhista de 2017

Luciano Martinez[1]

1. Introdução: o ponto final.

O "fim". Esse é o misterioso instante que vive a atormentar qualquer pessoa que simplesmente diz sim ao "começo". A cessação da caminhada é uma obviedade que, embora ignorada, acontece. E assim se dá com vidas, guerras, amores ou contratos. Nada impede o inexorável ponto final quando ele se impõe, seja antevisto/programado ou surpreendente/impulsionado por algum fato que o promova antecipadamente. Nesse momento os envolvidos, em certa medida golpeados pelo lado psicológico da cessação, avaliam

[1] Juiz Titular da 9ª Vara do Trabalho de Salvador – Bahia. Mestre e Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP e Professor Adjunto IV de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da UFBA (Graduação, Mestrado e Doutorado). Titular da Cadeira 52 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e da Cadeira 26 da Academia de Letras Jurídicas da Bahia. Autor de diversas obras jurídicas, entre as quais o "Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas", publicado pela editora Saraiva. E—mail: lucianomartinez.ba@gmail.com Instagram: @luciano-martinez10

as consequências do evento e calculam as perdas decorrentes do rompimento do vínculo.

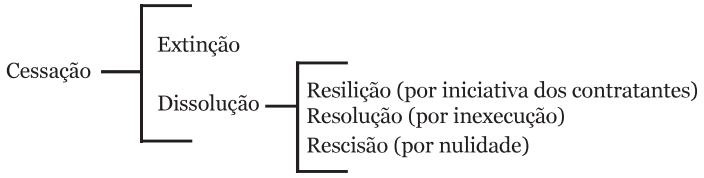
Assim se dá igualmente nos contratos de emprego. Como num rito de passagem, na terminação do vínculo contratual as partes convenentes verificam as pendências e aferem os eventuais haveres impostos pela lei ou pelas cláusulas que elas próprias produziram. É um momento de extrema delicadeza, no qual o empregado teme deixar de receber alguma verba e o empregador teme ser demandado a pagar mais do que efetivamente devia. Todos, afinal, querem a segurança de que a ruptura, conquanto amargosa, lhes proporcionou a certeza de que se fez exatamente aquilo que se deveria fazer.

Este artigo constitui extensão e atualização substancial de trabalho anteriormente publicado pelo autor em 2017, nos albores da Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017. Passados anos daquela profunda modificação legislativa, o cenário jurídico-trabalhista brasileiro experimentou transformações ainda mais significativas, não tanto pela via legislativa, mas sobretudo pela consolidação jurisprudencial operada pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Tribunal Superior do Trabalho.

O STF, por meio de decisões em controle concentrado de constitucionalidade (ADIs, ADCs e ADPFs) e de teses firmadas em repercussão geral, delineou os contornos constitucionais de institutos fundamentais relacionados à cessação contratual. Por sua vez, o Tribunal Superior do Trabalho, transformado pela sistemática dos Incidentes de Recursos de Revista Repetitivos (IRR) em verdadeira Corte de Precedentes, consolidou entre 2024 e 2025 centenas de teses vinculantes sobre cessação contratual.

Esses precedentes vinculantes modificaram substancialmente a compreensão de institutos clássicos do Direito do Trabalho, exigindo atualização abrangente da análise doutrinária sobre cessação contratual. O presente trabalho busca, portanto, revisitar as reflexões originais de 2017 à luz desta nova realidade jurisprudencial, integrando organicamente a doutrina, a legislação e os precedentes qualificados que hoje vinculam todos os órgãos da Justiça do Trabalho.

Para bem compreender a cessação do contrato e as consequências dele advindas, cabe iniciar pela didática lembrança de que ela pode ocorrer por duas vias diversas: a (i) normal, quando é extinto em decorrência do fato de ter atingido seu termo final ou de ter alcançado seus propósitos, e a (ii) excepcional, quando é dissolvido em virtude de fatores ou causas que o fazem esgotar prematuramente. Esses fatores que geram a dissolução são classificados como resilição, resolução e rescisão.



É bom lembrar que a CLT, na sua redação originária, valeu-se basicamente do vocábulo "rescisão" para tratar de todas as espécies que conduzem à terminação do vínculo como se pretendesse torná-la gênero aplicável em todos os casos, e isso aconteceu muito provavelmente pelo que a palavra representa sob o ponto de vista etimológico: *res-*, que significa “coisa”, e *-cindere*, que indica “quebra”, “cisão”.

A Lei da Reforma Trabalhista de 2017, por sua vez, certamente inspirada pela redação de dispositivo constitucional visível no art. 7º, XXIX, preferiu a palavra “extinção”, referindo-a expressamente nos artigos 11, 477, 484-A e 611-B da CLT.

Mas, afinal, há alguma diferença técnica entre essas palavras? Ou o uso delas deve ser realmente indiscriminado e incontrolado?

A primeira pergunta tem resposta positiva; a segunda, negativa.

Há, sim, diferenças técnicas, conforme se verá. A indiscriminação, entretanto, precisa ser evitada. O nome tem, de fato, a mera função de determinar situações, ações, sujeitos ou objetos em relação a tantos outros, sem, é verdade, ter o poder de modificar suas essências. Apesar dessa correta assertiva, não se pode descuidar dos processos de nominação, uma vez que cabe também

ao nome a relevante missão de tornar exata a dimensão daquilo que por ele é veiculado, de modo a não se permitir a transmissão de uma noção demasiadamente estreita ou excessivamente ampla do seu conteúdo.

O nome, como um importante designador de conceitos, especialmente quando adequado às circunstâncias em que é apresentado, tem o condão de facilitar a compreensão dos significados. Exatamente por isso, propõe-se aqui, como antedito, o uso da palavra genérica "cessação" pela sua capacidade de envolver todos os eventos que conduzem ao fenecimento do vínculo de emprego, abarcando duas grandes espécies: a "extinção", compreendida como cessação por via normal, e a "dissolução", cessação por via excepcional.

Feitas essas considerações, diz-se que um contrato cessa por via normal quando ele chega a seu termo final (quando alcança a data prevista para seu término) ou, ainda, quando são alcançados seus propósitos. Há em casos tais, portanto, o esgotamento dos contratos no mundo jurídico. Essas cessações normais, naturais, ocorrem, em regra, diante de contratações por tempo determinado, recebendo o nome de extinção.

Diz-se, por outro lado, que um contrato cessa por via excepcional quando a ruptura não é natural, mas sim provocada. Note-se que a intenção originária das partes é a de que um ajuste termine pelo alcance do termo ou pelo cumprimento dos objetivos contratuais. Tudo que foge a essa previsibilidade é considerado evento extraordinário, excepcional. Os eventos excepcionais implicam a dissolução do vínculo *ante tempus*, podendo ser classificada como resilição, resolução ou rescisão.

A CLT originária (ao preferir o termo "rescisão") e a legislação reformadora de 2017 (ao adotar a palavra "extinção") valeram-se, assim, de vocábulos que não têm o condão de abarcar todas as espécies contratuais que levam ao fim do vínculo. A despeito disso, não se pode falar em incorreção, mas unicamente em opção terminológica, por mais que se veja nela um caráter extremamente restritivo.

2. A Dissolução Contratual por Resilição e as Novidades Trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017.

A Reforma Trabalhista de 2017 introduziu mudanças significativas no âmbito da dissolução contratual por resilição, trazendo ao plano normativo hipóteses que, embora praticadas na realidade das relações de trabalho, careciam de disciplina jurídica explícita.

Mas afinal, o que é uma resilição?

Ocorre resilição quando um dos sujeitos integrantes da relação contratual — ou ambos, por consenso — decidem pôr fim ao ajuste. Quando a iniciativa parte de apenas uma das partes, tem-se a resilição unilateral, fórmula tradicional e amplamente observada nas relações de emprego; quando o rompimento se dá por acordo de vontades, fala-se em resilição bilateral.

> Durante décadas, o Direito do Trabalho brasileiro reconheceu a existência material, mas não a validade formal, dessa resilição bilateral. As normas então vigentes não previam as consequências jurídicas da autocomposição e restringiam as hipóteses de término contratual às iniciativas unilaterais — do empregado (demissão) ou do empregador (despedida). Essa lacuna jurídica, que desestimulava soluções consensuais, foi finalmente suprida pela Lei nº 13.467/2017, que, ao incluir o art. 484-A na CLT, passou a admitir expressamente a resilição por acordo entre as partes. Trata-se, sem dúvida, de uma das inovações mais relevantes da reforma. Veja-se:
> CLT. Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:
> I – por metade:
> a) o aviso prévio, se indenizado; e
> b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;
> II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.
> **§ 1º** A extinção do contrato prevista no *caput* deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de

> Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.
> **§ 2º** A extinção do contrato por acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

A introdução do art. 484-A rompeu com o antigo paradigma da unilateralidade das rupturas contratuais, reconhecendo a possibilidade de autocomposição entre as partes como forma legítima de encerramento do vínculo empregatício. A doutrina tem destacado que o dispositivo consagra, em sede trabalhista, um modelo negocial de terminação contratual, reforçando a autonomia individual, mas preservando os direitos mínimos assegurados pela ordem pública laboral.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho consolidou esse entendimento ao afirmar que o acordo de rescisão previsto no art. 484-A exige manifestação de vontade livre, esclarecida e assistida, não podendo servir de instrumento para mascarar dispensas unilaterais ou renúncias de direitos.

Dessa forma, a resilição bilateral passou a integrar o sistema das causas típicas de cessação do contrato de emprego, funcionando como via intermediária entre a dispensa unilateral e o acordo judicial homologado, conferindo maior segurança jurídica às partes e fortalecendo o princípio da solução autônoma dos conflitos trabalhistas.

2.1 Resilição bilateral e o aperfeiçoamento legislativo e jurisprudencial

Percebe-se que, na forma do § 1º do artigo acima transcrito, a resilição bilateral permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, conforme o inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036/1990, limitada, contudo, a 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. Em termos práticos, o empregado que, de comum acordo com o empregador, decidir encerrar o vínculo de emprego poderá sacar até 80% do montante

depositado em sua conta vinculada do FGTS, permanecendo o saldo de 20% retido.

Além disso, o empregador deverá arcar com metade da indenização compensatória de 40% sobre os depósitos do FGTS, metade do aviso prévio indenizado (quando cabível) e a integralidade das demais verbas resilitórias, como férias vencidas e proporcionais (com o terço constitucional), décimo terceiro salário proporcional e eventuais diferenças de natureza salarial.

Essa fórmula traduz a opção do legislador reformista por compatibilizar o direito de dispor do vínculo com a segurança jurídica da ruptura, de modo que o acordo resilitório não produza um desequilíbrio financeiro excessivo nem para o trabalhador, nem para o empregador. Trata-se, portanto, de um instrumento híbrido: mais vantajoso que o simples pedido de demissão e menos oneroso que a dispensa sem justa causa.

Esse trabalhador, que em essência participou ativamente da decisão de extinção contratual, não faz jus ao seguro-desemprego, conforme estabelece o § 2º do próprio art. 484-A da CLT. A finalidade social do benefício, voltada à proteção da perda imprevista da renda, seria desvirturada se o Estado arcasse com prestações substitutivas quando o próprio trabalhador consentiu na cessação do vínculo.

O acordo de resilição bilateral, em rigor, só pode ser desconstituído mediante prova sólida de vício de consentimento. A mera alegação de arrependimento não é, obviamente, o suficiente para invalidar o acordo, sendo necessária demonstração inequívoca de que a manifestação de vontade foi viciada. É, assim, válida a resilição bilateral, desde que haja manifestação livre, inequívoca e formalmente registrada das partes, o que confere ao instituto efetividade prática e segurança jurídica.

Sob essa ótica, o acordo previsto no art. 484-A da CLT foi compreendido pela doutrina contemporânea como uma espécie autônoma de cessação do contrato de trabalho, intermediária entre a dispensa sem justa causa e o pedido de demissão. Trata-se de um modelo de resilição bilateral legalmente tipificado, dotado de equilíbrio econômico e de requisitos objetivos de validade.

Uma questão particularmente sensível que emergiu na aplicação prática do artigo 484-A da CLT diz respeito à possibilidade de celebração de acordo resilitório envolvendo empregados detentores de estabilidade provisória. A lei, ao regular a resilição bilateral, silenciou quanto à compatibilidade deste instituto com as garantias provisórias de emprego previstas constitucionalmente (gestante, art. 10, II, "b", do ADCT) ou legalmente (acidentário, art. 118 da Lei nº 8.213/91; dirigente sindical, art. 8º, VIII, da CF/88; cipeiro, art. 10, II, "a", do ADCT).

A matéria tem gerado intensa controvérsia. Há quem entenda que a resilição bilateral, por pressupor manifestação de vontade de ambas as partes, seria incompatível com a estabilidade provisória, cujo fundamento reside justamente em proteger o empregado contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Segundo essa corrente, permitir o acordo extintivo durante o período de garantia de emprego representaria fraude à proteção legal e esvaziamento da finalidade do instituto estabilitário.

Outra corrente interpretativa, todavia, sustenta que o artigo 484-A da CLT não vedou expressamente sua aplicação aos empregados estáveis, e que, havendo genuína manifestação de vontade do trabalhador (devidamente assistido pelo sindicato quando exigível, como no caso da gestante conforme Tema 55 do TST, julgado no Processo RR-0000427-27.2024.5.12.0024 e publicado em 14/03/2025) e pagamento integral da indenização substitutiva do período estabilitário, além das verbas previstas no artigo 484-A, o acordo seria válido. Esta posição fundamenta-se no princípio da autonomia da vontade e na compreensão de que a estabilidade visa proteger o empregado, não o aprisionar ao vínculo contra sua vontade.

Até o momento, o Tribunal Superior do Trabalho não pacificou a controvérsia mediante precedente vinculante em Incidente de Recurso de Revista Repetitivo. Trata-se de lacuna normativa e jurisprudencial relevante que certamente demandará futura intervenção da Corte Superior para conferir segurança jurídica às relações de trabalho.

A Reforma Trabalhista, portanto, ao introduzir o art. 484-A na CLT, regularizou uma prática social e empresarial que já existia

na realidade das relações de trabalho, mas que carecia de disciplina normativa e segurança jurídica. Essa positivação, ao mesmo tempo que impôs limites e assegurou transparência, ampliou a autonomia privada no âmbito do contrato de trabalho.

2.2 O Plano de Desligamento Voluntário (PDV) e a resilição incentivada

Há mais no campo resilitório. Sob o ponto de vista material, a Reforma Trabalhista de 2017 inovou ao positivar a figura do Plano de Desligamento Voluntário (PDV), também denominado Plano de Dispensa Incentivada (PDI), hipótese clássica de resilição bilateral e, sob certo ângulo, uma ruptura por acordo incentivado.

Nesse modelo de cessação contratual, o empregador oferece um estímulo financeiro ou vantagens compensatórias para que o empregado adira voluntariamente à proposta de desligamento, evitando, inclusive, a caracterização de dispensa coletiva. Trata-se, portanto, de instrumento que preserva a previsibilidade econômica da empresa e confere ao trabalhador autonomia negocial qualificada, desde que o plano seja transparente e de adesão genuinamente livre.

Essa estratégia, usualmente respaldada por instrumentos coletivos negociados com os sindicatos representativos das categorias profissionais envolvidas, traduz a busca por um equilíbrio entre racionalidade econômica e responsabilidade social, preservando a previsibilidade das relações e mitigando tensões trabalhistas que poderiam decorrer de dispensas unilaterais em massa.

Para preservar a natureza indenizatória e estimuladora da verba paga na adesão ao PDV, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho consolidou, por meio da Orientação Jurisprudencial nº 356 da SDI-1, entendimento que permanece atual:

"Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV)."

O valor pago em razão da adesão mantém até os dias atuais a natureza de indenização autônoma e estimulante, insuscetível de compensação com outros créditos trabalhistas. Assim, a indenização paga em razão da adesão constitui um *plus* indenizatório de natureza própria, desvinculado das verbas contratuais e incompensável com créditos trabalhistas de outra origem. Essa posição foi reiterada pelo TST em diversos julgados, inclusive após a vigência da Lei nº 13.467/2017.

2.3 A consolidação jurisprudencial pelo STF e o art. 477-B da CLT

A matéria foi enfrentada pelo Supremo Tribunal Federal, que, no plano constitucional, reafirmou, em precedentes paradigmáticos, a legitimidade da quitação ampla e irrestrita decorrente de planos de desligamento coletivo ou incentivado, desde que observados os princípios da autonomia coletiva da vontade e da adesão voluntária do empregado.

Ao julgar o Recurso Extraordinário nº 590.415 (Tema 152 da Repercussão Geral), em 30 de abril de 2015, o Plenário do STF, por unanimidade, fixou a seguinte tese:

"A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado"

Esse julgamento — paradigmático e de repercussão geral reconhecida — consolidou a compreensão de que a quitação ampla e irrestrita é juridicamente válida quando fundada em negociação coletiva legítima e acompanhada de adesão voluntária e consciente do trabalhador. O Supremo Tribunal Federal, ao proferir essa decisão, reafirmou a centralidade da autonomia coletiva da vontade, reconhecendo a força normativa dos instrumentos coletivos na disciplina da cessação do vínculo empregatício.

O STF reconhece a validade da quitação ampla negociada coletivamente, mas estabelece parâmetros interpretativos rigorosos para evitar abusos e preservar direitos trabalhistas fundamentais. A segurança jurídica, portanto, não se confunde com eficácia liberatória ilimitada, devendo a quitação ser sempre interpretada nos limites do que foi efetivamente negociado e consentido pelas partes.

O legislador ordinário, atento à repercussão da tese firmada pelo Supremo no Tema 152, positivou esse entendimento com a introdução do art. 477-B da CLT, pela Lei nº 13.467/2017, estabelecendo que:

> CLT. Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

A redação do artigo 477-B da CLT, ao reproduzir o núcleo da tese do STF fixada no Tema 152, conferiu força ao precedente constitucional, tornando expressa a possibilidade de quitação ampla nos PDVs negociados coletivamente. A ressalva final ("salvo disposição em contrário estipulada entre as partes") preserva a autonomia das partes para estabelecer limites mais benéficos ao trabalhador, evidenciando que a quitação ampla é uma faculdade, não uma imposição legal.

A interação entre o Tema 152 (2015) e o Tema 1046 (2024) do STF com o artigo 477-B da CLT (2017) ilustra a complexa dinâmica entre produção legislativa e construção jurisprudencial no Direito do Trabalho contemporâneo. O precedente constitucional de 2015 orientou a reforma legislativa de 2017, e esta, por sua vez, foi posteriormente refinada pela jurisprudência de 2024 do próprio STF, revelando o caráter dialógico e evolutivo do sistema jurídico trabalhista brasileiro. Esse fenômeno evidencia a importância da compreensão integrada entre normas positivadas e precedentes qualificados para a correta aplicação do Direito do Trabalho.

2.4 Classificação das modalidades de resilição

Voltando agora à temática da iniciativa na resilição, se ela for unilateral do empregado, o ato resilitório terá o nome de demissão. Se, por outro lado, a iniciativa for unilateral do empregador, o ato será intitulado de despedida ou dispensa. Atente-se para o fato de que a resilição, bilateral ou unilateral, pressupõe a terminação de um contrato por tempo determinado antes do prazo previsto para tanto ou, ainda, a cessação do contrato por tempo indeterminado quando assim entenderem os contratantes.

Resilição bilateral	Resilição por acordo (art. 484-A da CLT) ou Adesão ao Plano de Desligamento Voluntário — PDV
Resilição unilateral	Por iniciativa do patrão: despedida
	Por iniciativa do operário: demissão

3. As Despedidas Singular e Coletiva e a Sua Indistinção de Tratamento Jurídico no Olhar da Reforma Trabalhista de 2017.

A despedida singular é aquela dirigida por um empregador específico contra um empregado singularmente considerado. A despedida coletiva, por sua vez, é aquela operada simultaneamente, por motivo único, contra um grupo de trabalhadores, sem pretensão de substituição dos dispensados. Nesse particular, Orlando Gomes, em estudo publicado no longínquo ano em 1974, foi preciso, e ainda permanece preciso, no estabelecimento dos traços característicos do instituto ora analisado:

> *Na dispensa coletiva é única e exclusiva a causa determinante. O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas*

> *concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento da empresa, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa.*
>
> *A finalidade do empregador ao cometer a dispensa coletiva não é abrir vagas ou diminuir, por certo tempo, o número dos empregados. Seu desígnio é, ao contrário, reduzir definitivamente o quadro de pessoal. Os empregados dispensados não são substituídos, ou porque se tornaram desnecessários ou porque não tem a empresa condição de conservá-los*[2].

Além de definir com maestria o conteúdo jurídico da despedida coletiva, Orlando Gomes, na obra ora referida, ofereceu elementos de distinção entre o mencionado instituto e a despedida plúrima. Percebam-se:

> *A exigência da reunião desses elementos de caracterização da dispensa coletiva facilita a sua distinção da dispensa ou despedida plúrima.*
>
> *Dispensa dessa espécie sucede quando numa empresa se verifica uma série de despedidas singulares ou individuais, ao mesmo tempo, por motivo relativo à conduta de cada empregado dispensado.*
>
> *Essa dispensa há de ser praticada, primeiramente, contra número considerável de empregados, por fato que a todos diga respeito, como, por exemplo, a insubordinação dos trabalhadores da seção de embalagem de uma empresa. Os dispensados têm de ser pessoas determinadas, constituindo um conjunto concreto de empregados. Afastados, há de ser substituídos, eis que o serviço precisa ser prestado continuadamente por igual número de trabalhadores. A dispensa plúrima não tem, por último, a finalidade de reduzir o quadro do pessoal.*
>
> *Os pontos de semelhança entre dispensa plúrima e coletiva desautorizam a aceitação do critério quantitativo para a caracterização*

[2] GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa (aspectos jurídicos do desemprego tecnológico). *LTr,* 38/577, 1974.

> *da última, pois a primeira também supõe uma pluralidade de dispensados. Algumas leis qualificam como coletiva, entretanto, a despedida, em certo período, de empregados em número superior aos que indica em função da quantidade de trabalhadores da empresa. Pode, no entanto, ser plúrima a dispensa que atinge proporção superior à estabelecida para que se considere coletiva. Nem deve perder esta conotação a despedida de empregados em pequeno número ou em número inferior às percentagens estabelecidas, se reveste os outros caracteres da dispensa coletiva.*

A exigência da reunião desses elementos de caracterização da dispensa coletiva facilita a sua distinção da dispensa ou despedida plúrima. Dispensa dessa espécie sucede quando numa empresa se verifica uma série de despedidas singulares ou individuais, ao mesmo tempo, por motivo relativo à conduta de cada empregado dispensado.

Essa dispensa há de ser praticada, primeiramente, contra número considerável de empregados, por fato que a todos diga respeito, como, por exemplo, a insubordinação dos trabalhadores da seção de embalagem de uma empresa. Os dispensados têm de ser pessoas determinadas, constituindo um conjunto concreto de empregados. Afastados, os empregados desligados hão de ser substituídos, pois o serviço precisa ser prestado continuadamente por igual número de trabalhadores. A dispensa plúrima não tem, por último, a finalidade de reduzir o quadro do pessoal.

Os pontos de semelhança entre dispensa plúrima e coletiva desautorizam a aceitação do critério quantitativo para a caracterização da última, pois a primeira também supõe uma pluralidade de dispensados.

É importante anotar que a dispensa coletiva, para ser efetivada, precisava passar pelo crivo do sindicato representativo da categoria profissional atingida, a quem, nos moldes do art. 8º, III, da Constituição da República, se atribui a defesa dos direitos e interesses transindividuais, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Nesse particular é obrigatória a referência ao *leading case*

da EMBRAER — Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. Dissídio Coletivo TST-RODC-309/2009-000-15-00.4.

Nos autos do referido processo, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho assentou a necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato obreiro para a dispensa em massa dos empregados. Se inviável a negociação coletiva, a Alta Corte Trabalhista afirmou cabível o processo judicial de Dissídio Coletivo com o objetivo de regular os efeitos pertinentes. Em sede de recurso extraordinário (RE 647.651), a discussão foi levada à apreciação do STF, que acabou por reconhecer que a questão possuía repercussão geral, pois ultrapassava o interesse subjetivo das partes e se mostrava relevante do ponto de vista econômico, político, social e jurídico para outros tantos casos semelhantes.

Apesar de toda a lógica *conforme a Constituição* do posicionamento jurisprudencial ora apresentado, o legislador da reforma trabalhista de 2017 criou o art. 477-A na CLT para deixar bem claro que "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". Houve, portanto, um retrocesso no modo de avaliar as dispensas, pois, em essência, nem mesmo o legislador conseguiria verdadeiramente equipará-las. Não há dúvidas de que as despedidas transindividuais produzem efeitos sociais deletérios e não se questiona nem um segundo sobre o interesse que as entidades sindicais podem ter sobre elas. Há, portanto, largo espaço para discussões sobre a constitucionalidade do dispositivo ora em destaque.

Apesar de o STF não ter especificamente analisado a constitucionalidade do referido artigo da CLT, a maioria dos ministros da Corte Constitucional, no Tema 638 de Repercussão Geral (RE 999.435, relacionado ao citado RE 647.651), entendeu que "*a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo*".

Dessa forma, o Supremo posicionou-se no sentido de que a dispensa em massa pode ocorrer, mas, antes de ela se efetivar, caberá ao empregador levar o assunto à entidade sindical obreira. Ela deverá saber da intenção patronal para tentar encontrar caminhos capazes de evitar a concretização do ato de despedimento coletivo. A entidade sindical, porém — conforme bem salientou o STF —, não tem o poder de impedir a dispensa massiva. Logo, a dispensa massiva é possível no Brasil, embora, antes de ultimada, a entidade sindical deva ser ouvida como uma "exigência procedimental"

Mas e se essa "exigência procedimental" não for cumprida? E se essa "exigência procedimental" for meramente *pro forma*?

Para responder a essas perguntas é indispensável constatar que o STF criou, sim, uma condição procedimental de validação das dispensas em massa. Assim, se o empregador ignorar essa "exigência procedimental prévia", restarão nulificadas todas as dispensas realizadas sem a "intervenção sindical obrigatória". Destaque-se, nesse ponto, que o sindicato terá voz, mas não terá voto. O sindicato terá, portanto, o direito de intervir, de falar, de indagar, de buscar esclarecimento antes de ser efetivado o desligamento massivo. Se isso não for feito, o despedimento massivo será nulo.

Nesses moldes, em resposta às perguntas efetuadas:

Se a "exigência procedimental" não for cumprida, serão, evidentemente, sensíveis os efeitos nulificantes da dispensa massiva e indenizantes, por conta das violações transindividuais[3]; se a "intervenção

[3] O TST, em uma das primeiras decisões sobre o assunto, entendeu existentes **apenas efeitos indenizantes**. Pareceu-lhe, embora discutível a posição, inevidente o efeito nulificante sobre as dispensas operadas. Veja-se:
Dispensa coletiva. Tese vinculante do STF firmada no RE 999435/SP. Tema 638 da tabela de repercussão geral. Necessidade de intervenção sindical. Inexistência de direito à reintegração dos trabalhadores. Ausência de previsão legal ou convencional de estabilidade. Direito líquido e certo não violado.
No tema 638 da tabela de repercussão geral, o STF fixou tese vinculante de que "a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para dispensa em massa de trabalhadores", mas ressalvou que a intervenção "não se confunde com a autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo". Nesse contexto, ante a ausência de qualquer previsão legal ou convencional de estabilidade, não viola direito líquido e certo o indeferimento de pedido de reintegração de trabalhadores dispensados coletivamente, em sede de tutela provisória,

sindical" existir, mas for meramente pro forma, ou seja, se o diálogo ocorrer, mas ao sindicato se derem ouvidos moucos, a entidade poderá alegar que as limitações à sua atuação foram tantas que a própria intervenção acabou por considerar-se inexistente. Afinal, o dever de boa-fé impõe ao empregador não apenas ouvir o sindicato, mas dizer-lhe de maneira fundamentada porque não são atendidas as suas reivindicações.

3.1 A estrutura normativa da resolução contratual por justa causa

A resolução do contrato de trabalho por inexecução faltosa encontra-se disciplinada fundamentalmente nos artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. O primeiro dispositivo elenca as hipóteses de justa causa do empregado que autorizam a resolução do contrato por iniciativa do empregador; o segundo arrola as situações de falta grave patronal que legitimam a resolução do vínculo por iniciativa do trabalhador, configurando a chamada rescisão indireta.

A Reforma Trabalhista de 2017, ao introduzir a alínea "m" no artigo 482 da CLT, ampliou o rol das justas causas típicas do empregado. A nova hipótese configura-se quando há "perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado". A redação do dispositivo revela três requisitos cumulativos para a caracterização da falta grave:

Primeiro, deve haver efetiva perda da habilitação profissional ou dos requisitos legais para o exercício da atividade. Não basta a suspensão temporária ou a simples instauração de procedimento administrativo ou judicial que possa eventualmente culminar na

haja vista que a intervenção sindical obrigatória no processo de dispensa coletiva não assegura estabilidade aos empregados dispensados. No mais, **a não observância do diálogo sindical prévio traduz-se em dano moral coletivo e não a retomada de contratos de trabalho** [...] deu provimento ao recurso ordinário para denegar a segurança (TS-RO-11778-65.2017.5.03.0000, SBDI-II, Rel. Min. Emmanoel Pereira, julgado em 9-8-2022).

perda; exige-se decisão definitiva (ou ao menos com eficácia imediata) que retire do empregado a capacidade legal de exercer suas funções.

Segundo, a perda deve decorrer de conduta do próprio empregado, estabelecendo-se nexo causal direto entre o comportamento do trabalhador e a sanção administrativa, disciplinar ou judicial que resultou na perda da habilitação. Se a perda decorrer de fatores alheios à vontade ou à conduta do empregado (como, por exemplo, modificação legislativa superveniente que estabeleça novos requisitos para o exercício da profissão), não se configurará a justa causa.

Terceiro, e este é o elemento subjetivo essencial, a conduta que originou a perda da habilitação deve ser dolosa. O dolo, aqui compreendido como vontade consciente e livre de produzir o resultado ou assumir o risco de produzi-lo, constitui requisito inafastável. Condutas meramente culposas (negligência, imprudência ou imperícia) que eventualmente conduzam à perda da habilitação não autorizam a resolução por justa causa com fundamento na alínea "m" do artigo 482 da CLT.

3.2 Exemplos paradigmáticos de aplicação da alínea "m"

A doutrina e a jurisprudência trabalhista têm enfrentado a aplicação prática da nova hipótese de justa causa, destacando-se alguns casos paradigmáticos que ilustram os limites interpretativos do dispositivo.

O caso do motorista profissional que perde a habilitação constitui o exemplo mais recorrente na aplicação da alínea "m" do artigo 482 da CLT. Quando o empregado motorista, por ingestão voluntária de bebida alcoólica seguida de direção veicular, é flagrado em fiscalização e tem sua Carteira Nacional de Habilitação (CNH) suspensa ou cassada, configura-se a conduta dolosa que enseja a justa causa. É reconhecida a legitimidade da dispensa motivada nessas hipóteses, pois a ingestão de álcool antes de conduzir veículo automotor constitui ato consciente e voluntário, revelando desrespeito às normas de trânsito e às obrigações contratuais inerentes à função de motorista profissional.

Importante distinguir, contudo, a perda da habilitação decorrente de conduta dolosa daquela que resulta de mera infração culposa ou de acúmulo de pontuações por infrações de menor gravidade. Se o motorista perde a habilitação por atingir o limite de pontos em razão de sucessivas infrações de trânsito de natureza leve (estacionamento irregular, excesso de velocidade dentro de margem tolerável, etc.), pode haver alguma divergência de posições quanto à caracterização da justa causa. Pode-se entender que o acúmulo de infrações, ainda que individualmente menos graves, evidencia comportamento reiterado incompatível com os deveres de cuidado e diligência inerentes à função, autorizando a dispensa por justa causa. Pode-se sustentar, por outro lado, que infrações meramente culposas, mesmo quando reiteradas, não configuram o elemento subjetivo doloso exigido pela alínea "m", devendo a dispensa, se o caso, fundar-se em outras hipóteses de justa causa (como desídia) ou constituir dispensa sem justa causa.

O caso do advogado-empregado suspenso pela OAB representa outra hipótese frequente de aplicação do dispositivo. Quando o advogado contratado sob o regime celetista por escritório de advocacia, departamento jurídico de empresa ou órgão público é suspenso do exercício profissional pela Ordem dos Advogados do Brasil em razão de infração ética grave (apropriação indébita de valores de cliente, advocacia ilícita, violação de sigilo profissional etc.), resta caracterizada a conduta dolosa que autoriza a resolução contratual por justa causa.

A sanção disciplinar aplicada pela OAB, por decorrer de processo administrativo com ampla defesa e contraditório, possui presunção de legitimidade e constitui prova suficiente tanto da ocorrência da infração quanto do elemento subjetivo doloso. Assim, demonstrada a suspensão pela entidade de classe em razão de falta grave, dispensa-se o empregador de produzir prova autônoma da conduta faltosa, bastando comprovar a existência da sanção disciplinar e sua correlação com as funções exercidas pelo empregado.

Outros exemplos práticos podem ser identificados em diversas categorias profissionais:

O médico-empregado que tem seu registro profissional suspenso pelo Conselho Regional de Medicina em razão de erro médico doloso, conduta antiética grave ou exercício ilegal da profissão; o piloto de aeronaves que perde a licença de voo por pilotar sob efeito de substâncias psicoativas; o corretor de imóveis que tem seu registro cancelado pelo CRECI por práticas fraudulentas; o engenheiro ou arquiteto que sofre suspensão do CREA ou CAU por assumir responsabilidade técnica em projeto sabidamente irregular; o vigilante que perde o registro profissional na Polícia Federal por porte ilegal de arma de fogo.

Em todos esses casos, a caracterização da justa causa exige a demonstração dos três requisitos já mencionados: perda efetiva da habilitação, nexo causal com conduta do empregado e elemento subjetivo doloso.

3.3 A temporariedade da perda e a impossibilidade de penas perpétuas

Aspecto relevante, expressamente consignado no texto original deste trabalho e que merece aprofundamento, refere-se à necessária temporariedade da perda da habilitação. Como corretamente apontado, não há pena perpétua na legislação brasileira, vedação que decorre diretamente do inciso XLVII, alínea "b", do artigo 5º da Constituição Federal, que estabelece que "não haverá penas de caráter perpétuo".

Embora a vedação constitucional das penas perpétuas dirija-se primordialmente ao Direito Penal, a doutrina constitucionalista reconhece sua aplicação analógica a sanções de natureza administrativa, disciplinar e até mesmo trabalhista, sempre que estas assumam caráter punitivo. No caso da perda de habilitação profissional, as sanções impostas por conselhos profissionais, autoridades de trânsito ou órgãos reguladores invariavelmente possuem tempo determinado, após o qual o profissional pode requerer a reabilitação, a renovação da licença ou a reintegração ao exercício da atividade.

Essa temporariedade da perda da habilitação possui importante reflexo na aplicação da alínea "m" do artigo 482 da CLT. Se a perda é temporária, a impossibilidade de o empregado exercer suas funções também o é, o que suscita relevante questionamento doutrinário: seria legítima a resolução definitiva do contrato de trabalho (dispensa por justa causa) em razão de impossibilidade temporária de exercício das funções?

Pode-se responder afirmativamente, fundamentando-se em dois argumentos principais. Primeiro, a justa causa não se configura pela mera impossibilidade temporária de trabalhar, mas sim pela conduta faltosa dolosa que originou essa impossibilidade. O que autoriza a resolução não é a suspensão da habilitação em si, mas o comportamento grave e consciente do empregado que a motivou. Segundo, ainda que a perda seja temporária, ela inviabiliza a manutenção do vínculo de emprego durante o período da suspensão, especialmente quando a habilitação constitui requisito essencial para o exercício das funções contratadas (motorista sem CNH, médico sem registro no CRM, advogado suspenso pela OAB).

Há que se ponderar, contudo, que, havendo previsão de reabilitação após o cumprimento da sanção administrativa, o empregador poderia, in tese, se assim desejasse, proceder à suspensão do contrato de trabalho durante o período da perda da habilitação, retornando o empregado ao trabalho após a regularização de sua situação profissional. Nada de obrigatório nisso. Trata-se apenas de solução alternativa, que se fundamenta na aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego e na busca por soluções que preservem o vínculo trabalhista sempre que possível.

3.4 O ônus probatório e os requisitos procedimentais da justa causa

A aplicação da justa causa prevista na alínea "m" do artigo 482 da CLT sujeita-se aos requisitos gerais de validade que caracterizam todas as modalidades de resolução contratual por inexecução

faltosa do empregado: proporcionalidade, imediatidade, singularidade da pena (non bis in idem), nexo causal e ampla defesa.

O **ônus da prova** da ocorrência da falta grave incumbe ao empregador, nos termos do artigo 818, inciso I, da CLT (com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017) e do artigo 373, inciso I, do Código de Processo Civil. Cabe ao empregador demonstrar: (i) que o empregado perdeu efetivamente a habilitação ou os requisitos legais para o exercício da profissão; (ii) que essa perda decorreu de conduta do próprio empregado; (iii) que a conduta foi dolosa; e (iv) que a habilitação perdida era essencial para o exercício das funções contratuais.

A prova da perda da habilitação geralmente é feita mediante documentos oficiais: certidão do órgão de trânsito que aplicou a suspensão ou cassação da CNH, decisão do conselho profissional que suspendeu o registro, revogação de licença ou autorização por órgão regulador. A prova do dolo, por sua vez, decorre da própria natureza da infração que motivou a sanção: ingestão voluntária de bebida alcoólica, violação consciente de dever ético, prática intencional de ato ilícito.

O requisito da imediatidade exige que a dispensa por justa causa seja aplicada em prazo razoável após a ciência pelo empregador da falta cometida. No caso específico da alínea "m", a imediatidade conta-se não do momento da conduta faltosa do empregado, mas do momento em que o empregador toma conhecimento da decisão administrativa ou judicial que aplicou a sanção de perda da habilitação. Assim, se o empregado motorista foi flagrado dirigindo embriagado em janeiro, mas a suspensão da CNH só foi efetivada pela autoridade de trânsito em março, o empregador tem prazo razoável contado de março (e não de janeiro) para aplicar a justa causa.

A ampla defesa, embora não exigida na CLT como formalidade prévia à dispensa por justa causa, constitui requisito que a doutrina e a jurisprudência têm recomendado como boa prática empresarial. Antes de aplicar a justa causa, recomenda-se que o empregador notifique o empregado, facultando-lhe apresentar justificativas ou

esclarecimentos sobre a perda da habilitação. Essa providência não apenas confere maior legitimidade à dispensa, como também permite ao empregador certificar-se da efetiva ocorrência da sanção e de suas circunstâncias.

4. O Pagamento das Parcelas Decorrentes da Cessação do Contrato de Emprego.

O pagamento das parcelas decorrentes da cessação do contrato de emprego é o mais importante momento nos instantes finais do contrato de emprego. Afinal, é nesse instante que os parceiros laborais, cientes de que o vínculo não mais teria viabilidade, reúnem-se para calcular cada uma das parcelas objeto da situação que pôs fim ao negócio jurídico.

A Lei nº 13.467/2017 modificou substancialmente o art. 477 da CLT. O *caput* antes existente não guardava necessária correlação com os seus demais elementos. A despeito de a cabeça do artigo mencionar aplicabilidade restrita ao empregado que não tivesse dado motivo para cessação das relações de trabalho, os parágrafos, em clara situação de desconexão e independência, envolviam situações diversas de terminação de vínculo. Nesse ponto, portanto, a Reforma Trabalhista de 2017 foi colaborativa. Ela deu coerência ao texto do mencionado artigo, ficando bem claro que a sua aplicação abrange todas as fórmulas de cessação contratual, a despeito de ter sido utilizada a locução "extinção" que, segundo a perspectiva deste artigo, é, em verdade, uma espécie do gênero "cessação". Seja lá como for, tornou-se mais clara a intenção do legislador de abarcar todas as formas de terminação do vínculo. Observe-se o texto:

> CLT. Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

Merece registro também a visão dada pela nova legislação de que o instante de pagamento das parcelas decorrentes da ruptura do vínculo não é apenas para cumprimento da obrigação de pagar, mas também de efetivação de todas as obrigações de fazer, sejam relacionadas às anotações na CTPS, sejam de comunicação para órgãos competentes, sejam ainda de entrega de formulários ou outros documentos exigíveis para a habilitação a benefícios sociais.

Na linha da simplificação e da modernização, cabe anotar que a Carteira de Trabalho e Previdência Social passou a ser, na forma do § 10 do art. 477 da CLT, o documento hábil para requerer o seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no *caput* do citado artigo tenha sido realizada. Os procedimentos informativos do desligamento do trabalhador serão, decerto, lançados pelos empregadores em plataformas eletrônicas dos órgãos responsáveis pelo saque do FGTS e pela habilitação ao seguro-desemprego, bastando ao empregado a simples apresentação de sua CTPS digital para tornar os benefícios desfrutáveis.

Em próximos itens serão analisados aspectos relacionados ao "pagamento das parcelas decorrentes da cessação do vínculo". Essa análise será feita em fragmentos temáticos com o propósito de oferecer uma visão detalhada do objeto ora em discussão.

4.1 Base de cálculo

A base de cálculo das parcelas decorrentes da cessação dos contratos de trabalho tinha por referencial tradicional aquilo que o art. 477 da CLT, na redação anterior à Reforma Trabalhista de 2017, denominava "maior remuneração". Essa expressão se referia à soma do salário contratual vigente na data da extinção do contrato, acrescido da média duodecimal dos complementos e suplementos salariais percebidos com habitualidade ao longo da relação de emprego, como horas extras, comissões, gratificações e adicionais diversos.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, essa fórmula legal foi modificada. O legislador reformista suprimiu a referência direta à "maior remuneração" no caput do art. 477 da CLT e optou

por remeter a definição da base de cálculo de cada verba rescisória ao dispositivo específico que disciplina sua composição. Assim, por exemplo, o aviso-prévio indenizado passou a ser apurado conforme os critérios do art. 487 da CLT; as férias vencidas e proporcionais seguem a norma do art. 142 da CLT; o décimo terceiro salário obedece ao regramento da Lei nº 4.090/1962, especialmente o disposto em seu art. 1º; e o saldo de salário corresponde aos dias efetivamente trabalhados no mês da rescisão, com base no art. 459 da CLT.

Ainda que a "maior remuneração" tenha desaparecido do texto legal, a prática administrativa, doutrinária e jurisprudencial passou a adotar, com base nos dispositivos citados, uma leitura sistemática segundo a qual cada verba rescisória deve ser calculada a partir da composição remuneratória efetiva do trabalhador, considerada a natureza das parcelas e a sua habitualidade. A jurisprudência do TST, nesse aspecto, tem conferido eficácia normativa ao art. 457 da CLT, cujo caput e §1º definem que a remuneração compreende o salário contratual e outras parcelas habitualmente pagas, desde que não apresentem natureza indenizatória.

4.2 Forma de pagamento e prazos

A forma e o prazo para pagamento das verbas decorrentes da cessação do contrato de trabalho seguem disciplinados pelo art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja redação foi substancialmente alterada pela Lei nº 13.467/2017. A principal modificação consistiu na eliminação da distinção entre contratos com e sem aviso-prévio trabalhado, unificando o prazo de pagamento das verbas rescisórias em até dez dias corridos a contar do término efetivo do contrato, independentemente da modalidade extintiva.

Essa sistemática visa conferir maior previsibilidade e celeridade ao processo de quitação das obrigações trabalhistas, alinhando-se à diretriz de eficiência administrativa. A contagem do prazo se dá em dias corridos e não úteis, conforme interpretação majoritária da jurisprudência trabalhista. O termo inicial é o dia seguinte ao da extinção contratual, seja por iniciativa do empregador ou do empregado.

A inobservância desse prazo sujeita o empregador à multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT, equivalente à remuneração do trabalhador, em favor deste, salvo quando a mora decorrer de sua própria culpa. A jurisprudência consolidada do TST, especialmente a partir da redação da Súmula 462, estabelece que a multa é devida ainda que o empregado obtenha novo emprego, desde que comprovado o atraso culposo na quitação das verbas devidas.

Quanto à forma de pagamento, a CLT admite o uso de cheque administrativo ou depósito bancário, desde que garantido o acesso imediato dos valores pelo empregado. O pagamento em espécie permanece juridicamente válido, embora venha perdendo espaço com o avanço da bancarização. Tem-se exigido, para validade do pagamento por meio eletrônico, a comprovação da efetiva disponibilidade dos valores ao empregado no prazo legal, não sendo suficiente a simples emissão de ordem de pagamento.

A digitalização das relações de trabalho acentuou a relevância das evidências eletrônicas. A utilização do PIX[4], por exemplo, vem sendo cada vez mais admitida como meio de quitação eficaz, desde que o comprovante contenha dados suficientes para identificação do credor, da quantia e da data da efetivação. Tem sido reconhecida a eficácia liberatória do PIX, inclusive no âmbito judicial, desde que respeitado o princípio da transparência. Essa tendência reforça o papel da prova documental digital na liquidação dos direitos rescisórios.

A ausência de recibo detalhado, comprovante de crédito identificado ou prova de pagamento tempestivo pode, portanto, comprometer a eficácia da quitação e configurar inadimplemento contratual, sujeitando o empregador a multas, juros e, eventualmente, se comprovado o prejuízo à dignidade do trabalhador (ex: impossibilidade de prover necessidades básicas ou negativa de saque de FGTS e seguro-desemprego).

[4] PIX corresponde a um mecanismo de pagamento instantâneo instituído pelo Banco Central do Brasil, caracterizado pela possibilidade de realizar transferências e quitações em poucos segundos, durante vinte e quatro horas por dia e em todos os dias do ano, inclusive em datas festivas. A denominação PIX não é um acrônimo, como se pode imaginar; trata-se de escolha destinada a evocar tecnologia, fazendo alusão aos pixels de imagens digitais. Esse nome, criado pelo Banco Central do Brasil (BCB) em fevereiro de 2020, foi acolhido por ser simples e facilmente recordável.

A celebração de termo de quitação anual ou de homologação extrajudicial, prevista nos arts. 507-B e 855-B a 855-E da CLT, pode ampliar a segurança jurídica do procedimento rescisório. No entanto, esses mecanismos não excluem a obrigatoriedade de cumprimento tempestivo do prazo legal nem afastam a exigência de prova inequívoca do pagamento e da correspondência entre os valores e as verbas discriminadas.

Por fim, destaca-se que, com o advento do eSocial, o descumprimento de prazos legais de pagamento pode gerar cruzamento automático de dados com os sistemas da Receita Federal e do INSS, expondo o empregador a sanções administrativas, fiscais e previdenciárias. A rastreabilidade digital, nesse sentido, reforça o dever de congruência entre os dados informados e os pagamentos efetivados, elevando o padrão de responsabilização.

4.3 Homologação da rescisão e o fim da obrigatoriedade sindical

Antes da vigência da Reforma Trabalhista, a CLT exigia, no §1º do art. 477, que a rescisão do contrato de trabalho com mais de um ano de duração fosse homologada pelo sindicato da categoria profissional ou, na ausência deste, pela autoridade do Ministério do Trabalho. A formalização, nesse modelo, funcionava como mecanismo de proteção da parte mais vulnerável, conferindo legitimidade e publicidade ao processo de quitação das verbas rescisórias.

Contudo, a Lei nº 13.467/2017 revogou o §1º do art. 477 da CLT, eliminando a exigência de homologação sindical ou perante o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. Desde então, a extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, mesmo nos contratos com mais de um ano, não mais exige a assistência sindical para sua validade formal, salvo se mantida exigível por algum instrumento coletivo negocial ou outra fonte de direito criada pelas partes envolvidas.

Essa mudança buscou desburocratizar o processo rescisório, inserindo-o em lógica de simplificação e confiança nos instrumentos

privados de autocomposição. No entanto, do ponto de vista crítico, a extinção da obrigatoriedade de homologação sindical representou também, em rigor, uma fragilização do sistema de garantias instrumentais à disposição do trabalhador no momento mais vulnerável da relação: a cessação do vínculo.

Na ausência da assistência sindical, cabe exclusivamente ao empregador a responsabilidade de orientar, discriminar e comprovar o pagamento das parcelas devidas, sob pena de ineficácia liberatória do TRCT. Como resultado, os litígios pós-contratuais aumentaram em diversas regiões do país, especialmente nos casos em que os pagamentos não foram acompanhados de recibos detalhados, comprovantes bancários acessíveis ou documentos digitais consistentes.

Ainda que não obrigatória, a assistência sindical continua sendo admitida, como antedito, por escolha das partes, como meio de conferir maior segurança jurídica à rescisão. A jurisprudência do TST, inclusive após 2017, reconhece que a quitação dada em sede de assistência sindical tem eficácia liberatória mais ampla do que a quitação unilateral, ainda que limitada às parcelas discriminadas (cf. Súmula 330 do TST, mantida mesmo após a Reforma). Portanto, o modelo permanece funcional como mecanismo facultativo de validação, especialmente em planos de desligamento coletivo ou PDVs.

4.4 Quitação e eficácia liberatória

A quitação no contrato de trabalho apresenta histórico de tensão entre a estrutura formal do direito e a tutela material dirigida ao empregado. A Reforma Trabalhista ampliou essa tensão, pois introduziu novos mecanismos de quitação e, simultaneamente, reafirmou a importância de documentos específicos e redigidos com clareza. Esse cenário evidencia a necessidade de tratamento cuidadoso do tema, já que a forma e o conteúdo dos instrumentos produzem efeitos distintos.

A jurisprudência trabalhista, antes mesmo da reforma, já havia delimitado o alcance da quitação. A Súmula 330 do Tribunal

Superior do Trabalho permanece como referência interpretativa e fixa entendimento no sentido de que a quitação libera apenas as parcelas discriminadas no recibo, ressalvada a possibilidade de ressalva expressa. Esse enunciado mantém vigência e continua a orientar decisões judiciais de maneira consistente.

A transcrição constante da súmula, ao estabelecer a exigência de discriminação das parcelas, demonstra a relevância da formalização minuciosa do recibo de quitação. A lógica adotada afasta interpretações amplas e impede que o documento produza efeitos além daqueles ali especificados. Essa delimitação busca evitar que o empregado seja privado de direitos não contemplados ou insuficientemente identificados no instrumento.

A Orientação Jurisprudencial 270 da SDI-1 do TST reforça essa perspectiva ao tratar dos planos de demissão voluntária. A orientação estabelece que a adesão ao PDV gera quitação apenas das parcelas expressamente indicadas, salvo previsão coletiva que disponha de forma diversa. Esse entendimento preserva a necessidade de correspondência entre o conteúdo da quitação e o conjunto de parcelas que se pretende liberar.

Os tribunais têm reconhecido que a existência de limites para a quitação decorre da necessidade de assegurar transparência e clareza. A jurisprudência, ainda em processo de evolução, tem exigido que os instrumentos sejam compreensíveis e que a manifestação de vontade do trabalhador seja plenamente consciente. A ausência desses elementos compromete a validade da quitação, especialmente quando se pretende atribuir-lhe alcance amplo.

A validade da quitação plena decorrente de planos de desligamento voluntário depende da demonstração de que o empregado aderiu de forma voluntária, conhecia todas as condições e não sofreu qualquer vício de consentimento. A comprovação desses requisitos confere legitimidade ao instrumento e permite que seus efeitos operem com segurança jurídica. Esse entendimento reforça que a amplitude da quitação somente se sustenta quando o ato se apresenta como expressão livre e informada da vontade do trabalhador.

4.5 Obrigações documentais na cessação do vínculo

A cessação do contrato de trabalho impõe ao empregador deveres que ultrapassam o mero pagamento das verbas rescisórias. Dentre esses deveres, destaca-se a obrigação de fornecer, de forma clara, tempestiva e completa, todos os documentos que permitam ao trabalhador exercer seus direitos posteriores à ruptura do vínculo. Esse encargo não se esgota em formalidades burocráticas, mas constitui um verdadeiro desdobramento da boa-fé contratual e da tutela da dignidade do trabalhador quando este se encontra em situação de especial vulnerabilidade.

O fornecimento da documentação de encerramento do vínculo não apenas concretiza direitos trabalhistas, previdenciários e assistenciais, como também assegura o acesso a benefícios essenciais à subsistência, como o seguro-desemprego e o saque do FGTS, razão pela qual deve ser compreendido como expressão da função social do contrato de trabalho.

A reforma trabalhista de 2017, ao reestruturar o art. 477 da CLT, reforçou a responsabilidade individual do empregador na formalização da extinção contratual, dispensando a homologação sindical para contratos com mais de um ano de vigência. Ainda que essa mudança tenha enfraquecido o controle externo da legalidade das rescisões, não alterou o núcleo obrigatório quanto à documentação a ser fornecida ao trabalhador. O §6º do art. 477 mantém a exigência de que, no prazo de até dez dias contados do término do contrato, o empregador quite as verbas rescisórias e entregue os documentos comprobatórios da comunicação da extinção aos órgãos competentes, além daqueles indispensáveis à habilitação do trabalhador nos sistemas públicos de proteção ao desemprego e de liberação do FGTS. A inobservância desse prazo sujeita o empregador à multa prevista no §8º do mesmo dispositivo, o que preserva o caráter coercitivo da obrigação.

Não há, contudo, um rol taxativo dos documentos a serem entregues, sendo necessário considerar a evolução normativa e jurisprudencial, assim como o conteúdo de instrumentos coletivos negociados, para identificar aqueles imprescindíveis. O Termo de

Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), com ou sem complemento, continua sendo o principal instrumento de formalização da ruptura contratual, devendo conter a descrição discriminada das verbas pagas e, quando aplicável, das parcelas incontroversas ou parceladas. A partir de 2019, a substituição progressiva da Carteira de Trabalho física pela Carteira de Trabalho Digital, o dever de registro passou a operar por meio dos lançamentos no sistema eSocial, de modo que a omissão ou a inserção incorreta de dados nesse ambiente informatizado configura violação das obrigações documentais.

Além disso, quando se trata do saque do FGTS, o procedimento atual exige que o empregador transmita corretamente, pelo eSocial, as informações de desligamento que serão automaticamente integradas ao FGTS Digital, permitindo que a Caixa Econômica Federal libere o saldo diretamente no aplicativo FGTS ou por atendimento presencial. A antiga chave de conectividade deixou de existir, de modo que eventuais falhas no envio eletrônico das informações, ainda que todas as demais verbas tenham sido pagas, podem comprometer a subsistência do trabalhador e justificar o reconhecimento de dano moral em razão da privação indevida dos valores depositados na conta vinculada.

No que se refere ao seguro-desemprego, a dinâmica atual exige que o empregador emita o Requerimento do Seguro-Desemprego pelo sistema Empregador Web, cabendo ao trabalhador realizar o pedido por meio da Carteira de Trabalho Digital ou pelo portal Gov.br. O atraso, a recusa injustificada ou os equívocos no envio das informações necessárias, inclusive por erros no eSocial, têm sido considerados como atos capazes de gerar responsabilidade civil, independentemente de prova específica de prejuízo, diante da presunção de dano à integridade moral do trabalhador privado de renda substitutiva em momento de desemprego involuntário.

A mesma lógica se aplica ao fornecimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), cuja obrigatoriedade se consolidou, inclusive para trabalhadores não expostos a agentes nocivos, com o advento da Instrução Normativa INSS nº 128/2022. O descumprimento desse dever tem repercussão não apenas trabalhista, mas também previdenciária, na medida em que inviabiliza ou retarda o

acesso do trabalhador à aposentadoria especial ou à contagem de tempo de contribuição em condições diferenciadas.

A transformação digital do mundo do trabalho acentuou ainda mais a centralidade das obrigações documentais na cessação do vínculo. Com a promulgação da Lei nº 14.063/2020, os documentos em formato eletrônico passaram a ter validade jurídica plena, desde que assinados com certificados digitais, conforme os graus de exigência de segurança definidos pela própria norma. Essa legislação impulsionou o reconhecimento da equivalência funcional entre documentos físicos e digitais, exigindo do empregador não apenas o armazenamento seguro e íntegro dos dados laborais, mas também sua acessibilidade para o trabalhador.

Trata-se de um desdobramento do princípio da transparência, que, no campo trabalhista, impõe o dever de prestar contas das obrigações contratuais assumidas e das informações que dizem respeito ao histórico funcional do empregado. Essa dimensão do direito à informação se consolida como faceta instrumental do direito ao trabalho digno, em que a rastreabilidade dos vínculos anteriores se torna essencial à obtenção de novos empregos, à comprovação de experiência e ao exercício de direitos em ações futuras.

4.6 Homologação da rescisão e papel do sindicato

Esse tópico aprofunda o que já se disse antes de modo difuso.

A homologação da rescisão contratual apresenta trajetória marcada por alterações legislativas e por debates acerca do alcance da proteção sindical no momento da dissolução do vínculo. A reforma trabalhista de 2017 modificou substancialmente esse cenário ao retirar do art. 477 da CLT a exigência de assistência sindical para rescisões com mais de um ano de serviço, o que deslocou o controle prévio para mecanismos posteriores de responsabilização do empregador. A dinâmica jurídica passou a valorizar a formalização documental e a verificação posterior de eventuais irregularidades, mas não eliminou a relevância institucional do sindicato no processo rescisório.

A racionalidade apresentada pelo legislador reformista sustentou que a intervenção sindical obrigatória não garantia, por si só, a prevenção de abusos, o que abriu caminho para a consolidação de modelos unilaterais de formalização. No entanto, a prática demonstrou que o afastamento da assistência obrigatória não suprimiu a função histórica de equilíbrio cumprida pelas entidades sindicais, já que o momento da ruptura contratual envolve assimetria de informação e perda imediata de renda. A autonomia coletiva passou a suprir parte dessa lacuna por meio de instrumentos coletivos que instituem homologações assistidas ou facultativas, resgatando o papel fiscalizador do sindicato em bases negociais.

A dimensão documental da rescisão continua a exigir cuidado, porque a ausência de homologação não invalida o distrato, mas pode enfraquecer a presunção de regularidade dos documentos apresentados. Situações envolvendo ausência de assinatura do empregado, alegações de vício de consentimento ou dúvidas sobre a composição das verbas rescisórias encontram na assistência sindical um elemento que contribui para a credibilidade do acerto final. A jurisprudência do TST tem reconhecido essa relevância ao valorizar a participação sindical como fator de higidez, mesmo após a eliminação da obrigatoriedade legal.

A disciplina jurídica relativa à rescisão por comum acordo, prevista no art. 484 A da CLT, evidencia outra faceta da utilidade sindical. A modalidade consensual depende de voluntariedade efetiva, compreensão das consequências econômicas e ausência de pressão indevida, de modo que a intervenção sindical pode atuar como fator de prevenção de simulações ou dispensas disfarçadas. Em ambientes de instabilidade empresarial ou programas unilaterais de desligamento, a assistência sindical contribui para aferição da autenticidade da manifestação de vontade, o que fortalece a legitimidade do acerto.

A exigência de participação sindical prevista no art. 500 da CLT mantém plena vigência em hipóteses de pedido de demissão de empregado estável, reforçando que o ordenamento ainda reconhece situações em que a intervenção da entidade sindical se mostra imprescindível para proteção do trabalhador. A preservação dessa

regra demonstra que a reforma não instaurou um afastamento absoluto da presença sindical, mas apenas restringiu sua obrigatoriedade em situações específicas. Paralelamente, a força normativa dos instrumentos coletivos tem sido afirmada pela jurisprudência, que admite cláusulas que condicionem a validade da rescisão à assistência sindical, desde que não colidam com o núcleo essencial da legislação reformada.

O contexto contemporâneo de digitalização dos registros profissionais reforça a necessidade de atuação sindical como elemento de segurança jurídica. A substituição da CTPS física, a crescente utilização do eSocial e a adoção de plataformas eletrônicas para formalização de desligamentos criam novos riscos e exigem maior vigilância. A presença sindical, ainda que não obrigatória em regra, conserva relevância como mecanismo de equilíbrio institucional e como espaço de orientação técnica para trabalhadores submetidos a assimetrias informacionais significativas. Nesse cenário, o sindicato permanece como ator indispensável na defesa da legalidade e da equidade no encerramento da relação de emprego.

4.7 Rescisão indireta e reversão da justa causa

A rescisão indireta, prevista no art. 483 da CLT, encontra definição como a forma de dissolução do contrato de trabalho provocada pelo empregado quando o empregador pratica falta grave que inviabiliza a continuidade do vínculo. O instituto funciona como espelhamento da justa causa, pois a mesma lógica de ruptura motivada se aplica, apenas invertendo-se a iniciativa: se a justa causa permite ao empregador rescindir o contrato por ato faltoso do empregado, a rescisão indireta permite ao trabalhador desligar-se com direito às verbas da dispensa imotivada quando há abuso patronal.

A caracterização da rescisão indireta exige a reunião de dois elementos. O primeiro consiste na falta grave praticada pelo empregador, que pode assumir a forma de inadimplemento contratual, assédio, exposição a riscos ou situações vexatórias, entre outras hipóteses previstas no art. 483 da CLT. O segundo elemento

corresponde à ruptura imediata do vínculo após o fato gerador, com demonstração inequívoca de que o empregado não desejava permanecer na relação diante da gravidade do ocorrido.

Os Tribunais têm afirmado que o trabalhador deve comprovar a conduta patronal faltosa, em conformidade com o art. 818 da CLT e com o art. 373, I, do CPC. A possibilidade de inversão do ônus da prova surge apenas quando há indícios consistentes de práticas como assédio moral ou sexual, situações em que a estrutura da relação de trabalho pode dificultar a produção de prova direta. Essa orientação reforça que a tutela jurisdicional deve levar em conta a realidade da subordinação e da assimetria informacional.

A evolução jurisprudencial tem ampliado as situações reconhecidas como aptas a ensejar rescisão indireta. Casos envolvendo assédio moral, violência institucional, ausência de recolhimento de FGTS, atrasos salariais sucessivos e descumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho têm recebido acolhimento pelos Tribunais. O TST tem admitido inclusive que a conduta omissiva do empregador configure falta grave quando grave, atual e lesiva à dignidade ou à segurança do trabalhador. Nesse panorama, merecem destaque diversos precedentes qualificados:

Tema 70, RRAg-1000063-90.2024.5.02.0032, publicado em 14/3/2025, relatoria do Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, segundo o qual "A ausência ou irregularidade no recolhimento dos depósitos de FGTS caracteriza descumprimento de obrigação contratual, nos termos do art. 483, d, da CLT, suficiente para configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo desnecessário o requisito da imediatidade".

Tema 85, RRAg-1000642-07.2023.5.02.0086, publicado em 8/4/2025, também sob relatoria do Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, segundo o qual "o descumprimento contratual contumaz relativo à ausência do pagamento de horas extraordinárias e a não concessão do intervalo intrajornada autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do artigo 483, d, da CLT".

O campo dos incidentes de julgamento de recursos repetitivos também apresenta questões pendentes de elevada relevância.

O Tema 12 (IncJulgRREmbRep-0011072-38.2023.5.03.0173), concluso ao Ministro Breno Medeiros, definirá se a ausência de pagamento do adicional de insalubridade enseja rescisão indireta do contrato de trabalho. O Tema 44 (IncJulgRREmbRep-0010045-06.2024.5.03.0134), concluso ao Ministro Augusto César Leite de Carvalho, responderá à pergunta: é possível converter judicialmente pedido de demissão em rescisão indireta, no caso de falta grave do empregador, mesmo sem vício de consentimento do empregado? A expectativa em relação às respostas é elevada, dada a frequência prática dessas situações.

Soma-se a isso o Tema 52, RRAg-0000367-98.2023.5.17.0008, publicado em 14/3/2025, relatoria do Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, segundo o qual "Reconhecida em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho é devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT".

O tratamento da reversão da justa causa apresenta lógica semelhante, embora a dinâmica seja distinta. A justa causa decorre de ato faltoso atribuído ao empregado, mas pode ser afastada judicialmente quando a falta não se comprova ou não possui gravidade suficiente. O controle jurisdicional da motivação da ruptura contratual constitui o eixo comum entre os institutos. O ônus da prova recai sobre o empregador, que deve demonstrar a existência da falta grave.

Nesse ponto, destaca-se o Tema 62, RRAg-0000761-75.2023.5.05.0611, publicado em 14/3/2025, também sob relatoria do Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, segundo o qual "a reversão da dispensa por justa causa baseada em alegação de ato de improbidade (CLT, art. 482, a) que se revela judicialmente infundada ou não comprovada enseja reparação civil, in re ipsa, por dano moral".

Todo esse conjunto demonstra que a rescisão indireta e a reversão da justa causa operam como instrumentos essenciais para contenção do exercício arbitrário do poder diretivo. A interpretação desses institutos exige atenção ao texto legal, às garantias constitucionais e às peculiaridades da hipossuficiência estrutural do trabalhador, de modo a preservar a integridade da relação contratual e a efetividade dos direitos fundamentais no âmbito laboral.

4.8 – FGTS, seguro-desemprego e acesso aos benefícios pós-desligamento

A cessação do contrato de trabalho não encerra, por si só, todos os efeitos jurídicos do vínculo, especialmente no que se refere ao acesso aos benefícios sociais posteriores ao desligamento, como o FGTS e o seguro-desemprego. Esses institutos continuam condicionados à correta formalização da rescisão e ao cumprimento integral, pelo empregador, das obrigações administrativas e informacionais previstas em lei.

A Constituição de 1988, ao incluir o FGTS e o seguro-desemprego entre os direitos sociais fundamentais, instituiu uma rede protetiva destinada a assegurar subsistência mínima ao trabalhador recém-desligado e a viabilizar sua recolocação profissional. Essa rede, contudo, depende da atuação precisa do empregador, já que a liberação dos benefícios pressupõe regularidade documental e adequada transmissão eletrônica dos dados rescisórios.

No tocante ao FGTS, o art. 18, §1º, da Lei nº 8.036/1990 impõe o depósito da indenização de 40% na conta vinculada e a comunicação eletrônica do desligamento. Com a implantação do FGTS Digital em março de 2024, o antigo modelo baseado em chave de conectividade foi definitivamente superado. A transmissão das informações passou a ocorrer diretamente do eSocial para a Caixa Econômica Federal, que libera o saldo no aplicativo FGTS ou por atendimento presencial. A incorreção no envio dos dados tem sido reconhecida como conduta ilícita pelos Tribunais, especialmente quando impede o trabalhador de acessar valores essenciais para sua manutenção econômica.

Nesse ponto, a jurisprudência em sede de IRR tem consolidado parâmetros importantes. O Tema 68 (RRAg-0000003-65.2023.5.05.0201), publicado em 14/3/2025, Relator Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, estabelece que “Nas reclamações trabalhistas, os valores relativos aos recolhimentos do FGTS e da respectiva indenização de 40% devem ser depositados na conta vinculada, e não pagos diretamente ao trabalhador”. A referência reforça que o modelo protetivo do FGTS permanece fundado no caráter finalístico da conta vinculada, mesmo no contexto digital.

A esse entendimento soma-se o já citado Tema 70 (RRAg-1000063-90.2024.5.02.0032), publicado em 14/3/2025, Relator Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, cujo enunciado afirma que "A ausência ou irregularidade no recolhimento dos depósitos de FGTS caracteriza descumprimento de obrigação contratual, nos termos do art. 483, d, da CLT, suficiente para configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo desnecessário o requisito da imediatidade". A articulação entre rescisão indireta e irregularidade do FGTS reforça a gravidade jurídica da omissão patronal.

Outro aspecto relevante envolve o parcelamento de débitos fundiários. O Tema 141 (RRAg-0001397-69.2023.5.09.0016), publicado em 22/5/2025, Relator Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, declara que "O parcelamento de débitos de FGTS firmado entre o empregador e a Caixa Econômica Federal não impede que o empregado exerça, a qualquer tempo, o direito de requerer na Justiça do Trabalho a condenação ao recolhimento imediato dos valores não depositados." Essa orientação reforça que o parcelamento constitui ato bilateral entre empregador e Caixa, mas não limita os direitos individuais do trabalhador perante o Judiciário.

No que concerne ao cálculo da indenização de 40%, o Tema 255 (RR-0011516-07.2023.5.03.0065), publicado em 29/8/2025, Relator Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, reafirma a diretriz de que a base de cálculo deve corresponder à soma dos valores devidos na conta vinculada, atualizados e acrescidos de juros, desconsiderada a indenização resultante da projeção do aviso-prévio indenizado, orientação que coincide com a OJ nº 42, II, da SBDI-1. A regra delimita a exata extensão indenizatória e evita ampliação indevida da base de cálculo.

Outro ponto consolidado envolve o ônus probatório sobre a regularidade dos depósitos. O Tema 273 (RR-1001992-22.2023.5.02.0606), publicado em 2/9/2025, Relator Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, estabelece que "É do empregador o ônus da prova em relação à regularidade dos depósitos do FGTS, pois o pagamento é fato extintivo do direito do autor (art. 373, II, do CPC de 2015). (Reafirmação da Súmula nº 461 do TST)". A diretriz fortalece a

coerência sistêmica do tratamento jurídico do FGTS e reafirma a centralidade da prova documental patronal.

No que se refere ao seguro-desemprego, a Lei nº 7.998/1990 continua a exigir o Requerimento do Seguro-Desemprego (RSD), que passou a ser emitido exclusivamente pelo sistema Empregador Web. O trabalhador, por sua vez, realiza a solicitação pelo aplicativo Carteira de Trabalho Digital ou pelo portal Gov.br. A omissão patronal nesse procedimento tem sido considerada violadora da boa-fé objetiva e ensejadora de indenização por danos morais quando impede o trabalhador de acessar renda substitutiva.

A matéria encontra-se atualmente sob análise em IRR. O Tema 294 (IncJulgRREmbRep-1001437-93.2023.5.02.0706), com Acórdão de Afetação publicado em 3/9/2025, concluso ao Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, discute a seguinte questão: "SEGURO-DESEMPREGO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização? (Afetação da Súmula nº 389, II, do TST)". A resposta orientará a uniformização nacional sobre responsabilidade patronal pelo bloqueio ou atraso do benefício.

Do ponto de vista jurisprudencial, forma-se um corpo sólido de precedentes que reconhecem a impossibilidade de restringir o dano à esfera material, já que o impedimento de acesso ao FGTS ou ao seguro-desemprego afeta diretamente a garantia constitucional de proteção social ao trabalhador desligado. A ofensa ao direito fundamental legitima a cumulação de indenizações e reforça a função reparatória da responsabilidade civil trabalhista.

Conclui-se, portanto, que a efetividade da rescisão contratual exige mais do que o pagamento das verbas rescisórias em sentido estrito. Exige também a plena garantia dos direitos sociais posteriores ao desligamento, integrados por um conjunto de obrigações legais e tecnológicas cujo cumprimento adequado vincula diretamente o empregador à proteção constitucional conferida ao trabalhador no período de maior vulnerabilidade econômica.

4.9 – Prazos para Pagamento de Verbas Rescisórias e Imputabilidade da Mora

A cessação do contrato de emprego constitui momento crítico em que se concentram, de forma intensificada, obrigações patronais de natureza tanto contratual quanto legal. O empregador deve cumprir deveres que envolvem tanto o adimplemento de valores devidos ao trabalhador quanto o fornecimento tempestivo das informações necessárias para o levantamento de depósitos do FGTS e a habilitação no seguro-desemprego. A estruturação sistemática desses deveres pressupõe, como fundamento axiológico, a tutela da parte economicamente vulnerável no instante de máxima exposição: o encerramento da relação de trabalho.

4.9.1 – O Regime Unificado de Prazos e a Arquitetura Normativa da Reforma Laboral de 2017

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), operou-se unificação substancial no tratamento temporal das obrigações rescisórias. Estabeleceu-se, no § 6º do art. 477 da CLT, regra única exigindo: "A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato."

Essa unificação substituiu o regime dual anterior, que previa o pagamento até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio fosse trabalhado; ou, até o décimo dia contado da notificação da demissão, nos casos de aviso prévio indenizado ou sua dispensa. Para os contratos extintos até a entrada em vigor da Reforma, aplica-se a regra anterior, conforme interpretação pacificada.

A interpretação do termo "término do contrato" suscitou, porém, divergência doutrinária e jurisprudencial, especialmente quanto ao seu marco temporal nas hipóteses de aviso prévio indenizado — se

o prazo deveria contar-se a partir da notificação da rescisão ou do termo final da projeção legal do aviso. A estrutura anterior comportava assimetrias similares que geravam litígios frequentes. Consolidou-se, contudo, entendimento no sentido de que o prazo para pagamento das verbas rescisórias se inicia no primeiro dia após o término da projeção do aviso prévio, ainda que indenizado. Essa consolidação jurisprudencial eliminou dúvida que poderia favorecer o empregador e prejudicar a liquidez da obrigação do trabalhador.

A contagem do prazo obedece à regra do art. 132 do Código Civil, como assentado pela Orientação Jurisprudencial nº 162 da SDI-1 do TST, que exclui o dia do começo e inclui o do vencimento. Relevante destacar que, conforme o § 1º do art. 132 do CC, caso o vencimento recaia em feriado, o prazo prorroga-se até o próximo dia útil — regra que não se aplica ao termo inicial, ainda que este recaia em feriado ou domingo. A jurisprudência consolidou-se no sentido de que essa distinção entre termo inicial e final reflete intenção protetiva ao trabalhador: o empregador não pode invocar fins de semana ou feriados como causa de dilação artificial do prazo inicial.

4.9.2 – Consequências do Atraso e a Multa do Art. 477, § 8º, da CLT: Evolução Jurisprudencial e Pressupostos Materiais

O inadimplemento das obrigações rescisórias no prazo legal sujeita o empregador à penalidade prevista no § 8º do art. 477 da CLT, que determina: "§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)."

A sanção em favor do empregado possui natureza jurídica de penalidade (não remuneratória, portanto) e foi instituída para inibir a prática reiterada de atrasos no pagamento das verbas rescisórias. Trata-se de um mecanismo de proteção à parte vulnerável da relação, conferindo efetividade ao direito fundamental à percepção

tempestiva dos créditos trabalhistas, nos moldes do art. 7º, XXII e XXXIV, da Constituição Federal. A dupla sanção — uma em favor da União, outra em favor direto do empregado — revela intenção legislativa de criar desincentivo potente à negligência patronal, combinando desestímulo econômico com reparação individualizada.

A jurisprudência do TST evoluiu significativamente na delimitação dos pressupostos de incidência da multa, especialmente diante das controvérsias quanto à sua aplicação nas ações trabalhistas em que o empregador reconhece a extinção contratual, mas nega o pagamento das parcelas postuladas, ou quando há dúvida objetiva sobre os valores devidos. O TST passou a exigir, portanto, fundada controvérsia jurídica como excludente de responsabilização, não sendo suficiente, por exemplo, o mero silêncio do empregador, nem a sua resistência genérica aos pedidos. A controvérsia deve ser razoável, objetiva e plausível, sob pena de se considerar que a mora decorreu de conduta imputável à parte patronal.

Relevante avanço diz respeito ao reconhecimento da relação contratual em juízo. Por longo tempo, questionava-se se o fato de a relação de emprego ser reconhecida apenas durante o processo teria o condão de afastar a multa do § 8º. A jurisprudência pacificou-se definitivamente nessa questão, consolidando que tal reconhecimento não obsta a incidência da sanção. Conforme reafirmação da Súmula nº 462 do TST, registrada no Tema 168 (RR – 0001341-76.2023.5.12.0008, Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, publicado em 3/7/2025): "O reconhecimento do vínculo de emprego em juízo não obsta a aplicação da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, salvo quando o empregado comprovadamente der causa à mora." Essa consolidação reflete o entendimento segundo o qual o que importa é o inadimplemento tempestivo das obrigações rescisórias no momento do encerramento, não o momento em que juridicamente a relação foi reconhecida pelo Poder Judiciário. Equiparam-se, nessa lógica, a mora originária à mora processual.

Tal jurisprudência estende-se, com igual força, aos casos em que a própria modalidade de extinção contratual é objeto de controvérsia. No Tema 52 (RRAg-0000367-98.2023.5.17.0008, Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, publicado em 14/3/2025), o TST determinou: "Reconhecida em juízo a rescisão indireta do contrato

de trabalho é devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT." De forma análoga e complementar, o Tema 71 (RRAg - 0000031-72.2024.5.17.0101, Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, publicado em 8/4/2025) estatui: "É devida a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT no caso de reversão da dispensa por justa causa em juízo." Nesses cenários, mesmo quando o empregador tenha contestado legitimamente a modalidade de extinção e dela discordado no curso da ação, a condenação judicial ao pagamento de verbas rescisórias sem adimplemento tempestivo gera, necessariamente, a incidência da sanção. O fundamento é coerente: o que se sanciona é o atraso no pagamento, não a validade da extinção ou sua classificação jurídica; portanto, o reconhecimento dessa validade ou reclassificação em juízo não afasta a multa preexistente.

Do mesmo modo, reiterou-se que a multa não é devida se o trabalhador for o responsável pela mora, a exemplo das hipóteses em que se recusa a comparecer para homologar a rescisão, ou se recusa a receber os valores depositados, quando disponíveis, sem motivo justificável. Contudo, importante distinção foi introduzida pela jurisprudência: o atraso ou omissão no procedimento de homologação não constitui, por si só, causa de incidência da multa, desde que o pagamento efetivo tenha ocorrido no prazo legal. No Tema 186 (RR-1000174-79.2022.5.02.0441, Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, publicado em 3/7/2025), o TST consignou: "O atraso na homologação da rescisão contratual, quando o pagamento das verbas rescisórias é efetuado dentro do prazo legal, não enseja, por si só, a incidência da multa do art. 477, § 8º, da CLT." Essa decisão afirma, com clareza, que é o pagamento — e não meramente o procedimento administrativo ou burocrático — que constitui o fato gerador da obrigação. Portanto, se a quitação ocorreu tempestivamente, ainda que a homologação tenha se atrasado por razões procedimentais ou administrativas, a sanção não incide.

Consolidou-se, igualmente, o entendimento de que a multa é devida mesmo quando a ação for proposta após o prazo do §6º do art. 477 da CLT, desde que o pagamento não tenha sido feito dentro do prazo legal, conforme previsto na Súmula 462 do TST, cuja reafirmação encontra-se no Tema 168: "A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecido apenas em juízo não tem o

condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias." Dessa forma, a doutrina e a jurisprudência afastaram a tese de que o silêncio processual do trabalhador ou a demora de sua ação pudessem beneficiar indevidamente o empregador que não adimpliu suas obrigações no prazo legal.

Digno de nota particular é a questão das extinções contratuais por motivo alheio à vontade das partes. O Tema 238 (RR - 0010094-11.2023.5.15.0114, Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, publicado em 2/9/2025) determinou: "É inaplicável a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT no caso de extinção do contrato de trabalho em decorrência do falecimento do empregado." Essa decisão reconhece que, nas hipóteses de extinção por causa não imputável à vontade humana — e particularmente quando decorrente de fato jurídico (morte) que impede qualquer prestação do trabalhador — a função punitiva da multa perde seu sentido axiológico. O falecimento, portanto, constitui causa de isenção que não pode ser confundida com culpa do trabalhador. Trata-se de reconhecimento de que a responsabilidade do empregador pela multa não pode recair sobre situações de absoluta impossibilidade.

Aspecto de relevância crescente diz respeito à dissociação entre a obrigação de pagamento das verbas e a obrigação de entrega de documentação comprobatória. Ainda que ambas integrem o § 6º do art. 477, constituem prestações autônomas e potencialmente geradoras de sanções independentes. O Tema 127 (RR-0020923-28.2021.5.04.0017, Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, publicado em 9/5/2025) estabeleceu que "Extinto o contrato de trabalho na vigência da Lei nº 13.467/2017, é devida a aplicação da multa do artigo 477, § 8º, da CLT quando o empregador deixar de entregar os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes em até dez dias do término do contrato, ainda que as verbas rescisórias sejam pagas no referido prazo." Essa decisão introduz aspecto fundamental: a multa incide não apenas pelo atraso no pagamento das verbas, mas também — de forma independente e autônoma — pela omissão na entrega de documentação comprobatória. Trata-se de desdobramento lógico do texto legal, que

menciona tanto pagamento quanto "entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes". Cada uma dessas prestações constitui objeto autônomo e, portanto, potencialmente gerador de sanção.

Outro ponto pacificado diz respeito à responsabilidade do tomador de serviços. Em contratos com intermediação de mão de obra, especialmente nos casos de terceirização, o TST passou a reconhecer a responsabilidade subsidiária do tomador também pelo pagamento da multa, conforme a jurisprudência firmada no âmbito da Súmula 331, IV e VI. Ainda que a obrigação legal recaia, em primeiro plano, sobre o empregador direto, o inadimplemento da multa pelo prestador enseja sua transferência ao tomador de serviços, desde que reconhecida a responsabilidade subsidiária. Essa extensão reflete a necessária responsabilização de quem, embora não formalmente empregador, se beneficiou economicamente da relação e, consequentemente, deveria suportar as consequências normativas dela derivadas.

Por fim, a jurisprudência firmou-se no sentido de que o pagamento parcial das verbas rescisórias, dentro do prazo legal, não afasta a incidência da multa, quando reste inadimplida parcela relevante. O conceito de "relevância" não é precisamente delimitado pela jurisprudência, permanecendo sujeito a análise casuística. Contudo, se o atraso recair sobre valores ínfimos ou acessórios, como diferenças irrisórias por erro de cálculo, pode-se afastar a aplicação da sanção por ausência de gravidade suficiente, nos termos do princípio da razoabilidade. Essa moderação jurisprudencial reconhece que a função punitiva da multa não pode ser aplicada indiscriminadamente a situações que carecem de qualquer substância econômica ou prejudicialidade ao trabalhador.

4.9.3 – Relevância Probatória da Data de Pagamento, Integração com Documentos Digitais e Desafios Práticos

A correta verificação do cumprimento do prazo previsto no §6º do art. 477 da CLT, atualmente de até 10 dias contados da cessação

do contrato, depende da análise precisa da data de pagamento efetivo das verbas rescisórias, da data de término contratual, e do meio utilizado para a quitação, especialmente diante da crescente digitalização dos procedimentos laborais e do uso de sistemas automatizados. A exatidão dessa verificação não constitui mero formalismo processual, mas elemento substantivo da própria existência da obrigação.

Com o avanço da digitalização das relações trabalhistas, o exame da tempestividade do pagamento rescisório passou a depender de elementos probatórios que nem sempre constam do processo em formato tradicional. É cada vez mais comum o uso de depósitos eletrônicos, transferências bancárias por PIX ou TED, recibos digitais de TRCT, e até mesmo sistemas internos de gestão integrados com plataformas como o eSocial. Esse novo contexto exige do julgador uma análise crítica da prova documental e da comprovação material do cumprimento da obrigação, com atenção especial para comprovantes que não indiquem a data do crédito efetivo ao trabalhador.

A mera emissão do TRCT, por exemplo, não comprova o pagamento tempestivo se desacompanhada do correspondente extrato bancário ou recibo de quitação assinado ou validado digitalmente pelo empregado. A jurisprudência do TST tem reforçado esse aspecto, estabelecendo que a prova do cumprimento tempestivo recai integralmente sobre o empregador, sendo seu ônus demonstrar que o valor foi disponibilizado ao trabalhador no prazo legal. A mera alegação de agendamento bancário ou de dificuldades técnicas não afasta a obrigação, salvo em hipóteses excepcionais, como falhas sistêmicas amplamente comprovadas ou greves bancárias que impactem a rede de pagamentos, e mesmo nesses casos, exige-se comprovação da adoção de medidas mitigadoras.

Destaque-se a validade jurídica de TRCTs eletrônicos, desde que contenham assinatura eletrônica qualificada ou outros mecanismos de validação previstos em norma específica. O mesmo se aplica aos recibos de quitação e comprovantes de pagamento emitidos por meio digital, cuja autenticidade pode ser verificada por QR Code, hash digital ou registro em sistemas como o GOV.BR

e o eSocial. Essa evolução normativa e tecnológica reforça a importância de letramento digital dos operadores jurídicos, sobretudo no que diz respeito à produção e à valoração das provas em meio eletrônico, sob pena de decisões que desconsiderem elementos válidos ou admitam documentos não idôneos.

Por fim, destaca-se que o uso crescente de plataformas digitais para efetivação de demissões, como o próprio sistema do eSocial, traz novos desafios: a data registrada eletronicamente nem sempre corresponde ao término real da prestação de serviços, especialmente nos casos de faltas injustificadas, ausências médicas ou litígios quanto à data da comunicação da dispensa. Assim, é recomendável que o julgador examine com atenção eventuais divergências entre os registros formais e a realidade fática do fim da relação contratual, para adequada incidência ou não da multa legal. A relativização do formalismo digital em prol da substância fática representa evolução importante na jurisprudência trabalhista contemporânea.

4.9.4 – Flexibilização Negocial dos Prazos de Pagamento e seus Limites Normativos

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece, no § 6º do art. 477, prazos objetivos e improrrogáveis para o pagamento das verbas rescisórias, cuja inobservância enseja a aplicação da multa prevista no § 8º do mesmo artigo. Segundo a regra legal, o empregador deve pagar as verbas rescisórias até o décimo dia contado da data do término do contrato, quando o aviso-prévio for indenizado ou não houver aviso; ou até o primeiro dia útil seguinte ao término do aviso trabalhado. Essa definição legal é de natureza cogente, refletindo um imperativo de tutela da parte vulnerável da relação de trabalho no momento mais sensível do vínculo: o seu encerramento.

Discute-se na doutrina a possibilidade de negociação coletiva disciplinar prazos diferenciados para o pagamento das verbas rescisórias. Alguns argumentam que, diante da valorização do negociado sobre o legislado (art. 611-A da CLT), poderia haver margem para pactuação diversa, sobretudo em contextos de dispensa coletiva, programas de demissão incentivada ou dificuldades financeiras do

empregador. Esses argumentos reconhecem que a rigidez absoluta dos prazos pode prejudicar empresas em situações econômicas críticas, particularmente quando grandes contingentes de trabalhadores demandam pagamentos simultâneos.

Embora exista lógica na tese segundo a qual o pagamento pontual das verbas rescisórias integra o núcleo irredutível do direito fundamental à remuneração e à continuidade da subsistência do trabalhador, a flexibilização de prazo para pagamento é algo que não pode ser proibido no âmbito das normas coletivas. Afinal, se o empregado pode isentar a multa quando ela é devida in concreto (mediante transação ou renúncia), por que não poderia estender o prazo do pagamento in abstrato? Esse questionamento expõe tensão real entre tutela essencial e autonomia negocial, tema que merece aprofundamento doutrinário específico e eventual resolução jurisprudencial futura. A resolução dessa questão comporta graduações que necessitam de maior reflexão sistemática no âmbito da doutrina e da jurisprudência trabalhista.

4.9.5 – Obstáculos Materiais ao Pagamento: Greves Bancárias, Feriados e Contagem Contínua do Prazo do Art. 477, § 6º, da CLT

O §6º do art. 477 da CLT, com a redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, determina que o pagamento das parcelas constantes do termo de rescisão contratual deverá ser realizado em até 10 dias corridos contados do término do contrato, independentemente do motivo da extinção contratual ou da forma de pagamento (em espécie, depósito bancário ou transferência). A redação legal, ao optar pela expressão “dias”, sem qualificação quanto à exclusão de sábados, domingos ou feriados, denota claramente a adoção do prazo em dias corridos, o que afasta a incidência da regra do art. 219 do CPC quanto à contagem em dias úteis. Trata-se de interpretação assentada no âmbito da jurisprudência do TST, que compreende o prazo como contínuo, excetuando-se apenas as hipóteses de obstáculo material incontornável ao pagamento — o que exige análise casuística rigorosa.

Nesse contexto normativo, a intercorrência de feriado local ou fim de semana não suspende o curso do prazo, nem exime o empregador de efetuar o pagamento tempestivamente. Isso porque a utilização de canais eletrônicos, como transferência bancária ou PIX, tornou possível o cumprimento da obrigação de quitação mesmo em dias não úteis, transferindo ao empregador o ônus de organizar-se administrativamente para tanto. A tecnologia disponível relativizou a alegação tradicional de impossibilidade técnica, permitindo que empregadores organizados cumpram suas obrigações mesmo em fins de semana ou feriados. Essa mudança tecnológica e material repercutiu, necessariamente, na jurisprudência trabalhista contemporânea.

A situação se torna mais complexa quando se verifica a ocorrência de greve bancária ou outro fator externo que impeça, de forma generalizada, a movimentação bancária no prazo legal ou o uso de tecnologias de depósito por via eletrônica. A greve bancária, por si só, não justifica o inadimplemento, sendo necessário que o empregador demonstre a adoção de medidas alternativas viáveis para o cumprimento da obrigação, como a utilização de agências em funcionamento, o pagamento em espécie, a antecipação do pagamento, ou a utilização de plataformas digitais que não tenham sido afetadas. Em hipóteses excepcionais, e desde que cabalmente demonstrada a impossibilidade absoluta de quitação no prazo legal por motivo de força maior, admite-se que não incida a multa prevista no §8º do art. 477 da CLT. Essa interpretação encontra apoio no princípio da razoabilidade, sobretudo quando a conduta do empregador evidencia boa-fé e diligência objetiva.

Ademais, com a crescente digitalização do sistema financeiro e a generalização dos meios de pagamento instantâneo (PIX), a alegação de obstáculo bancário tende a perder força progressivamente. O PIX, em particular, funciona 24 horas por dia, sete dias por semana, alterando substancialmente o panorama anterior de impossibilidades técnicas alegadas com base em horários bancários ou fins de semana. Essa transformação tecnológica operou, de facto, mudança no standard de diligência esperado do empregador. Sendo esperada, portanto, maior rigidez dos tribunais no exame de

exceções à regra do pagamento no prazo de 10 dias corridos, sendo cada vez mais raro o acolhimento de alegações genéricas de impedimento técnico.

Em suma, a jurisprudência atual, à luz da evolução tecnológica e da função social do crédito rescisório, consolida o entendimento de que a contagem do prazo do art. 477, §6º, da CLT é ininterrupta, e que eventuais causas suspensivas devem ser interpretadas restritivamente e sob rigorosa prova da impossibilidade material, sob pena de incidência da multa legal. Essa postura jurisprudencial reflete compreensão de que a proteção do trabalhador não admite concessões fáceis ao empregador negligente, particularmente quando tecnologia disponível tornaria viável o cumprimento.

4.9.6 – Natureza Jurídica da Multa do §8º do Art. 477 da CLT: Penal, Indenizatória ou Moratória

A multa prevista no §8º do art. 477 da CLT incide quando o empregador não efetua o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal de até 10 dias corridos, nos termos do §6º do mesmo artigo. A natureza jurídica dessa multa tem sido objeto de debate na doutrina e na jurisprudência, com repercussões diretas sobre sua exigibilidade, transmissibilidade, prescrição e cumulação com outras penalidades.

O entendimento prevalente na jurisprudência é o de que se trata de multa de natureza penal trabalhista, com caráter sancionatório e punitivo, voltada a coibir a inadimplência do empregador e proteger o trabalhador no momento de maior vulnerabilidade: a cessação contratual. Trata-se de importante delimitação, pois reconhece que a simples controvérsia de valores não afasta a incidência da penalidade, desde que haja mora no pagamento das parcelas incontroversas. A qualificação como "penal" distingue-a de mera indenização por perdas e danos — que pressupõe demonstração de prejuízo específico — e a submete a regime de responsabilidade objetiva pela mora.

Ademais, o caráter punitivo da multa repercute no debate sobre sua prescrição e transmissibilidade. A jurisprudência dominante afasta sua incidência em caso de culpa exclusiva do trabalhador pela mora, bem como quando comprovada a recusa injustificada do empregado à quitação, seja por ausência à homologação (quando ainda exigida), seja por recusa a receber valores disponibilizados. Nesses casos, a responsabilidade do empregador é excluída porque o próprio titular do direito de crédito impede seu adimplemento.

Questão relevante na dogmática sucessória diz respeito à transmissibilidade da multa do art. 477, § 8º. A transmissibilidade da multa do art. 477, § 8º constitui questão que recebeu tratamento marginal na jurisprudência trabalhista, permanecendo em certa medida aberta a desenvolvimentos futuros. Como direito patrimonial do trabalhador — ainda que dotado de função sancionatória — a multa não se extingue necessariamente com a morte do beneficiário, comportando, em tese, transmissão aos herdeiros. Todavia, essa transmissão encontra limite temporal decisivo: o direito à multa só nasce com a configuração da mora, ou seja, com o decurso do prazo de dez dias sem adimplemento. Caso o trabalhador venha a falecer antes do término desse período, não há multa constituída a transmitir. Inversamente, se a morte ocorre após a consolidação da mora, o crédito integra o acervo sucessório e transmite-se conforme regras ordinárias de sucessão. No que concerne à sucessão empresarial, a responsabilidade pelo pagamento da multa vincula-se às regras gerais de responsabilidade do sucessor, sendo transmissível ao adquirente quando este assume integralmente a posição jurídica do antecessor (sucessão a título universal) ou, em certos contextos, quando caracterizada a sucessão a título singular mediante continuidade da exploração (hipóteses de terceirização, conforme jurisprudência consolidada pelo TST).

Em suma, a multa do art. 477, §8º, da CLT assume papel disciplinador das condutas patronais no encerramento da relação de emprego, sendo dotada de caráter penal administrativo, sem prejuízo de cumulação com outras reparações civis e trabalhistas eventualmente cabíveis, como indenização por danos morais em razão de atraso doloso ou reiterado. O entendimento consolidado, inclusive

com força vinculante pela Súmula nº 462 do TST (reafirmada no Tema 168), é o de que seu objetivo maior é inibir a conduta patronal negligente e preservar a dignidade do trabalhador na transição entre vínculos laborais, consolidando-se esse entendimento com força vinculante na jurisprudência contemporânea do TST.

Está em apreciação, ainda, o Tema 297 (IncJulgRREmbRep - 0000844-60.2023.5.12.0041, concluso ao Relator em 3/9/2025, Decisão de afetação do Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, de 10/9/2025), que questiona a aplicabilidade da multa ao empregador doméstico: "Na hipótese de inadimplemento das obrigações rescisórias pelo empregador doméstico, é devida a multa do artigo 477, §8º, da CLT, à luz da aplicação subsidiária permitida pelo artigo 19 da Lei Complementar nº 150/2015?". A resolução desse incidente tenderá a uniformizar o entendimento quanto à extensão da sanção ao trabalho doméstico, modulando eventual aplicação subsidiária do regime trabalhista ordinário. E isso tem justificativa na tese segundo a qual não se pode apenar por analogia ou por extensão.

5. O Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas.

A reforma trabalhista de 2017 introduziu, mediante a Lei nº 13.467, dispositivo que se apresenta como inovação tanto no plano da desjudicialização quanto no da segurança jurídica das relações empregatícias. Inspirado na lógica da Lei nº 12.007, de 29 de julho de 2009, que disciplina a declaração de quitação anual de débitos entre usuários e prestadores de serviços, o legislador instituiu o "termo de quitação anual de obrigações trabalhistas", ferramenta de natureza facultativa que — segundo a redação do dispositivo — poderá ser firmada entre empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, perante o sindicato dos empregados da categoria.

A redação do artigo 507-B da CLT é a seguinte:

> *"CLT. Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.*
> *Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas."*

A estrutura normativa do dispositivo apresenta ambiguidade interpretativa fundamental: ao exigir que o ato se realize "perante o sindicato dos empregados da categoria", a norma designa a entidade sindical como locus necessário do procedimento, mas não explicita com clareza a natureza dessa designação, se se trata de exigência procedimental que vincula o próprio sindicato a participar, ou se constitui mera indicação de que, caso o ato se realize, deve ocorrer nessa circunstância. Essa indeterminação suscita questão constitucional de relevo: uma lei infraconstitucional pode impor ao sindicato, enquanto ente coletivo dotado de autonomia organizacional garantida pelo art. 8º, I da Constituição Federal de 1988, a obrigação de funcionar como intermediário obrigatório em instrumento que altera a esfera jurídica dos trabalhadores?

5.1 A liberdade sindical como limite constitucional ao art. 507-B da CLT

A Constituição Federal, em seu art. 8º, caput e inciso I, estabelece princípio estruturante do direito sindical brasileiro: "é livre a associação profissional ou sindical" e são "vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical". Esse preceito não apenas reconhece aos sindicatos direito à existência e à ação coletiva; mais precisamente, garante-lhes autonomia deliberativa e organizacional para definir suas estratégias de atuação, prioridades de negociação e, inclusive, as circunstâncias nas quais participam ou se recusam a participar de atos que envolvam a intermediação de seus associados.

A liberdade sindical compreende direito positivo de agir e direito negativo de não agir em contextos que desvirtuem a missão institucional da entidade ou que comprometam sua independência na defesa de interesses coletivos. Nesse sentido, a exigência de que o sindicato funcione como intermediário obrigatório em ato de quitação, que produz efeitos liberatórios sobre créditos trabalhistas, pode configurar, em certos contextos, indevida interferência estatal na organização e na atuação da entidade sindical.

O problema constitucional é o seguinte: *se o art. 507-B da CLT estabelece que o termo deve ser firmado "perante o sindicato", e se a interpretação dominante entender que essa redação impõe ao sindicato o dever de estar presente e de receber o instrumento para fins de validade, então a lei infraconstitucional estará a condicionar a eficácia de um ato jurídico à participação obrigatória de sujeito coletivo cuja autonomia é, per se, constitucionalmente protegida*. Isso configuraria, em substância, imposição estatal sobre como o sindicato deve organizar sua atuação — precisamente aquilo que o art. 8º, I CF veda.

A exigência de que o termo seja firmado "perante o sindicato dos empregados da categoria" deve ser compreendida à luz da literalidade do art. 507-B da CLT, que prevê a atuação sindical como elemento formal do procedimento, sem que disso se possa extrair, entretanto, imposição legal de participação obrigatória da entidade em todas as hipóteses ou qualquer presunção de validade automática do instrumento.

A norma estabelece um requisito de forma para a constituição do termo, cuja efetividade dependerá do atendimento integral das condições legais, da transparência na identificação das parcelas quitadas e da verificação de voluntariedade do trabalhador, cabendo à jurisprudência, caso a caso, avaliar a idoneidade da atuação sindical e a regularidade do ato, sem que se possa afirmar, até 2025, existência de interpretação consolidada que amplie ou restrinja o alcance do preceito legal para além de seu texto.

5.2 Fundamentos jurídicos e função do art. 507-B da CLT

A introdução do art. 507-B da Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017 representa uma tentativa de inserir, no ordenamento juslaboral brasileiro, um instrumento de desjudicialização e de segurança jurídica das relações empregatícias, sob a forma de um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas. Trata-se de figura inspirada na lógica do art. 1º da Lei n. 12.007/2009, que trata da quitação anual de débitos entre usuários e prestadoras de serviços públicos ou privados, mas transposta para um cenário de assimetria contratual e de especial proteção à parte hipossuficiente. A controvérsia teórica e prática instaurada desde a promulgação da norma reside justamente nesse ponto: em que medida seria compatível com o Direito do Trabalho a criação de um instrumento liberatório em favor do empregador, firmado ainda no curso da relação contratual?

O *caput* do dispositivo estabelece que é facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual, perante o sindicato dos empregados da categoria, sugerindo, em primeiro plano, que a formalização do documento exige dupla anuência e intermediação sindical obrigatória. O parágrafo único complementa, exigindo que o termo discrimine as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e que dele conste a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. A dicção legal impõe uma interpretação literal e sistemática: a quitação se limita àquilo que está expressamente mencionado, sendo vedada a presunção de abrangência geral ou tácita. Há, portanto, um paralelismo técnico com a Súmula 330 do TST, no tocante à limitação objetiva e material da eficácia liberatória.

O debate sobre a função jurídica do art. 507-B da CLT deve considerar, em perspectiva sistemática, o papel da autonomia coletiva reconhecido pela Constituição Federal, especialmente no art. 7º, XXVI. Os precedentes do Supremo Tribunal Federal relativos à força normativa dos acordos e convenções coletivas, como os julgamentos dos Temas 152 e 1046 da repercussão geral, evidenciam

a relevância institucional da negociação coletiva, mas não tratam diretamente da quitação anual prevista no art. 507-B, que possui estrutura distinta por envolver declaração individual de vontade do empregado. Assim, tais precedentes não autorizam transposição automática para o instituto em exame, servindo apenas como referência para contextualizar a importância da atuação sindical em mecanismos destinados à estabilização das relações de trabalho, sem que disso resulte qualquer presunção de validade ampliada ou de eficácia liberatória geral do termo anual.

É nesse contexto que se compreende a função jurídica do art. 507-B da CLT: permitir que as partes realizem, com a presença do sindicato, um ato de prestação de contas anual, que assegure ao empregador um mínimo de previsibilidade e segurança quanto a futuras lides judiciais, e ao empregado, um espaço de verificação, contestação e eventual correção de créditos trabalhistas. A norma, nesse sentido, atua como instrumento de prevenção de litígios e valorização da via extrajudicial, em consonância com a tendência contemporânea de desjudicialização dos conflitos nas relações laborais, sem, contudo, comprometer a proteção do trabalhador.

Importa destacar que a interpretação sistemática do dispositivo impõe limites à sua utilização.

A exigência de intermediação sindical, além de compor a forma do instrumento, pressupõe atuação técnica minimamente diligente da entidade, no sentido de assegurar a compreensão do conteúdo pelo trabalhador e a regularidade do procedimento. A lei, contudo, não estabelece regime específico de responsabilização da entidade sindical em razão do termo de quitação anual, e a jurisprudência, até 2025, não consolidou orientação que amplie esse dever para além dos parâmetros gerais de responsabilidade aplicáveis a pessoas jurídicas em situações excepcionais. Assim, eventuais questionamentos sobre a atuação do sindicato devem ser analisados casuisticamente, à luz das circunstâncias concretas e dos elementos probatórios disponíveis.

Por fim, até o ano de 2025, não há jurisprudência vinculante do Tribunal Superior do Trabalho que confira eficácia geral ou irrestrita ao termo de quitação anual, nem que estabeleça presunção de

validade da manifestação de vontade do trabalhador, mesmo com assistência sindical. A jurisprudência tende a exigir prova da autenticidade, da regularidade procedimental e da ausência de vício de consentimento. Em diversas decisões das Turmas do TST, reafirma-se que o termo de quitação não afasta o direito de o trabalhador ajuizar reclamatória trabalhista para pleitear parcelas não discriminadas ou diferenças que, embora constem nominalmente do termo, tenham sido pagas de forma incompleta, irregular ou fraudulenta.

Assim, o art. 507-B da CLT deve ser lido como instrumento facultativo, limitado, formalmente rigoroso e materialmente controlável, cujo valor jurídico está condicionado à qualidade da intermediação sindical, à voluntariedade da adesão e à clareza dos valores e parcelas ali especificadas. Trata-se, portanto, de norma com potencial funcional, mas de eficácia condicionada, e que se insere no movimento de justiça multiportas e, em espectro mais amplo, na reconstrução das garantias contratuais sob a égide da segurança jurídica, sem renúncia a direitos fundamentais do trabalho.

5.3 Limites materiais e formais de validade

A validade do termo de quitação anual previsto no art. 507-B da CLT exige o respeito a limites materiais e formais que não se confundem com uma mera formalidade procedimental. Ao contrário, esses limites são expressão dos princípios estruturantes do Direito do Trabalho, especialmente a proteção à parte vulnerável, a indisponibilidade de direitos fundamentais e o controle da autonomia negocial em contextos marcados pela assimetria estrutural.

No plano formal, a exigência de que o termo seja firmado "perante o sindicato dos empregados da categoria" deve ser compreendida como uma condição de validade, e não mera faculdade protocolar. A presença da entidade sindical, caso ela entenda que deve participar, deve ser efetiva e qualificada, o que significa não apenas estar fisicamente presente, mas atuar com independência técnica, fornecer orientações claras ao trabalhador e zelar pela lisura do procedimento. A omissão do sindicato ou sua conduta meramente homologatória pode comprometer a validade do instrumento, especialmente

se houver alegação de vício de consentimento, coação ou desconhecimento das verbas quitadas.

A identificação clara e individualizada das parcelas e obrigações "de dar e fazer" é outro requisito formal essencial. A cláusula geral do parágrafo único do art. 507-B, ao prever "eficácia liberatória das parcelas nele especificadas", exige que tais parcelas estejam nominalmente indicadas, com valores, datas de pagamento e fundamentos legais ou contratuais, sob pena de o termo perder sua eficácia probatória. A ausência de especificidade — por exemplo, a menção genérica a "verbas trabalhistas" ou "valores mensais pagos" — não atende ao requisito legal e fere o princípio da transparência.

No plano material, o termo não pode servir como instrumento de renúncia a direitos indisponíveis, nem pode produzir efeitos retroativos sobre créditos não satisfeitos ou deliberadamente omitidos. A jurisprudência do TST, até 2025, não reconhece presunção de quitação integral ou definitiva, mesmo com a presença do sindicato, caso reste demonstrado que: (a) o trabalhador não compreendeu o alcance do instrumento; (b) houve vício de consentimento; ou (c) há créditos inadimplidos ou divergência nos valores discriminados. A subordinação econômica ou psicológica do empregado no momento da assinatura também é fator relevante na análise da validade material do ato.

Diversas decisões das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho têm reconhecido que a eficácia liberatória do termo de quitação anual não se estende a parcelas não discriminadas ou identificadas de forma insuficiente, o que impede sua utilização para afastar pedidos relativos a créditos omitidos ou pagos de maneira irregular. Essas decisões, embora relevantes para a compreensão da matéria, não configuram orientação jurisprudencial consolidada até 2025, de modo que a análise da abrangência do termo permanece dependente da verificação minuciosa do conteúdo específico do instrumento e das circunstâncias do caso concreto.

Nesse cenário, a validade do termo de quitação anual está condicionada a três eixos interdependentes: (a) formalização idônea e assistida, com intermediação sindical efetiva; (b) transparência

e especificidade das parcelas; e (c) preservação dos direitos indisponíveis e da integridade material dos créditos trabalhistas. O art. 507-B, interpretado em conformidade com os princípios constitucionais e com a jurisprudência consolidada, pode representar avanço na racionalização dos litígios, mas jamais instrumento de blindagem patronal ou de erosão das garantias mínimas asseguradas ao trabalhador.

6. O Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial

A Lei nº 13.467/2017 introduziu, de forma inédita e estruturada, um procedimento de jurisdição voluntária para a homologação judicial de acordos extrajudiciais trabalhistas, disciplinado pelos artigos 855-B a 855-E da Consolidação das Leis do Trabalho. A iniciativa se insere no contexto de expansão dos meios alternativos de resolução de conflitos, reconhecendo a possibilidade de que empregado e empregador, após o término do vínculo ou mesmo durante sua vigência, submetam ao Judiciário, em comum acordo e com representação advocatícia individual, pedido conjunto de homologação de avença formalizada extrajudicialmente.

Antes da reforma, era frequente a resistência de magistrados do trabalho à homologação de acordos firmados fora do processo judicial ordinário. Tal resistência encontrava fundamento não apenas na tradição protetiva do Direito do Trabalho, mas também em preocupações legítimas com a simulação, a burla à fiscalização sindical e o risco de desequilíbrio substancial entre os contratantes. A atuação do Ministério Público do Trabalho, inclusive, era decisiva para coibir práticas reiteradas de lides simuladas ou acordos que mascaravam dispensas coletivas e renúncias ilícitas de direitos indisponíveis. A própria jurisprudência, em muitos casos, rechaçava a homologação judicial de acordos extraprocessuais por entender ausente o pressuposto da litigiosidade real.

Com a institucionalização do procedimento de jurisdição voluntária, conferiu-se ao Judiciário trabalhista um papel mais técnico e

deliberativo na análise da validade de acordos extrajudiciais, sem que isso importe, no entanto, na abdicação dos deveres de controle quanto à legalidade, à voluntariedade e à ausência de vícios. A homologação judicial, nos moldes do art. 855-B da CLT, continua a depender de juízo de valor sobre o conteúdo do acordo e as circunstâncias de sua formalização, sendo vedada a homologação automática ou meramente protocolar.

Ainda que o procedimento de jurisdição voluntária se preste à chancela judicial de vontades previamente alinhadas, revela-se imprescindível que o magistrado realize audiência específica para colheita da manifestação pessoal do trabalhador, preferencialmente gravada e arquivada no sistema PJe Mídias. A oitiva direta constitui mecanismo de verificação da autenticidade do consentimento e de preservação da integridade do instituto, sobretudo em hipóteses que envolvem quitação ampla, composição de parcelas controvertidas ou valores significativamente divergentes das expectativas típicas de um contrato recém-extinto.

A condução da audiência deve contemplar a apresentação de documento de identificação, a declaração do trabalhador de que compreende o objeto do pedido conjunto, a confirmação de que acompanhou a negociação subjacente ao acordo e a ciência expressa das repercussões jurídicas do ato que pretende praticar. A abordagem deve incluir, ainda, questionamentos específicos sobre os cálculos apresentados, o alcance da quitação e a eventual existência de condicionamentos, pressões ou restrições de qualquer natureza no momento da celebração da avença.

A ausência dessa verificação judicial fortalece práticas desviantes, fomenta o risco de fraude e reduz a jurisdição voluntária a instrumento meramente protocolar, incompatível com o controle de legalidade que a própria CLT impõe ao procedimento. A adoção sistemática da audiência, com registro audiovisual idôneo, contribui para a higidez da manifestação de vontade, protege o jurisdicionado em situação de vulnerabilidade e reforça a legitimidade da homologação como ato de tutela judicial efetiva.

Saliente-se, ainda, que a lei é expressa ao proibir a representação comum das partes por um mesmo advogado (§ 2º do art.

855-B), exigindo, assim, que cada parte esteja assistida por profissional jurídico próprio. Tal exigência visa resguardar a autonomia da vontade e a higidez do consentimento, especialmente em relações marcadas por assimetrias históricas. Ademais, embora a presença sindical não seja obrigatória, o dispositivo admite expressamente que o empregado seja assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria, o que mantém viva a possibilidade de tutela coletiva e reforça a confiança institucional no processo.

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio de diversas decisões, consolidou entendimento no sentido de que o magistrado não está adstrito aos termos do acordo apresentado, podendo indeferi-lo total ou parcialmente quando verificar afronta à ordem jurídica, má-fé, ausência de animus contrahendi ou violação a direitos indisponíveis. A Súmula nº 418 do TST, que já reconhecia a natureza discricionária da homologação de acordos judiciais, também tem sido aplicada por analogia aos pedidos de homologação extrajudicial, afastando a possibilidade de controle por mandado de segurança quando o juiz indefere a pretensão[5], desde que motivadamente.

Além disso, a jurisprudência trabalhista, sobretudo em Tribunais Regionais, tem amadurecido na interpretação do art. 855-E da CLT, no sentido de que a apresentação da petição de homologação suspende o prazo prescricional em relação aos direitos nela especificados. A doutrina majoritária e a interpretação dos TRTs convergem no sentido de que a suspensão opera até o trânsito em

[5] Nesse sentido, veja-se, ilustrativamente, a tese firmada no Incidente de Assunção de Competência nº 5 do TRT24. Situação: Transitado em Julgado. Relatoria de NICANOR DE ARAÚJO LIMA. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Publicado em 26/07/2024. Julgado em 25/07/2024. QUESTÃO SUBMETIDA A JULGAMENTO: ACORDO EXTRAJUDICIAL COM CLÁUSULA DE QUITAÇÃO GERAL. PEDIDO DE HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL. TESE: "O magistrado não está obrigado a chancelar todo e qualquer acordo trazido em juízo, porquanto deve zelar pela observância dos requisitos formais do art. 855-B da CLT (petição conjunta com a obrigatória a representação das partes por advogado distintos), e pela averiguação de eventual vício de consentimento a macular o negócio jurídico e, uma vez atendidos esses requisitos, a homologação deve ser realizada nos termos em que foi proposto o acordo" PARADIGMA(S): 00247853220235240000. Data de julgamento: 25/07/2024. Publicado em 26/07/2024. Disponível em: https://link.jt.jus.br/BREDyt

julgado da decisão que apreciar o pedido, retomando-se a contagem do prazo no primeiro dia útil subsequente.

Por fim, cumpre observar que o procedimento não prejudica o prazo para pagamento das verbas rescisórias nem afasta, por si só, a incidência da multa do art. 477, § 8º, da CLT, conforme dispõe expressamente o art. 855-C. Assim, ainda que as partes venham a formalizar acordo extrajudicial em processo de jurisdição voluntária, permanecem obrigadas a observar os prazos e encargos previstos na legislação laboral para a quitação tempestiva das verbas rescisórias, sob pena de sanções.

7. Conclusão

Diante de tudo o que se expôs, chega-se à conclusão de que a Lei nº 13.467, de 2017, instaurou um novo paradigma no Direito do Trabalho brasileiro, especialmente no tocante aos procedimentos de cessação do vínculo empregatício. A pretensão do legislador foi, sem dúvidas, a de oferecer maior segurança jurídica ao empregador, frequentemente compelido a realizar pagamentos iniciais em sede sindical e, em seguida, a enfrentar novos encargos perante o Judiciário.

A reforma, nesse aspecto, buscou sepultar o ciclo de incertezas que envolvia a extinção contratual, instituindo formas legais de quitação ampla e irrestrita, com eficácia liberatória objetiva e blindagem reforçada. Não obstante, como qualquer tentativa de ordenamento social, sua completude não reside na letra da lei, mas na dinâmica dos fatos e na missão interpretativa dos tribunais. Nenhuma norma — por mais inovadora que seja — é capaz, por si só, de conferir invulnerabilidade absoluta ao ato jurídico. A segurança jurídica, em especial nos instantes finais do contrato de trabalho, não é uma fortaleza inexpugnável, mas uma construção gradual e relativa, que comporta níveis diversos de densidade, dependendo do grau de respeito à autonomia, à transparência e à boa-fé das partes.

Nesse cenário, coube à jurisprudência trabalhista — em especial à do Tribunal Superior do Trabalho e à do Supremo Tribunal

Federal — a nobre tarefa de atualizar os institutos introduzidos pela reforma e de aperfeiçoar, com base nos princípios constitucionais, os seus ideais fundantes. Com argúcia e sensibilidade social, os tribunais delinearam balizas interpretativas para cláusulas contratuais, reforçaram limites ao poder diretivo, garantiram a efetividade da vedação à fraude e à simulação e, sobretudo, reafirmaram que o pacto laboral só tem validade plena quando refletir um consenso livre, informado e materialmente justo.

A experiência brasileira demonstrou que as inovações legais — como a homologação extrajudicial, o termo anual de quitação, a resilição bilateral e a repactuação coletiva de prazos — não negaram o Direito do Trabalho clássico, mas o fizeram dialogar com novas formas de regulação, em um contexto de pluralismo institucional e reconhecimento da autonomia negocial com responsabilidade. Adaptaram-se os institutos, mas não se perdeu de vista a concepção ético-jurídica que os anima: o trabalho como instrumento de dignidade, e a paz social como horizonte último da regulação trabalhista.

Seja lá como for, permanece verdadeira a máxima segundo a qual não se deve cortar o que se pode desatar. Um bom "fim" pode realmente propiciar um novo "começo" entre os sujeitos contratantes, sobretudo quando a cessação do vínculo é pautada pela razoabilidade, pela proporcionalidade e pelo respeito recíproco. Valores que — por mais que mudem as leis, as formas e os contratos — continuam a ecoar como fundamentos essenciais de uma cultura da paz, orientada pela justiça, pela escuta e pela reconstrução do comum.