

FACULDADE DE DIREITO DE IPATINGA-MG

Victor De Paula Moraes

**CLAUSULA DE QUITAÇÃO ANUAL DOS DIREITOS
TRABALHISTAS: UM INDÍCIO DE CERCEAMENTO DO
ACESSO À JUSTIÇA?**

IPATINGA-MG

2020

VICTOR DE PAULA MORAIS

**CLAUSULA DE QUITAÇÃO ANUAL DOS DIREITOS
TRABALHISTAS: UM INDÍCIO DE CERCEAMENTO DO
ACESSO À JUSTIÇA?**

Pré-projeto apresentado ao Curso de Direito, da Faculdade de Direito e Odontologia de Ipatinga/MG, como requisito parcial para a elaboração do Artigo Científico de Conclusão do Curso de Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Me./Esp. João Carlos Duarte

IPATINGA-MG

2020

Dedico esta monografia primeiramente a Deus por me possibilitar a oportunidade que a vida me deu, meu pai que sempre me apoiou para estudar, me cobrou resultados no estudo e fez sacrifícios para que isso tudo se tornasse realidade. Quero dedicar também a minha mãe que é uma pessoa que sempre preocupou com estudo dos três filhos, sempre apoiando e dando conselhos para que nós nunca desistíssemos, pois para ela o estudo será uma herança que ninguém vai poder tirar de nós. Quero agradecer também ao meu professor e orientador Joao Carlos Duarte que não pôs qualquer impedimento para me ajudar, além de me indicar um tema bastante interessante e recente nas leis de Consolidação do Trabalho. Não menos importante dedico esse trabalho de coração a todos os empregadores e empregados para que possa respeitar as leis de trabalho e ter uma convivência justa entre ambos, onde empresa e funcionário se respeitam profissionalmente.

AGRADECIMENTOS

Aqui é o momento de agradecer a todas as pessoas que envolveram em minha vida durante o meu curso. Estas pessoas por mais pouco que seja me influenciou de alguma forma, primeiramente meus pais Maria e Jose que são responsáveis por tudo, pois sem eles não estaria aqui fazendo esses agradecimentos e são as pessoas mais importante da minha vida que sempre esteve ao meu lado me apoiando em cada jornada minha.

Aos meus irmãos Leandro e Fabricio deixo meu agradecimento que por mais omisso tenho certeza de que me desejaram meu melhor, e nunca colocaram impedimentos na minha formação, as suas esposas minhas cunhadas quero agradecer também , pessoas especiais que sempre torceram para meu melhor, junto com minha sobrinha Isabela princesinha da casa.

É sempre bom lembrar que o estudo e trabalho são difíceis de se conciliar e é por isso que nunca vou poder deixar de esquecer ao apoio sem desconto nenhum que meus empregadores meu pai e meu tio me proporcionou, que mesmo diante das dificuldades do dia a dia da empresa meu tempo para a faculdade era entendido e respeitado , onde eu podia resolver todos os problemas da minha vida acadêmica sem fazer qualquer justificativas para eles.

Aos meus amigos de sala sempre terão meu agradecimento por me entender e me ajudar sempre em sala de aula, sabendo das minhas dificuldades me ajudaram na construção dessa monografia e das atividades dentro de sala de aula. Aos meus amigos fora de sala, quero deixar meu agradecimento por sempre me apoiar.

A professora Jô de Carvalho de metodologia que nos ensinou o caminho para a criação desse documento quero deixar meu agradecimento junto com meu orientador Joao Carlos Duarte, meu professor de segundo período que me explicou de uma forma diferente e bem entendida sobre o direito do trabalho e me indicou também o tema desta monografia apresentando artigos, livros e jurisprudência para me ajudar na construção deste.

RESUMO

Esta pesquisa visa como intuito desvendar o art. 507-b da lei 13.467 de 2017 no que tange o instituto da quitação anual trabalhista. Este instituto trabalhista é um documento que empregado e empregador firmam de comum acordo, estabelecendo uma confirmação de todas obrigações pagas ao trabalhador nos últimos 12 meses trabalhado. Esse pagamento acontece no período em que o empregador convida o empregado para confirmar todos os pagamentos das obrigações realizadas de forma correta. Para a assinatura desse documento deve se observar dois requisitos importantes, o consenso entre as partes para que o empregado fique à vontade para a assinatura e o outro requisito é que uma vez assinado o Termo, deve ser homologado no sindicato de classe desse empregado para ter validade jurídica. Um dos pontos importantes dessa pesquisa é que após a confirmação do Termo e homologado, será difícil o empregado buscar direitos na justiça já que se trata de um documento de presunção de veracidade, porém de forma relativa onde se pode discutir na justiça tudo estabelecido no termo firmado entre as partes. Quanto a técnica utilizada nessa pesquisa considerou-se a documental direta visando buscar fontes jurídicas, jurisprudências e obras listadas. O que se pode observar com o desfecho de toda essa pesquisa construída, é que o Art. 507-B T involuntário, pois mesmo tornou se involuntário favorecendo ao empregado Termo de Quitação. Este termo é alvo de discussão após a sua assinatura e em caso de processo trabalhista, a empresa tem ou deve ter todo o comprovante de obrigação paga aquele empregado, ou seja, não é preciso ter um documento se várias provas construídas ao longo do prazo trabalhado.

Palavras-chave: Quitação, empregado, empregador, trabalho.

LISTA DE SIGLAS

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CF: Constituição federal

CE: Constituição Estadual

TRCT: Termo de Rescisão de Contrato do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
2. OS NOVOS ARES DA REFORMA TRABALHISTA.....	10
3. A ORIGEM CONSUMERISTA E EVOLUÇÃO DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL TRABALHISTA.....	12
4. INOVAÇÃO REFORMISTA: O TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS.....	15
5. DA ANUÊNCIA SINDICAL EXPRESSA NA SÚMULA 330 DO TST.....	18
6. EFEITOS DO PAGAMENTO FORA DA ESFERA JUDICIAL.....	19
7. DO ACESSO A JUSTIÇA.....	23
CONCLUSÃO.....	26
REFERÊNCIAS.....	29

1. INTRODUÇÃO

Falar de processo trabalhista não é uma tarefa fácil, já que envolve duas opiniões bastantes diferentes, a do empregado que busca seus direitos e a do empregador que visa o seu lado empresarial sem qualquer perda do seu patrimônio.

A Reforma Trabalhista promulgada em novembro de 2017 após dois anos instituída apresentou um cenário favorável nos processos trabalhista, onde foi reduzido 32% de processos abertos em primeira instancia. Uma das novidades da reforma é o instrumento do Termo da Quitação Anual Trabalhista.

O termo de quitação não é um assunto recente, já foi apresentado junto a Constituição Federal na questão dos débitos do trabalhador rural e da prestação de serviços públicos ou privados de pessoas jurídicas.

Esse instrumento acabou sendo introduzido na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no art. 507-B da Lei 13.467 de 2017, que permite o cumprimento anual de obrigações trabalhistas e cria sucessivamente efeito libertador, conforme parágrafo único, das parcelas entre empregador e empregado. Em outras palavras, o funcionário, nos termos da lei, não poderá reivindicar em tribunal as cláusulas que foram discutidos anteriormente em termos de quitação anual.

Embora, por outro lado, muitos o vejam como um revés contra a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o fato é que vários pontos foram modificados. O mandamento constitucional em seu artigo 7º entende que certos direitos não podem ser alterados ou suprimidos, garantindo assim os direitos do trabalhador. O que gera esse pensamento é a questão da insuficiência de funcionários em relação ao empregador.

Essa pesquisa tem por objetivo elucidar a questão sobre as críticas a cláusula da quitação anual na prática da realização do contrato de trabalho que podem ser construídas tanto de forma positiva ou negativa.

A motivação para a realização desse documento é baseada nos fatos jurídicos trabalhistas e históricos, fato que a ideia é buscar de tempos em tempos um aspecto que leva a construção desse artigo até sua vinculação na Consolidação das Leis do Trabalho, indagando a origem do termo, a presença junto a reforma trabalhista, os pontos negativos que podem levar a lesão do empregador e os pontos positivos relacionados a melhor flexibilização das relações de trabalho e menor desigualdade social.

O que se pretende neste ensaio é mostrar como as partes litigantes se posicionam no contrato trabalhista, já que uma vertente defende o Termo de Quitação como uma forma de facilitar as verbas rescisórias da obrigação prestada, sendo que esta será resolvida extrajudicialmente, fato que gerou críticas a essa nova obrigação concedida pela Reforma Trabalhista, como um atentado ao empregado como uma figura de lesão, pois sua livre manifestação e liberdade de acesso à justiça para questionar seu vínculo trabalhista será contrariada.

Como conclusão tem-se como pretensão obter algumas comprovações por meio de argumentos jurisprudenciais e por toda pesquisa feita se o termo de Quitação dos Débitos Trabalhistas é favorável ou não para a resolução do contrato do trabalho.

2. OS NOVOS ARES DA REFORMA TRABALHISTA

A Lei nº 13.467, promulgada em julho de 2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, veio do Projeto de Lei nº 6.787 / 16, no qual foi enviada ao Congresso pelo Presidente da República, Michel Temer, em 22 de dezembro de 2016, no qual foi aprovada pela Câmara dos Deputados, em 27 de abril de 2017, sob o argumento de modernizar o texto jurídico, adaptando-o às novas relações de trabalho.

A Reforma em análise foi aprovada em meio a uma grave crise política e econômica que assolava o país, tendo um processo de aprovação bastante incomum devido à velocidade com que seu texto foi preparado, modificado, discutido e aprovado.

Como objetivo, a Reforma trabalhista foi criada para flexibilizar as relações trabalhista, além de combater ao desemprego causado por tal crise que o país passava que iniciou em 2014. Além disso, um dos objetivos é trazer segurança tanto para o empregador quanto para o empregado, e um dos pontos é a implantação da Quitação Anual concedida pelo empregado após o atendimento de seu sindicato, que não poderá discutir novamente os valores expressamente mencionados no período de referência, a menos que demonstre fraude em sua elaboração.

A Reforma Trabalhista modificou a ordem jurídica que regula as relações trabalhistas desde a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, sendo a justificativa dada a essa mudança a adaptação aos novos cenários trabalhistas, nos quais com o passar dos anos foram modificados, passando a ser o CLT desatualizado em alguns pontos.

A Reforma Trabalhista priorizou as negociações entre empregador e empregados, a fim de retomar os trabalhadores, devido às altas taxas de desemprego, tendo como pretexto impulsionar a economia. No entanto, essas mudanças causaram pavor à população, na qual não estavam preparadas para essa flexibilidade, modificando cláusulas de férias, flexibilidade, pausas, teletrabalho, entre outros pontos.

Logo após sua promulgação, a Reforma Trabalhista foi objeto de inúmeras críticas, oriundas das mais diversas instituições de Direito do Trabalho. Entre os pontos mais criticados estão as mudanças na aprovação de rescisões trabalhistas.

Segundo MAURICIO Delgado (2014, p. 1209), antes da Reforma Trabalhista, algumas formalidades devem ser cumpridas para rescisões contratuais, com o objetivo essencialmente de garantir transparência na ruptura do contrato de trabalho, possibilitando clareza nas informações e valores pagos à empresa, possibilitando o empregado, dando-lhe maior segurança ao final do relacionamento contratual.

Previamente à Reforma Trabalhista, estava previsto no artigo 447, parágrafo I, da CLT, que hoje é revogado, a aprovação obrigatória das demissões de empregados com mais de um ano de serviço nos respectivos sindicatos ou perante o Ministério do Trabalho e Assistência Social. Segurança ou então na Justiça do Trabalho, como forma de validar a rescisão. Esta possibilidade foi dispensada quando o empregado tinha menos de um ano de contrato de trabalho, mas nada impediria de homologação (DELGADO, 2014, p. 1210).

Na aprovação, os valores são pagos pelo empregador, sendo verificados pelo órgão em que a rescisão foi considerada como aprovada, Nascimento conceitua a quitação da seguinte forma:

Quitação é o ato pelo qual o credor dá a dívida como paga e o instrumento jurídico no qual essa declaração é consubstanciada. A quitação trabalhista é cercada de algumas garantias legais. Os cuidados são necessários para evitar os casos em que o que constar do documento de quitação não venha a corresponder exatamente à realidade dos pagamentos efetuados. A quitação deve especificar cada direito e o correspondente valor”(Nascimento, 2013, p. 523).

Contudo pode se observar que o termo de Quitação nada mais é aquela declaração assinada pelo empregado e empregador que atesta que as obrigações trabalhistas entre os dois no ano anterior ao contrato de trabalho foram devidamente pagas.

Nesta homologação, ambas as partes devem estar presentes, e o empregador pode ser representado por um representante, e o funcionário por um advogado

legalmente constituído, com poderes expressos para resolver rescisões, em caso de morte do funcionário, é considerado parte legítima de sua empresa seus dependentes (GONÇALVES, 2007, p. 136).

Com isso, a Reforma Trabalhista também incluiu em seu texto a previsão do cumprimento anual das obrigações trabalhistas, conforme o artigo 507-B da CLT, porém essa modalidade deve ser assistida pelo sindicato da categoria. Esse termo deve especificar todas as obrigações que estão sendo pagas, nas quais as parcelas especificadas serão liberadas (GONÇALVES, 2018, p. 109).

Dado que a Lei nº 13.467 / 17, nas aprovações sindicais, provocou uma grande mudança, na qual as rescisões não precisam mais ser ratificadas, com o poder dessa decisão, para que a quitação possa ser diretamente entre empregado e empregador, mas o direito de a proteção não está sendo respeitado, pois os funcionários estão à mercê de seus empregadores.

3. A ORIGEM CONSUMERISTA E EVOLUÇÃO

4.

5. O DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL TRABALHISTA

Antes de ser introduzida nas consolidações de trabalho, a quitação anual de dívidas foi introduzida pela Lei Federal 12.007 / 09 que estabelece a obrigação de as entidades jurídicas prestadoras de serviços públicos ou privados emitirem uma declaração de quitação anual de dívidas, como descrito:

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º As pessoas jurídicas prestadoras de serviços públicos ou privados são obrigadas a emitir e a encaminhar ao consumidor declaração de quitação anual de débitos.

Art. 2º A declaração de quitação anual de débitos compreenderá os meses de janeiro a dezembro de cada ano, tendo como referência a data do vencimento da respectiva fatura.

§ 1º Somente terão direito à declaração de quitação anual de débitos os consumidores que quitarem todos os débitos relativos ao ano em referência.

§ 2º Caso o consumidor não tenha utilizado os serviços durante todos os meses do ano anterior, terá ele o direito à declaração de quitação dos meses em que houve faturamento dos débitos.

§ 3º Caso exista algum débito sendo questionado judicialmente, terá o consumidor o direito à declaração de quitação dos meses em que houve faturamento dos débitos.

Art. 3º A declaração de quitação anual deverá ser encaminhada ao consumidor por ocasião do encaminhamento da fatura a vencer no mês de maio do ano seguinte ou no mês subsequente à completa quitação dos débitos do ano anterior ou dos anos anteriores, podendo ser emitida em espaço da própria fatura.

Art. 4º Da declaração de quitação anual deverá constar a informação de que ela substitui, para a comprovação do cumprimento das obrigações do consumidor, as quitações dos faturamentos mensais dos débitos do ano a que se refere e dos anos anteriores.

Art. 5º O descumprimento do disposto nesta Lei sujeitará os infratores às sanções previstas na Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, sem prejuízo daquelas determinadas pela legislação de defesa do consumidor.

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.
Brasília, 29 de julho de 2009; 188º da Independência e 121º da República.

Essa declaração permite ao consumidor substituir a prova de quitação por um único documento que comprove sua inadimplência e também facilita o exercício de sua defesa em caso de cobrança indevida, afinal, de acordo com o Código de Defesa do Consumidor, o consumidor cobrado em valor indevido tem direito ao reembolso do pagamento indevido, por um valor igual ao dobro do valor pago em excesso, acrescido de atualização monetária e juros legais, exceto no caso de um erro justificável.

No entanto, sugere-se que o consumidor mantenha sempre seus recibos de pagamento até que o extrato anual da liquidação da dívida seja definitivamente emitido, afinal, se houver um erro na cobrança das dívidas, também poderá haver a emissão da declaração.

Essa lei federal é relativamente nova e, principalmente, pouco difundida no ambiente empresarial, acadêmico e social, mas acabou sendo introduzida nas leis trabalhistas pela reforma trabalhista.

A lei a 13467/2017 regulamentou a possibilidade de conceder uma seleção anual de dispensa de permissão de trabalho. Deve-se lembrar que um cumprimento sistemático semelhante das obrigações do contrato de trabalho está contido no parágrafo 1 do artigo 233 da CF / 1988, *in verbis*:

Art. 233. Para efeito do art. 7º, XXIX, o empregador rural comprovará, de cinco em cinco anos, perante a Justiça do Trabalho, o cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o empregado rural, na presença deste e de seu representante sindical.

§ 1º Uma vez comprovado o cumprimento das obrigações mencionadas neste artigo, fica o empregador isento de qualquer ônus decorrente daquelas obrigações no período respectivo. Caso o empregado e seu representante não concordem com a comprovação do empregador, caberá à Justiça do Trabalho a solução da controvérsia.

§ 2º Fica ressalvado ao empregado, em qualquer hipótese, o direito de postular, judicialmente, os créditos que entender existir, relativamente aos últimos cinco anos.

§ 3º A comprovação mencionada neste artigo poderá ser feita em prazo inferior a cinco anos, a critério do empregador.

Esta regra foi finalmente revogada pelo número 28 da Constituição Estadual de 25/05/2000. Com isso, até o ano 2000, prevalecia a imprescritibilidade dos direitos trabalhistas nas relações rurais, era permitido pela Constituição Federal que, a cada 5 (cinco) anos de contrato de trabalho, uma certa quantia pudesse ser executada pelo empregado e empregador antes da Tribunal do Trabalho.

Cabe ressaltar que a quitação foi apresentada à Justiça do Trabalho, através da comprovação do cumprimento das obrigações, com a assistência do Sindicato ao empregado e, se houver controvérsia, foi a decisão do poder judicial. Além disso, manteve o direito de registrar reivindicações relacionadas aos últimos cinco anos do contrato de trabalho.

No entanto, este artigo acabou fora de uso, devido ao fato de o entendimento doutrinário prevalecente basear-se no fato de que o procedimento era apenas uma questão de jurisdição voluntária e que não foi suficiente para verificar os efeitos da res judicata. (DELGADO, 2017, p. 196).

Justifica-se Delgado, referindo-se ao instituto constitucional que não foi suficiente para dar ao empregador ampla e absoluta quitação relacionada ao período contratual destacado, não evitando a apresentação de ações trabalhistas após o período do contrato de trabalho (DELGADO, 2017, p. 196)

O instituto do novo art. 507-B da CLT assemelha-se também àquele previsto no Título VI-A da CLT (arts. 625-A até 625-H), que foi criado pela Lei n. 9.958, de 2000. Tratando das Comissões de Conciliação Prévia - de experiência profundamente muito censurada na prática trabalhista desde os anos 2.000 -, o art. 625-E, caput, da CLT explicita que, sendo aceita "a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes". E arremata o parágrafo único do mesmo art. 625-E: "O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas" (DELGADO, 2017, p. 196).

Portanto, de acordo com o entendimento do professor Delgado , pode-se concluir que o cumprimento anual das obrigações trabalhistas não foi criado com a intenção de suprimir os direitos dos trabalhadores, considerando que este é um requisito verificado e ratificado perante o sindicato da categoria, trazendo igualdade entre as partes, trazendo também a segurança jurídica de que o empregador também precisa.

6. INOVAÇÃO REFORMISTA: O TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Lei n. 13.467 / 2017, conhecida como Lei de Reforma Trabalhista, surgiu com a intenção de viabilizar a reivindicação de segurança jurídica no pagamento de fundos de trabalho fora do contexto de disputas judiciais. Aparentemente, busca efetivar a parte final do inciso IX, do artigo 114 da Constituição e traz a possibilidade de ratificação de acordo extrajudicial pelo Tribunal Especial do Trabalho.

A Reforma Trabalhista tornou-se bastante controversa, sendo alvo de várias críticas, tanto negativas quanto positivas, pois, com grande preocupação dos intérpretes, refere-se à probabilidade ou possibilidade de indisposição em processos extrajudiciais devido a um termo de compromisso de arbitragem, o Relatório Anual.

O cumprimento das obrigações contratuais de rescisão por acordo mútuo e plano de rescisão pode ser voluntário ou incentivado.

Por outro lado, muitos a aplaudem e adotam a ideia de que a nova lei gerará novos empregos, além de se beneficiarem da redução das inúmeras e desnecessárias disputas que ocorrem na Justiça do Trabalho, isso se deve à classe trabalhadora, devido à para maior acesso à informação, começou a se beneficiar no campo jurídico, o que levou a um número muito alto de ações trabalhistas com valores de ações exorbitantes e, muitas vezes, a solicitações de recursos que o empregador já havia pago durante o pacto de trabalho.

Para revisar essas regras obsoletas e com essa permissão, a Lei nº. 13.467 / 2017 trouxe para os empregadores e empregados a nova redação do seu artigo 507-B, que mostra:

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.

O objetivo da Lei nº. 13.467 / 2017 foi para trazer segurança ao empregador, evitando assim o questionamento de verbas trabalhistas inadimplentes ou em atraso, mas, cobrado novamente, evitando o aumento de ajuizamento de ações.

Para os professores (CORREIA, MIESSA, 2018, p. 423), o cumprimento anual das obrigações trabalhistas foi criado com base nos princípios de transparência e lealdade contratual. No mesmo sentido, os educadores também aconselham que, se houver um defeito de consentimento na manifestação do trabalhador, seja na ocorrência de erro, intenção ou coerção, é perfeitamente possível agir para discutir, novamente, as ordens contidas no recibo. Nesses mesmos segmentos, ele explica:

Por outro lado, as parcelas não consignadas no recibo ou expressamente ressalvadas poderão ser discutidas futuramente na Justiça do Trabalho. Exemplo: as partes não chegaram a um acordo sobre o pagamento das horas extras, o que foi ressalvado expressamente no recibo ou, ainda, nada mencionaram sobre o seu pagamento. Posteriormente, o trabalhador tem a

opção de ingressar com a reclamação trabalhista para discutir o pagamento das horas extraordinárias. (CORREIA, MIESSA, 2018, p. 424)

Este argumento também se aplica aos requisitos legais relativos à exibição de comprovantes de segurança social - art. 32 e 32 - Lei 8.212 / 91; Recibos de depósito do FGTS - art. 17 da Lei 8.036 / 9090 e art. 43 e 45 de dezembro de 99.684 / 90; recibos ou comprovante de depósito individual de pagamento de salários e outras parcelas contratuais - art.464, caput e §1 da CLT.

Portanto, pode-se concluir que a eficácia do período anual de quitação previsto no parágrafo único do artigo 507-B, quando questionado judicialmente, só será confirmado com a comprovação da regularidade dos recibos e outros documentos apresentados ao sindicato, sob pena de configurar a demissão em vez de cumprir a obrigação trabalhista. É sempre importante ressaltar que a exoneração anual do contrato de trabalho não é uma obrigação, mas sim um corpo docente, ou seja, tanto o empregado quanto o empregador devem formalizar o referido termo, mas via de regra, a vontade de assinar o termo de exoneração e manifestada pelos empregadores, visto que, em tese, a aprovação do documento pelo sindicato isentaria o empregador de ser processado pelos empregados com a cobrança das parcelas previstas no termo.

O Termo de quitação pode ser assinado a qualquer momento. Assim, mesmo diante de situações como rescisão ou mesmo posterior a rescisão, é possível que o termo seja firmado, sempre com acordo entre as partes.

Como característica do Termo de Quitação alguns pontos importantes e preciso ser destacado para sua elaboração, como:

1. O documento poderá ser elaborado na vigência de um contrato de trabalho ou após a extinção deste.
2. Deverá sempre a participação do Sindicato para sua validação
3. O sindicato não poderá negar a fazer o Termo, mas pode orientar o empregado.
4. É preciso haver acordo entre as partes para se firma o Termo.

5. Como princípio de dar e fazer as parcelas das obrigações devem estar expressas no Termo; Trata-se de eficácia liberatória, logo não havendo vícios, as parcelas especificadas serão quitadas, em regra, não poderá haver discussões futuras no Judiciário

Portanto, o termo de demissão bem elaborado, baseado na boa fé entre empregado e empregador e com a participação séria e efetiva do Sindicato, facilitará a relação de trabalho, uma vez que será possível discutir e dar quitação à mão de obra anualmente, evitando futuro discussões e entrada de novos processos trabalhistas.

7. DA ANUÊNCIA SINDICAL EXPRESSA NA SÚMULA 330 DO TST

A quitação é pacífica nas parcelas consignadas no recibo, tendo sido objeto da Súmula n. 330 do Tribunal Superior do Trabalho:

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

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

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

Como pode ser visto na leitura do Resumo acima mencionado, o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) concede quitação ao que é expressamente consignado. O que não está expresso, pode ser objeto de uma demanda trabalhista, bem como suas conseqüências. Além disso, as parcelas que deveriam ter sido satisfeitas durante a vigência do contrato de trabalho serão consideradas pagas em relação ao período expresso no prazo.

Portanto, vale ressaltar também que o entendimento jurisprudencial contido no precedente 330 do TST não permite interpretação extensa com o objetivo de

alcançar partes que não aparecem dentro do prazo, sob pena de negar a garantia contida no artigo 5, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988, veja jurisprudência:

Não implica, portanto, a quitação plena e extintiva de outras obrigações decorrentes do contrato de trabalho. O entendimento jurisprudencial contido na Súmula 330 do TST não permite interpretação extensiva para alcançar parcelas que não constem do termo rescisório, sob pena de negação da garantia inscrita no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal. (TRT-3 – RO: 00711200907203008 007110072.2009.5.03.0072, Relator: Irapuan Lyra, Terceira Turma, Data de Publicação: 22/03/2010, 19/03/2010. DEJT. Página 65. Boletim: Não.)

Portanto, além da observação que o resumo faz do não alcance das parcelas que não fazem parte do prazo, é possível observar que também prevê a pena de negar a garantia de negação constitucional do Artigo 5, item XXXV, da Constituição Federal.

8. EFEITOS DO PAGAMENTO FORA DA ESFERA JUDICIAL

A quitação anual de débitos é uma das novidades que podem ser utilizadas pelo empregador junto ao sindicato como forma de garantia, para que o empregado não possa mais reivindicar na Justiça do Trabalho o que foi dado como pago. É considerado controverso, porque facilmente o empregador pode, por meio de coerção, obter essa declaração, sendo o empreendedor a parte economicamente mais forte, ou seja, o funcionário na necessidade do emprego, poderá ser obrigado a assinar para não perder o emprego.

Uma das razões para essa hipossuficiência e a alta taxa de desemprego que aumenta a cada dia segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), desde 2017 a taxa de desemprego no Brasil continua a crescer, com a taxa de subutilização da mão-de-obra força o trabalho foi de 25%, o mais alto desde 2012. Mais de 28,3 milhões de desempregados trabalham menos de 40 horas por semana e não conseguem encontrar emprego e, portanto, nenhum trabalhador deseja ficar desempregado.

Gráfico 1 – Taxa De Desocupação Das Pessoas Com 14 Anos Ou Mais (%)



Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal

Antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467 / 2017, nos termos do antigo art. 477, §1º, CLT, quando um empregado, com mais de um ano de serviço, fazia uma solicitação de demissão ou recebia um recibo do contrato de rescisão, ambos os documentos só seriam válidos com a assistência da autoridade sindical ou administrativa do Ministério Público do Trabalho. Além disso, nos termos do parágrafo 3 do mesmo artigo, com nenhum dos dois órgãos citados na localidade, o documento poderia ser validado por um Defensor Público ou por uma Justiça da Paz. Segue o texto antigo do caput e os § 1º e 3 do CLT:

Art. 477 É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para a cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, para na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério Público do Trabalho e Previdência Social. (...) 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz. (...)

Como mencionado anteriormente, outras alterações foram feitas no artigo, mas a análise será limitada ao tema do trabalho. Assim, com a simplificação do caput do

artigo 477 e a eliminação dos parágrafos acima mencionados, o acesso à justiça do trabalhador é afetado, conforme será explicado abaixo. Antes, é importante citar a redação do novo caput:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Vale ressaltar que a antiga redação do caput da norma se referia à indenização pelo tempo de serviço, que não foi recepcionada pela CF / 88. Portanto, era uma regra sem aplicação prática.

Com a eliminação da assistência e a homologação e do desligamento no sindicato ou por meios administrativos, entre outras consequências, a nova Lei enfraquece o Sindicato dos Trabalhadores na economia e na sociedade brasileira. No entanto, ao eliminar a força econômica e social dos sindicatos, os trabalhadores são prejudicados. Como a Defensoria Pública não opera no âmbito da Justiça do Trabalho, os advogados dos sindicatos fornecem justiça gratuita. Assim, com a renda prejudicada, os sindicatos podem enfrentar dificuldades para pagar as despesas de seus advogados, o que evidencia o enfraquecimento da justiça por parte do trabalhador.

Além da necessidade de provisão legal expressa, grande preocupação dos intérpretes refere-se à probabilidade ou possibilidade de defeito de vontade em procedimentos extrajudiciais devido ao prazo do compromisso de arbitragem, liquidação anual de obrigações trabalhistas, rescisão do contrato por acordo mútuo e plano de demissão voluntário ou incentivado. Os elementos da relação de trabalho formam um ambiente propício à fraude. Desigualdade de poderes entre empregado e empregador, práticas padrão e dificuldades em cobrar empregadores inadimplentes são elementos que tendem a favorecer composições fraudulentas. Da mesma forma, historicamente, as tentativas de instrumentos extrajudiciais para pagar prestações trabalhistas resultam em inadimplências simples.

Na conciliação judicial, o magistrado participa do processo de destituição do vínculo empregatício, intermediando e monitorando a concessão das obrigações assumidas pelas partes e, assim, é mais capaz de eliminar a ausência de viés de consentimento. Nos procedimentos de arbitragem individual, no cumprimento anual das obrigações trabalhistas, na rescisão do contrato por acordo mútuo e no plano de demissão voluntária ou incentivada, fica mais difícil para o juiz eliminar os requisitos de validade, pois ele não participou quando as partes estabeleceram as obrigações assinadas. Esses procedimentos, portanto, requerem maior atenção e interpretação restritiva de seus efeitos.

Em grande parte, os acordos extrajudiciais equivalem na legislação trabalhista ao instituto civil da transação, previsto nos artigos 840 e 843 do Código Civil. Para ser considerado um negócio legal válido, requer necessariamente a presença de requisitos essenciais, como agente capaz, objeto jurídico e forma prescritos por lei, conforme estabelecido no artigo 166 do Código Civil.

Nesse sentido, acordos que visem suprimir direitos fundamentais e que claramente causem prejuízos ao trabalhador não podem receber o selo do Judiciário. O que tende a ser observado que, com a reforma, os novos textos normativos (arts. CLT 507-A, 507-B, 484-AE 477-B) não trouxeram grandes regulamentações ou especificidades quanto aos procedimentos e seus efeitos, os quais implica o esforço do intérprete em relação aos limites da negociação e ao alcance dos efeitos legais.

Mas, embora não exista uma regulamentação clara do texto para o entendimento, os direitos indisponíveis dos trabalhadores, garantidos por lei, não estão sujeitos a negociação coletiva que os suprima, similaridade, que também pode ser entendida como a impossibilidade de ser objeto de transação, em desvantagem do trabalhador.

Está previsto que a Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas seja uma demonstração clara de que o trabalhador não está protegido e pode ser coagido a assinar o termo de liberação das obrigações nele contidas, e não poderá ser reivindicado no futuro no Tribunal do Trabalho, dificultando ainda mais o acesso dos trabalhadores à justiça quando seus direitos são violados.

Assim, em face deste novo instituto, os sindicatos devem oferecer o máximo de treinamento aos seus profissionais para que possam realizar o Termo sem prejudicar o trabalhador, sob pena de comprometer o acesso à justiça, presente no artigo 5, XXXV, CF / 88 , desde o consentimento do empregado ao Termo de quitação Anual, bem como no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, impossibilitando que posteriormente seja arquivado na Ação Trabalhista na Justiça do Trabalho.

9. DO ACESSO A JUSTIÇA

O acesso à justiça é um direito social fundamental, principal garantia dos direitos constitucionais subjetivos, mas acaba se tornando deficiente ou restrito a uma parcela da população por diversos fatores econômicos, sociais e de desconhecimento. Cada um desses fatores isolados é suficiente para impossibilitar o contato com o Judiciário em maior ou menor grau.

No que diz respeito à relação de trabalho, temos a parte do trabalhador como mais fragilizada, devido à forte influência econômica do empregador, porém tal garantia de acesso à justiça é válida e pode ser cobrada.

A lei trabalhista não tem a função de proteger os funcionários, assim como a reforma trabalhista com uma disposição no ART 507-B da Lei 13.467 / 2017 não pode usar a proteção dos empregadores, fato intencional da CLT e das relações entre empregados e empregadores , seguindo uma maneira de reduzir a apresentação de reclamações trabalhistas e garantir o fim da desigualdade social e econômica entre os sujeitos do relacionamento.

O Termo de Quitação foi discutido de maneira incorreta, sempre enfatizando a lesão ao trabalhador, mas após ser aprovado pela assistência sindical, ou o recebimento da alta tem permissão de uso permitida para pagamentos sem data de vencimento, nos valores-limite e valores discriminados.

É sempre necessário observar que a eficácia libertadora das parcelas ali especificadas, porém, não há obstáculo ao acesso à justiça se a parte se sentir prejudicada, independentemente de sua motivação, visto que o acesso à justiça é um direito constitucional garantido a todas as pessoas.

Vale lembrar sempre a importância do sindicato, no qual, na ausência de sua presença, invalida a Quitação Anual do Trabalho. O Juiz Chefe da 9ª Vara do Trabalho de Salvador - BA, Luciano Martinez, destaca no livro Reforma trabalhista outro ponto a autonomia dos sindicatos sob essa nova regra, que pode orientar o empregado:

Pelo o que conta o dispositivo, que menciona realização do ato perante o sindicato dos empregados da categoria, não havendo espaço para a entidade sindical obreira negar-se a estar diante do ato de prestação de contas, mas, sem dúvidas – até porque se espera isso dela- poderá orientar o empregado na constatação de eventuais diferenças em seu favor. (OLIVEIRA; PINHEIRO; MIZIARA, 2017, P. 227)

Tendo isso em vista, dadas as obrigações de dar e fazer, o sindicato deverá exigir do empregador o cumprimento das obrigações das quais se dará quitação. É claro que, de forma alguma, tal dispensa poderá ser mera formalidade cujo consentimento de empregador e empregado seja suficiente, a menos que não haja tal acordo entre as partes, este Termo poderá ser revisto judicialmente.

Nesse pensamento, pode-se entender que o período de quitação não concede a extinção total de todo o dinheiro que o trabalhador deve receber, sendo o mesmo com pleno direito de acesso à justiça e o pagamento de parcelas não pagas ou indevidamente pagas pelo empregador.

De acordo com Cappelletti e Garth:

A expressão 'acesso à justiça' é reconhecidamente de difícil definição, mas serve para determinar duas finalidades básicas do sistema jurídico – o sistema pelo qual as pessoas podem reivindicar seus direitos e/ou resolver seus litígios sob os auspícios do Estado. Primeiro, o sistema deve ser igualmente acessível a todos; segundo, ele deve produzir resultados que sejam individualmente e justos" (CAPPELLETTI e GARTH, 1988, p.08).

O artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal de 1988 tem como principal o princípio da inafastabilidade da jurisdição ou do acesso à Justiça:

“ART 5º, CF/1998, XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;”

A Constituição refere-se a uma das principais garantias que os cidadãos têm em relação à acessibilidade ao Judiciário. Este princípio leva a um direito fundamental para qualquer pessoa reivindicar seus direitos. Portanto, conclui-se que as garantias processuais a favor do trabalhador não podem ser contestadas, a Lei 13.467 / 2017 deve ser interpretada e aplicada pela Justiça do Trabalho, levando em consideração o acesso do trabalhador à justiça por meios constitucionais e que prejudicam a defesa ao empregador.

CONCLUSÃO

Em vista do conteúdo estudado, o objetivo deste artigo é esclarecer quanto a inovação trazida pela Lei 13.467 / 2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, no que diz respeito ao Termo de Quitação Anual por Obrigações Trabalhistas, estabelecendo as vantagens e desvantagens de a possibilidade processual, na Justiça do Trabalho, de ratificar um contrato de trabalho extrajudicial, principalmente em relação ao princípio da proteção do trabalhador.

Em primeiro lugar, é necessário entender que a imposição da nova provisão foi atualizada para garantir direitos iguais aos empregados e empregadores nas relações de trabalho. Além disso, um dos principais objetivos é que, com o novo padrão, isso leve a um aumento no número de empregos no país e a um consequente crescimento econômico.

Tudo isso acontece devido à realidade brasileira, é importante ressaltar que, para o empregador buscar lucro, em qualquer atividade produtiva, ele deve conhecer exatamente seu custo e assumir o risco do negócio. No entanto, no caso de empresas principalmente pequenas, por exemplo, muitas fecham suas portas de forma recorrente, uma vez que são incapazes de continuar com os negócios em vista das dívidas de ações trabalhistas que muitas vezes são desonestas e, infelizmente, muito comuns. De fato, pode-se considerar que o resultado desse fato é o aumento do número de desempregados no país.

Dessa forma, o presente trabalho se preocupa em demonstrar de maneira bem explicada todo o objetivo do Termo de Quitação, buscando desde sua origem até sua implantação na Reforma Trabalhista para acabar com as injustiças em relação aos empregadores e geradores de emprego.

Por isso, foi implementado no artigo 507-B da CLT, Termo de quitação Anual para Obrigações Trabalhistas, com o objetivo de flexibilizar as relações trabalhistas e garantir a segurança das partes. Com isso a quitação anual conferida pelo

empregado após o amparo de seu sindicato, este não terá o direito para discutir novamente as verbas do período trabalhado, a menos que seja demonstrado qualquer erro ou vício no Termo.

O artigo prevê a opção entre funcionários e empregadores, independentemente de o contrato de trabalho estar em vigor, para assinar o termo de demissão anual, antes do sindicato dos empregados da categoria. No entanto, é necessário observar que a lei nunca exige que o funcionário assine o termo de quitação, apenas desde que, no momento da assinatura, ele tenha o poder de assinar não apenas perante o empregador, mas também o sindicato dos trabalhadores da sua categoria.

É significativo afirmar que essa inovação vem com a intenção de violar o princípio constitucional de garantia ao amplo acesso à justiça, previsto no artigo 5, XXXV.

Com a possibilidade de assinar um contrato de quitação para todas as obrigações, abre um gigantesco espaço para fraudes no contrato de trabalho, desigualdades em relação ao empregado e ao empregador, uma vez que o empregado se torna a parte mal paga, fazendo com que o chefe imponha a concordou e incentivou a demissão.

Como já explicado, mesmo com a presença de defeitos no contrato de trabalho, a lei não excluirá danos ou ameaças à lei da avaliação do Judiciário e, em vista disso, o empregado poderá indubitavelmente invocar em juízo, por exemplo, a validade do prazo, se houver algum defeito, poderá solicitar a nulidade do prazo se for comprovado que houve fraude ou coerção na assinatura do recibo, poderá recuperar os valores pagos se houver alguma parcela não paga ou paga incorretamente, ele ainda pode reivindicar direitos que não foram incluídos no termo.

Portanto o Termo de Quitação Anual não se trata de rescisão, mas, sim, um registro expresso do cumprimento de obrigações de natureza trabalhista em função da relação contratual, confirmando que todos os direitos e deveres foram de fato cumpridos, e ao mesmo tempo em que dá grande responsabilidade à negociação coletiva, a reforma trabalhista contém diversos pontos que enfraquecem o poder de fraude e barganha de trabalhadores e sindicatos, não se preocupando em atacar os

problemas existentes na legislação sobre a representação coletiva dos trabalhadores.

É claro que o Direito do Trabalho utiliza meios para facilitar as relações de contrato de trabalho, tornando-as mais justas para ambas as partes, não apenas protegendo o trabalhador, mas sempre buscando o ideal de justiça. Sob esse ponto de vista, espera-se e acredita-se que novos estudos sobre Reforma Trabalhista sejam trazidos, a fim de orientar não apenas estudantes e operadores do Direito, sobre as mudanças ocorridas e sua aplicação nos contratos de trabalho.

Com isso, o objetivo da pesquisa foi alcançado, mostrando toda a ideia da possibilidade de um acordo extrajudicial, de que, mesmo com a possibilidade de fraude, o trabalhador pode buscar seus direitos ao judiciário. Tudo isso mostra mais uma vez toda a clareza de que o direito do trabalho deve respeitar a igualdade das partes, empregado e empregador.

REFERÊNCIAS

BARROS, Laíssa. **NÚMERO DE NOVAS AÇÕES TRABALHISTAS NO PAÍS CAI 32% DOIS ANOS APÓS REFORMA:** Redução está principalmente relacionada à regra que obriga a parte vencida a pagar os honorários do advogado da outra parte. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2020/01/numero-de-novas-acoes-trabalhistas-no-pais-cai-32-dois-anos-apos-reforma-ck4zp2uxk01ie01odfow29m69.html>, Acesso em: 10 de maio de 2020.

BRASIL. **LEI N° 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 02 de julho de 2020.

BRASIL. **LEI N° 12.007, DE 29 DE JULHO DE 2009.** Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=12007&ano=2009&ato=733ITVU90dVpWT3f6>. Acesso em: 25 de maio de 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de junho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 25 de maio de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **SÚMULA N° 330 DO TST.** Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 2003. Disponível em: http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1000/Sumulas_e_enunciados. Acesso em 25 de maio de 2020.

Cappelletti, Mauro – **ACESSO À JUSTIÇA.** Tradução de Ellen Graie Northfleet. Porto Alegre. Fabris. Pág. 8. 1988. Acesso em 25 de maio de 2020

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

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **MANUAL DA REFORMA TRABALHISTA:** Comentários artigo por artigo. Editora Jus Podium, 2018. Acesso em 02 de julho de 2020.

MORAES, Renato Teles. **ANÁLISE CRÍTICA DA REFORMA TRABALHISTA** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 21 maio 2018. Acesso em 30 junho de 2020

DELGADO, Maurício Godinho, **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**, 10ª Edição, editora LTr, 2011. Acesso em 30 junho de 2020

DELGADO, Maurício Godinho, DELGADO, Gabriela Neves, **A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL**, com os comentários à Lei 13.467/2017, 2018. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **COMPENDIO DE DIREITO SINDICAL.** 7 ed. São Paulo: LTr, 2012. Acesso em 30 junho de 2020

GONÇALVES, Gilson. **RESUMO PRÁTICO DE DIREITO DO TRABALHO**. 7ª ed. Curitiba: Juruá, 2007.

LÔPO, Debora. **REFORMA TRABALHISTA: Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/82619/reforma-trabalhista>. Acesso em 30 junho de 2020

NASCIMENTO, Meirilane Santana. **ACESSO À JUSTIÇA: Abismo, população e Judiciário**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-74/aceso-a-justica-abismo-populacao-e-judiciario/#:~:text=Segundo%20Cappelletti%20e%20Garth%3A,sob%20os%20ausp%C3%ADcios%20do%20Estado>. Acesso em 02 de julho de 2020.

PERET, Adriana Saraiva e Eduardo. **DESEMPREGO SOBE PARA 12,7% COM 13,4 MILHÕES DE PESSOAS EM BUSCA DE TRABALHO**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho>. Acesso em: 20 de junho de 2020.