

QUITAÇÃO ANUAL DO CRÉDITOS TRABALHISTAS E POSSÍVEL ANULAÇÃO JUDICIAL

ANNUAL DISCHARGE OF LABOR CREDITS AND POSSIBLE JUDICIAL CANCELLATION

OBAL, Patrícia¹

ALMEIDA, Tatiani Maria Garcia de²

RESUMO

O presente artigo visa compreender se há possibilidade de anulação do termo de quitação anual dos créditos trabalhistas, na esfera judicial; além disso, pretendeu-se entender quais foram os motivos que levaram a reforma trabalhista de 2017, através da Lei nº. 13.467/17, a qual implementou o referido termo. Ademais, buscou-se entender sobre a violação das regras estipuladas em lei, ocasionando vícios passíveis de anulação, vez que em uma relação de emprego entre empregado e empregador, o empregado tende a ser a parte hipossuficiente e vulnerável na relação, diferente do empregador. Nesse sentido, também procurou-se entender se, caso ocorra coação, má-fé, ou omissão a parte hipossuficiente será lesada nessa negociação e, se isso ocorrer, ainda tem a possibilidade de entrar com uma reclamação trabalhista para anular o termo, para reivindicar os seus direitos. A busca por informações sobre determinado assunto, vai além da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma vez que, para compreender precisamos estudar as políticas neoliberais e também a flexibilização e precarização do trabalho, estando as jurisprudências ricas de conteúdos para análise e compreensão, por meio do método dialético.

Palavras-chaves: Termo de Quitação Anual dos créditos Trabalhistas. Anulação Judicial. Hipossuficiência. CLT. Flexibilização e Precarização do trabalho.

ABSTRACT

This article aims to understand whether there is a possibility of annulment of the annual discharge term of labor claims, in the judicial sphere, understanding what were the reasons that led to the labor reform of 2017, through Law no. 13,467/17. However, it seeks to understand the violation of the rules stipulated by law, causing vices that can be annulled, since in an employment relationship between employee and employer, the employee tends to be the underprivileged and vulnerable part of the relationship, unlike the employer. It seeks to understand that, if coercion, bad faith, or omission occurs, the hyposufficient party will be harmed in this negotiation, and if this occurs, it still has the possibility of filing a labor claim to annul the term, to claim their rights. The search for information on a given subject goes beyond the Consolidações das Leis do Trabalho (CLT), since, in order to understand it, we need to study neoliberal policies and also the flexibility and precariousness of the labor relation, with cases rich in content for better analysis and understanding, through the dialectical method.

Keywords: Term of Annual Discharge of Labor Claims. Judicial annulment. Hyposufficiency. CLT. Flexibilization and Precariousness of work.

¹ Patricia Obal, Direito. E-mail: dto_patricia.obal@ucpparana.edu.br

² Tatiani Maria Garcia de Almeida. UCP – Faculdade do centro do Paraná. E-mail: tatianigalmeida@gmail.com

INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo analisar a reforma trabalhista no âmbito do termo de quitação anual. A partir deste tema, tem-se como problemática a seguinte questão: Quando é possível anular o termo de quitação anual dos créditos trabalhistas?

Com a Reforma Trabalhista de 2017, foram implementados alguns mecanismos, dentre eles o Termo de Quitação Anual, que é um documento legal que proporciona segurança ao empregado e empregador, protegendo assim, a empresa de sofrer ações trabalhistas. Conforme prevê o artigo 507-B da Lei nº 13.467/2017, o empregado e o empregador poderão firmar esse termo na vigência ou não do contrato de trabalho e deverá constar especificamente as obrigações mensais do empregador com o empregado, referente ao período de um ano, esse termo tem eficácia liberatória. Após firmado esse termo entre empregado e empregador é necessária a homologação do Sindicato, ficando o empregado ciente, que referente ao que está no termo não pode ser alvo de reclamação trabalhista.

Assim, delineou-se os seguintes objetivos para a pesquisa, como objetivo geral, buscou-se analisar a possibilidade de anulação do termo de quitação anual. Enquanto objetivos específicos o escopo da pesquisa pautou-se em relacionar a reforma trabalhista com as políticas neoliberais, buscando compreender a flexibilização e precarização do trabalho após a reforma de 2017.

A presente pesquisa visa desmistificar alguns pontos da reforma, principalmente no que tange ao termo de quitação anual, buscando um equilíbrio entre a liberdade contratual e a proteção dos direitos trabalhistas.

O presente trabalho enfatiza a relevância do termo de quitação anual como um instrumento legal para a liberação do empregador de suas obrigações financeiras. No entanto, alerta para a possibilidade de anulação judicial do termo em casos de indícios de fraude. A análise cuidadosa da jurisprudência e das circunstâncias específicas de cada caso é fundamental para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores e a integridade do sistema jurídico trabalhista.

Além disso, o trabalho também ressalta as preocupações relacionadas à flexibilização do trabalho decorrente das políticas neoliberais. Destaca-se que o termo de quitação anual, dentro dessa abordagem flexível, pode colocar os trabalhadores em situações desfavoráveis, especialmente aqueles que dependem de seus empregos para sobreviver. O risco de coação, desigualdade de negociação e renúncia injusta aos direitos trabalhistas é mencionado como consequências prejudiciais para os trabalhadores e para o equilíbrio das relações de trabalho.

Para efetuar a pesquisa, utilizou-se do método dialético, o qual tem como objetivo realizar uma análise da realidade concreta, neste caso, entendendo a legislação em relação direta com o contexto político, social e econômico, isto é, busca compreender as “múltiplas determinações” da referida reforma. Como técnicas utilizou-se a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental, por meio de artigos científicos, livros, legislação e jurisprudências consolidadas, buscando compreender até onde a legislação ampara o empregado, pessoa hipossuficiente na relação de trabalho, seja na legislação principal ou através de jurisprudências.

O trabalho promove um diálogo crítico sobre as implicações da flexibilização do trabalho no contexto neoliberal, defendendo a importância de buscar um equilíbrio entre a liberdade contratual e a proteção dos direitos trabalhistas. Também enfatiza a necessidade de priorizar a defesa dos direitos dos trabalhadores e a promoção de relações de trabalho justas e equitativas na formulação de políticas laborais. Assim, o artigo contribui para uma reflexão mais ampla sobre essas questões, visando garantir um ambiente de trabalho digno e justo para todos.

1. A CONTEXTUALIZAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista de 2017 causou um dos maiores impactos no ordenamento jurídico das relações de trabalho no Brasil. A Lei nº. 13.467 de 13 de novembro de 2017 veio para alterar, criar ou revogar mais de cem artigos e parágrafos da CLT de 1943, e junto com as mudanças vêm os impactos que foram observados com o decorrer do tempo, após a vigência da referida lei.

A nova lei parece ter sido elaborada com o objetivo de limitar direitos trabalhistas, visando reduzir os custos para as empresas e, conseqüentemente, aumentar seus lucros. Entretanto, a nova legislação visava garantir segurança jurídica e gerar um maior número de empregos no país (LAZZARIN; SANTOS JUNIOR, 2020).

No ano de 2016, o governo passou a externalizar suas ideias sobre as reformas estruturais, citando outros países que adotaram a medida de reforma, começando assim o processo de reforma da legislação. Verifica-se, assim, que naquele instante surgiram as primeiras demonstrações públicas em apoio à "modernização" da legislação trabalhista, visando a flexibilização dos direitos³, ou seja, o povo apoiando a Reforma Trabalhista (LAZZARIN; SANTOS JUNIOR, 2020).

³ A flexibilização do trabalho pode envolver medidas como horários de trabalho mais flexíveis, contratos de trabalho temporários e outras formas de ajuste nas relações trabalhistas. Essas medidas, quando implementadas de

O discurso adotado para defender a reforma da Consolidação das Leis do Trabalho, estava embasado nos argumentos de que iria melhorar a economia do país e reduziria a taxa de desemprego, assim gerando empregos formais para movimentar a economia. Além dos argumentos acima mencionados, dois outros argumentos frequentemente usados para defender a flexibilização das leis trabalhistas eram mencionados na justificativa do projeto. A possibilidade de maior segurança jurídica para a população, e a redução do número excessivo de processos que tramitam na Justiça do Trabalho, argumentos esses que foram defendidos no próprio Projeto de Lei nº. 6.787, de 2016, o qual foi elaborado pelo relator Deputado Rogério⁴ Marinho (LAZZARIN; SANTOS JUNIOR, 2020).

Os autores ainda relatam, que o relator Rogério Marinho justificou que o número de processos na Justiça do Trabalho era alto, porém o Conselho Nacional de Justiça (2016) apresentou pesquisas que indicam o contrário. Segundo essas pesquisas, os assuntos que mais aparecem nos processos são: rescisão do contrato de trabalho e inadimplemento de verbas rescisórias. Outros temas frequentes incluem seguro desemprego, remuneração, verbas indenizatórias, diferenças salariais e responsabilidade civil do empregador e/ou indenização por dano moral. Mostrando assim que a Reforma Trabalhista foi feita às pressas, sem pesar as pesquisas realizadas.

Ainda asseguram os autores, que durante as análises realizadas foram observadas deficiências técnicas no Projeto, entretanto para sanar essas deficiências era necessário voltar para a Câmara e assim ser aprovado com emendas. Porém, o texto foi aprovado pelo Plenário do Senado em junho de 2017, sob regime de urgência, como Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, sem alterações. Em julho de 2017, foi sancionado o referido Projeto de Lei, e só então foi publicada a Lei nº. 13.467 de 2017, que entrou em vigor no mesmo ano, no mês de novembro.

Ademais, a ideia não alcançou os objetivos almejados, uma vez que a Reforma Trabalhista não gerou mais empregos e muito menos provocou melhorias na economia, como foi proposto pelos defensores da reforma. No que se refere à segurança jurídica, ocorreu o oposto, já que os profissionais do Direito encontraram maneiras de aplicar os princípios do Direito do Trabalho, utilizando normas constitucionais e infraconstitucionais que se adequam a esses mesmos princípios, especialmente o princípio da proteção. Isso foi evidenciado pela atuação dos operadores jurídicos.

forma equilibrada e em conjunto com proteção social adequada, podem permitir uma maior adaptabilidade e eficiência no mercado de trabalho.

⁴ Deputado Rogério Marinho do partido PSDB-RN.

O grande número de Ações Diretas de Inconstitucionalidade que tramitam perante o Supremo Tribunal Federal também demonstra a insegurança jurídica ocasionada pela reforma trabalhista. Citam-se, a título exemplificativo: sobre questões que envolvem a contribuição sindical, as Ações de nº 5794, 5810, 5811, 5813, 5815, 5850, 5865, 5885, 5887, 5888, 5892, 5859, 5900, 5912, 5913, 5923, e 5945; no que diz respeito ao depósito recursal, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5867; sobre as alterações relativas à indenização por dano moral, as Ações de nº 5870, 6050, 6069 e 6082; relativamente aos índices de atualização de débitos e depósitos trabalhistas, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6021 (além das Ações Declaratórias de Constitucionalidade nº 58 e 59); as Ações de nº 5994 e 5766, sobre a jornada de doze horas de trabalho seguidas de trinta e seis horas de descanso e sobre a justiça gratuita, respectivamente; sobre o trabalho da gestante em atividades consideradas insalubres, a Ação de nº 5938; as Ações de nº 5806, 5826, 5829 e 5950, todas sobre o trabalho intermitente; a Ação de nº 6002, no que diz respeito ao estabelecimento do valor do pedido na reclamação trabalhista; e, por fim, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6142, referente ao artigo 477- A (ou seja, à não obrigatoriedade da autorização prévia da entidade sindical para efetivação de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas) (LAZZARIN; SANTOS JUNIOR, 2020, p. 44/45).

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas, desempenhou uma pesquisa no ano de 2019, a qual coletou dados relevantes após a Reforma Trabalhista. Do ano de 2017 até 2019, o número de desempregados subiu desenfreadamente, e passou de 2.832 milhões para 3.150 milhões de pessoas desempregadas, aqui cabe um adentro, essa pesquisa leva em consideração aquelas pessoas que estão a mais de dois anos em busca de um emprego (LAZZARIN; SANTOS JUNIOR, 2020).

O Direito do Trabalho é orientado pelo princípio da proteção, que estabelece o critério fundamental dessa área. Ao contrário do objetivo de promover igualdade entre as partes envolvidas, o princípio da proteção busca garantir um amparo preferencial ao trabalhador (RODRIGUEZ, 1978, p. 28).

Assim, pode-se compreender a reforma trabalhista como uma afronta ao princípio da proteção, que é o princípio geral do Direito do Trabalho. Este princípio deve guiar todas as normas relacionadas a esse ramo do direito e deve ser considerado em sua aplicação. A reforma trabalhista e suas implicações sociais vão contra o princípio de proteção. A Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) não apenas falha em proteger os trabalhadores mais vulneráveis, como também contribui para agravar a desigualdade no mercado de trabalho, como foi evidenciado por dois anos de análise dos impactos sociais da legislação. Portanto, a crescente desigualdade exige uma recuperação urgente da lógica do Direito do Trabalho, que deve proteger aqueles que historicamente ocupam uma posição social desfavorecida (LAZZARIN; SANTOS JUNIOR, 2020).

Conforme observado, a reforma da CLT trouxe mais discricionariedade ao empregador, um exemplo é a dispensa da presença do órgão ministerial, juiz de paz ou defensor público durante as homologações, caso o empregado não possa constituir um advogado. O art. 447-B

da CLT dispõe que, independentemente de dispensas coletivas ou individuais, não há a necessidade de autorização prévia da entidade sindical ou celebração de acordo coletivo, sendo considerado um retrocesso.

Ademais, o artigo 507-B dispõe:

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 (BRASIL, 2017).

Com essa discricionariedade ao empregador, a presença do Sindicato hoje se dá apenas na parte de homologação do termo, ou seja, não é necessário à sua participação durante a negociação entre empregador e empregado, conforme a lei prevê. Esse enfraquecimento do sindicato que hoje é facultativo, traz consequências severas, já que o sindicato não é mais tão atuante e forte nas negociações (SARMENTO; ALEXANDRE, 2020).

Assim, com o enfraquecimento do sindicato, que é o instrumento de luta dos trabalhadores, para combater as ameaças e possível retirada dos seus direitos protetivos, os trabalhadores estão vulneráveis ao sistema, por se tratarem da parte hipossuficiente na relação de emprego e passam a integrar a posição de desvantagem social.

A participação mais forte dos sindicatos poderia significar aprimorar a efetividade da quitação anual das verbas trabalhistas. Se as partes envolvidas chegassem a uma quitação que atendesse satisfatoriamente seus interesses, ela seria extremamente efetiva. Isso porque o empregado poderia receber mais rapidamente e talvez até mais dinheiro do que em um processo trabalhista, pois teria que pagar honorários advocatícios que normalmente variam de 20 a 30% do valor recebido e esperar anos para receber o pagamento. Além disso, uma quitação justa e honesta reduziria o número de processos judiciais, acelerando os demais processos (SARMENTO; ALEXANDRE, 2020).

O autor Carvalho (2017), assevera em seu texto que:

Há, no conjunto da Lei no 13.467/2017, uma lógica que busca diminuir, no marco do direito do trabalho no Brasil, a noção de que a venda da mercadoria força de trabalho trata-se de uma relação entre pessoas, substituindo-a por uma visão que trata essa venda como uma relação entre coisas. Inicialmente, nos primórdios da Revolução Industrial, prevalecia a visão de que a mercadoria força de trabalho era uma mercadoria como outra qualquer, em que deve prevalecer a livre negociação entre duas partes juridicamente iguais expressa em um contrato, no qual se estabeleceria a troca de determinada quantidade de horas de trabalho por determinada quantidade de dinheiro. (CARVALHO, 2017, p.1/2).

A ausência de realismo nas suposições presentes nessa perspectiva resultou em sua curta duração no que se refere ao direito do trabalho. A força de trabalho não pode ser equiparada a uma mercadoria comum, uma vez que não pode ser dissociada da pessoa do trabalhador. Trabalhadores, tais como aqueles que vendem sua força de trabalho, não têm controle sobre o volume de oferta, não podem armazená-la e, devido a necessidades rígidas, não podem esperar por melhores condições de mercado para oferecer seus serviços. Essas características geram desigualdades nas relações de poder existentes no mercado. Não é surpreendente que, como é bem sabido, as condições de trabalho no início de qualquer processo de industrialização sejam frequentemente marcadas por condições degradantes, tais como jornadas extenuantes, exploração do trabalho infantil e ambientes insalubres. Tais condições tornam inviável a sustentação a longo prazo dos trabalhadores, tornando, assim, essa perspectiva de regulação do trabalho insustentável (CARVALHO, 2017).

Sendo assim, quando se fala em relações de trabalho, deve ser observado que a prestação do trabalho é realizada por pessoas. O direito do trabalho é responsável pela garantia de dignidade humana aos trabalhadores. Desta forma, independente das mudanças que venham ocorrer, cabe ao direito do trabalho estabelecer, que, essas condições não possam ser violadas.

2. A REFORMA TRABALHISTA E A FLEXIBILIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A flexibilização implica em alterações nas regras vigentes, reduzindo a interferência do Estado e os custos da mão de obra. Contudo, isso não afeta a dignidade da pessoa humana, visto que há um padrão mínimo de regulação obrigatória que continua a ser mantido. Em outras palavras, certas regras são flexibilizadas, mas ainda existe um limite mínimo de proteção trabalhista que deve ser respeitado (ROCHA, 2018).

A reestruturação do capitalismo nas últimas décadas foi caracterizada pela globalização da economia, pela internacionalização dos mercados financeiros e pelo aumento da interação entre países. Essa realidade acabou gerando diversos impactos no mercado de trabalho. Com a chegada do século XXI, houve um significativo aumento no número de empresas em todo o mundo, o que, em tese, deveria ter resultado em uma ampliação do número de vagas de emprego direto. Entretanto, o que se tem observado cada vez mais é que as empresas têm optado por demitir seus funcionários e contratar mão de obra terceirizada ou de baixo custo, como estagiários e trabalhadores avulsos, sem vínculo empregatício (ROCHA, 2018).

O neoliberalismo surge como uma resposta ao período de crise do capitalismo no pós-guerra, quando os defensores dessa ideologia passaram a questionar a intervenção estatal na

economia e a promover a crença na autorregulação dos mercados. Essa corrente de pensamento ganhou força nas décadas de 1970 e 1980, especialmente com as políticas implementadas por governos como o de Margaret Thatcher⁵ no Reino Unido e Ronald Reagan⁶ nos Estados Unidos (SODRÉ, 1995).

Segundo Sodré (1995), o neoliberalismo busca promover a maximização da eficiência econ mica por meio da competição e da busca pelo lucro, defendendo a redução das restrições regulatórias e a abertura dos mercados. Ele enfatiza que o neoliberalismo é fundamentado na ideia de que a intervenção estatal na economia é prejudicial e que a livre concorrência e a busca do interesse próprio levarão ao melhor resultado para a sociedade como um todo.

O autor critica essa visão neoliberal, argumentando que ela beneficia principalmente os setores mais privilegiados da sociedade, aprofundando as desigualdades sociais e minando os direitos e conquistas sociais alcançados ao longo do século XX.

Para Nelson Werneck Sodré, o neoliberalismo é uma ideologia que prega a liberalização dos mercados, a desregulamentação, a privatização e a diminuição da intervenção estatal na economia. No entanto, ele considera o neoliberalismo uma falsa promessa de prosperidade e progresso.

Segundo Sodré (1995), as políticas neoliberais agravam as desigualdades sociais e enfraquecem os direitos trabalhistas e sociais conquistados ao longo do tempo. Ele argumenta que essa abordagem beneficia principalmente os setores privilegiados da sociedade, em vez de promover o bem-estar da maioria.

O autor critica a precarização do trabalho, que é a consequência negativa da flexibilização desequilibrada. A precarização ocorre quando os trabalhadores enfrentam condições de trabalho inadequadas, salários baixos, ausência de proteção social e direitos trabalhistas.   uma forma de exploração que enfraquece a posição dos trabalhadores, levando a maiores desigualdades sociais e vulnerabilidade econ mica (SODRÉ, 1995).

Sodré (1995) argumenta que a precarização do trabalho é um resultado direto das políticas neoliberais, que tendem a promover a flexibilização sem as salvaguardas adequadas para garantir os direitos e a dignidade dos trabalhadores. Ele defende que   necessário estabelecer regulações e proteções adequadas para garantir que a flexibilização não leve   precarização, uma vez que a flexibilização do trabalho pode ter benefícios quando acompanhada de proteção social, mas a precarização do trabalho, resultante da flexibilização

⁵ Margaret Thatcher, também conhecida como a "Dama de Ferro", foi a primeira mulher a ocupar o cargo de primeira-ministra do Reino Unido, servindo de 1979 a 1990.

⁶ Ronald Reagan foi o 40  presidente dos Estados Unidos, servindo de 1981 a 1989.

sem salvaguardas, é prejudicial aos trabalhadores, levando a desigualdades e vulnerabilidade econômica.

A partir da década de 1990, ocorreu a implementação de reformas neoliberais no Brasil, impulsionadas pelos governos eleitos em 1989 e 1994 através do voto popular. Essa eleição de governos de cunho neoliberal indica que havia um processo mais amplo de formação de projetos e ideologia neoliberal no país. A ideologia neoliberal se fundamenta na exaltação do mercado e das empresas privadas como símbolos de eficiência e inovação, enquanto condena o papel do Estado e das empresas públicas como representantes de desperdício e burocracia. O neoliberalismo utiliza ideias antigas relacionadas às virtudes das empresas e dos mercados, que surgiram no capitalismo do século XIX, e sempre foram utilizadas para questionar as reformas e os direitos sociais implementados durante a era keynesiana. Essas ideias foram difundidas e se infiltraram na sociedade brasileira a partir da década de 1990 (BOITO JR, 1996).

Bem sabe-se que a reforma trabalhista de 2017 foi proposta com o intuito de que seria uma solução para crise econômica que estava sendo enfrentada pelo Brasil. Um discurso equivocado que atribuiu à legislação trabalhista a responsabilidade pela situação econômica e social do país. Pode-se constatar que a segurança jurídica, tão prometida com a reforma trabalhista, nada mais era do que uma justificativa para permitir que as empresas contratassem funcionários a baixo custo, fora dos parâmetros da legislação trabalhista, deixando o trabalhador em uma posição de grande insegurança e instabilidade (ROCHA, 2018).

A reforma trabalhista alterou mais de 100 itens da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), flexibilizando uma série de direitos dos empregados no país, dentre eles está a quitação anual de obrigações trabalhistas, prevista no artigo 507-B da CLT, Uma vez que a assinatura do termo de quitação possui eficácia liberatória em relação às parcelas dele constantes, não sendo possível ao trabalhador reclamá-las administrativa ou judicialmente em momento posterior, a atuação sindical capacitada e eficiente é fundamental para evitar que o instituto seja utilizado como um instrumento de proteção da empresa contra a cobrança judicial de obrigações não cumpridas.

A quitação anual pode ser um fator de precarização do trabalho, já que o empregador pode usar esse mecanismo para impor condições de trabalho desfavoráveis ao empregado, uma vez que a demanda por trabalho só aumenta.

3. O PANORAMA JURÍDICO EM TORNO DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS

Os defensores da reforma justificaram as normas inconstitucionais e restritivas do acesso à Justiça com o argumento de reduzir as demandas submetidas à apreciação da Justiça do Trabalho. No entanto, quando se trata da quitação de obrigações trabalhistas, eles não demonstram preocupação com os impactos que o procedimento de homologações de acordos individuais terá na quantidade de demandas que sobrecarregarão o Judiciário especializado (TEIXEIRA; GALVÃO; KREIN; BIAVASCHI; ALMEIDA; ANDRADE, 2017).

Uma das falácias dos defensores era que a reforma trabalhista traria a segurança jurídica. Ao se apresentar como promotora da "segurança jurídica" e como instrumento para a "modernização" das relações de trabalho, a reforma trabalhista estabelece meios para que as empresas ajustem a demanda de trabalho de acordo com a lógica empresarial, reduzindo os custos relacionados à estabilidade e segurança do trabalhador. Simultaneamente, ao legalizar a desvinculação das empresas em relação aos trabalhadores contratados, a reforma estimula e legaliza a transformação do trabalhador em um empreendedor de si mesmo, tornando-o responsável por garantir e gerenciar sua própria subsistência em um mundo do trabalho que remove a já frágil rede de proteção social existente. Isso se torna evidente ao analisarmos as regulamentações propostas em relação ao trabalho temporário, terceirizado, jornada parcial, trabalho autônomo, bem como a criação de uma nova forma de contrato, chamada trabalho intermitente (TEIXEIRA; GALVÃO; KREIN; BIAVASCHI; ALMEIDA; ANDRADE, 2017).

O Princípio da Primazia da Realidade é compreendido, no Direito do Trabalho, como a prevalência da prática factual sobre a relação formal estabelecida, isto é, independente do negócio jurídico firmado entre trabalhador e tomador de serviços, há que se levar em conta, antes de tudo, como as prestações são realizadas no mundo fático (DELGADO, 2019).

Termo de quitação anual. Eficácia. Possibilidade de anulação. O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, previsto no art. 507-B da CLT (inserido pela Lei 13.467/2017), tem eficácia liberatória apenas das parcelas e valores nele especificados, conforme a inteligência da Súmula 330, I, do C. TST, não implicando, portanto, quitação geral do período contratual correspondente. Ademais, tal termo não é inofensivo ao princípio da primazia da realidade sobre a forma e ao disposto no art. 9º da CLT, sendo possível a declaração de sua nulidade na hipótese de fraude, (TRT-2 10011303720205020386 SP, Relator: ANTERO ARANTES MARTINS, 6ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 13/05/2021).

O termo de quitação anual dos créditos trabalhistas, conforme estabelecido no artigo 507-B da CLT, tem o propósito de liberar o empregador das obrigações financeiras relativas ao contrato de trabalho do empregado no decorrer do ano. No entanto, mesmo com a lei

respaldando o empregador quanto ao termo de quitação, existem precedentes jurisprudenciais que permitem ao empregado apresentar uma reclamação trabalhista, caso haja indícios de fraude, possibilitando, assim, a anulação do referido termo.

VERBAS RESCISÓRIAS. PAGAMENTO. NULIDADE DO TERMO DE QUITAÇÃO DE RESCISÃO. Não havendo prova de que o termo de rescisão do contrato de trabalho colacionado aos autos, devidamente firmado por empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, padeça de vício de manifestação de vontade, não há falar em condenação da reclamada nos valores constantes da rescisão contratual. Sentença mantida.

(TRT-4 - RO: 00013292520125040023, 1ª Turma, Data de Publicação: 23/09/2015) AÇÃO ANULATÓRIA DE NORMA COLETIVA AUTÔNOMA. RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. 1) CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. A Cláusula 24ª, impugnada pelo MPT, cria, no âmbito das relações de trabalho por ela abrangidas, o procedimento de produção de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, a ser concedido pelo sindicato dos trabalhadores. Trata-se de instituto celetista novo, previsto no novo art. 507-B da CLT, e que possibilita a extinção periódica das obrigações trabalhistas dos empregadores perante seus empregados, na vigência ou não dos respectivos contratos de trabalho, a ser concretizada junto ao sindicato de trabalhadores da correspondente categoria profissional (caput do art. 507-B da CLT). O documento deverá discriminar as obrigações de dar e fazer cumprida ao longo dos meses, fazendo constar a quitação anual conferida pelo empregado, "com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas" (parágrafo único do art. 507-B da CLT). Conforme se observa da lei, o "termo de quitação anual das obrigações trabalhistas" é um instrumento facultativo conferido a empregados e empregadores, que deverá ser ratificado pelo sindicato. Nada obstante, referido instituto prestigia claramente o interesse patronal, uma vez que a sua finalidade é isentar o empregador de eventuais demandas relativas a parcelas pleiteadas pelos trabalhadores por eventual inadimplemento no curso do contrato de trabalho. A elaboração do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, portanto, constitui uma faculdade conferida ao empregador, não sendo ele obrigado a provocar o sindicato a produzi-lo. No caso em análise, discute-se se a norma coletiva autônoma, que instituiu o procedimento de produção de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, seria válida, considerando que estabeleceu a cobrança de R\$40,00 pelo serviço prestado pelo sindicato, relativamente aos empregados não filiados. De acordo com o aqui exposto, a primeira constatação é que a cobrança de R\$40,00 pelo serviço prestado pelo sindicato é direcionada apenas aos empregadores, e não aos empregados, os quais não são os legitimados a provocar o procedimento, tampouco têm real interesse na produção do documento. Com efeito, se considerarmos a finalidade do instituto em questão, que é atender essencialmente a um interesse do empregador (eximir-se de eventuais passivos/débitos trabalhistas), concluímos que a cláusula não atribui ao empregado a responsabilidade pelo pagamento do serviço prestado pelo sindicato, relativo à homologação do termo de quitação anual de débitos trabalhistas (R\$40,00), e sim ao empregador (real interessado no "termo de quitação"). Em segundo lugar, a Lei não obriga a execução dos serviços em prol do segmento patronal de forma gratuita pelo sindicato obreiro. A produção do termo de quitação anual, de interesse do empregador, exige necessários dispêndios financeiros pelo sindicato, pois o procedimento de conferência sindical sobre a realidade contratual dos trabalhadores, para ser eficiente, demanda despesas de ordem administrativa, contábil e jurídica. Não é razoável exigir a gratuidade do serviço, sob pena de enriquecimento ilícito do segmento patronal (art. 884 do CCB). Em terceiro, salienta-se que a cobrança feita ao empregador para os documentos referentes apenas aos empregados não sindicalizados mostra-se também razoável e proporcional, uma vez que, considerando que existe limitação financeira do sindicato, é aceitável admitir que o serviço oneroso de investigação sindical sobre a gestão empregatícia, exigido na homologação do termo, seja direcionado aos seus filiados. Nesse contexto, é natural que, quanto aos não filiados, a investigação contábil e jurídica da veracidade do termo

de quitação anual de débitos trabalhistas solicitadas pelo empregador seja por ele custeada, real interessado no serviço. Por essas razões, a Cláusula 24ª, e consequentemente a cobrança pelo serviço de produção do "termo de quitação anual de débitos", feita aos empregadores e relativa apenas aos empregados não filiados, respeita o ordenamento jurídico, não se tratando de mera subvenção do sindicato patronal para o ente sindical obreiro. Abstratamente considerada, a cláusula revela-se coerente com o atual contexto jurídico trabalhista. Recurso ordinário desprovido. 2) CLÁUSULA 33ª (DO TRABALHO AOS DOMINGOS) E CLÁUSULA 34ª (DO TRABALHO EM DIAS DE FERIADOS) - ARTS. 6º E 6º-A DA LEI 10.101/00 - AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS NAS ATIVIDADES DO COMÉRCIO EM GERAL - DESPROVIMENTO. Neste aspecto, prevaleceu, à unanimidade, o voto proferido pelo Exmo. Ministro Relator Originário, nestes termos: "Os arts. 6º e 6º-A da Lei 10.101/00 autorizam expressamente o funcionamento do comércio em geral aos domingos e feriados, nesse último caso mediante autorização por convenção coletiva. Assim, não merece reforma a decisão do 8º Regional que considerou válidas as cláusulas 33ª e 34ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 2018/2019, pois foi devidamente observada a previsão expressa em lei definindo o modo adequado para o disciplinamento da matéria, qual seja, a convenção coletiva". Recurso ordinário desprovido. 3) CLÁUSULA 35ª (DAS DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE ABERTURA EM DOMINGOS E FERIADOS) - CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS EM FAVOR DO SINDICATO OBREIRO - IMPOSSIBILIDADE - PROVIMENTO. Neste aspecto, prevaleceu, à unanimidade, o voto proferido pelo Exmo. Ministro Relator Originário, nestes termos: "A jurisprudência da SDC segue no sentido de considerar inválidas as cláusulas de convenção coletiva que estabeleçam contribuições das empresas em favor do sindicato profissional, pois tais disposições ferem o princípio da autonomia sindical (art. 8, I e III, da CF) ao criarem uma relação de dependência e permitindo que haja ingerência na atuação do Sindicato. 2. Assim, merece reforma a decisão recorrida que considerou válida a cláusula 35ª da Convenção Coletiva de 2018/2019, que previa o pagamento pelas empresas ao Sindicato obreiro de uma taxa por cada mês em que pretendessem funcionar aos domingos e feriados". Recurso ordinário desprovido. (TST - ROT: 7327020195080000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 14/02/2022, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 24/02/2022).

RECURSO ORDINÁRIO. ACORDO EXTRAJUDICIAL. ARTIGO 507-B DA CLT. PARTICIPAÇÃO DE SINDICATO. OBRIGATÓRIA. O acordo extrajudicial previsto no artigo 507-B da CLT para efeito de quitação anual das verbas trabalhistas exige, para a sua validade, que haja a participação do sindicato que representa a categoria do trabalhador.

(TRT-1 - RO: 01012124720185010045 RJ, Relator: CLAUDIA REGINA VIANNA MARQUES BARROZO, Data de Julgamento: 25/09/2020, Sexta Turma, Data de Publicação: 10/10/2020).

RECURSO ORDINÁRIO. TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. VALIDADE. TERMO DE QUITAÇÃO. Reputa-se válido o Termo de Rescisão Contratual assinado pelas Partes, inclusive o Termo de Quitação, quando não comprovada a existência de qualquer vício previsto no ordenamento jurídico, hábil a desacreditar esse documento. Recurso Ordinário improvido. (Processo: ROT - 0000733-92.2019.5.06.0232, Redator: Eneida Melo Correia de Araujo, Data de julgamento: 15/04/2021, Segunda Turma, Data da assinatura: 15/04/2021) (TRT-6 - RO: 00007339220195060232, Data de Julgamento: 15/04/2021, Segunda Turma, Data de Publicação: 15/04/2021)

Encontram-se, também, jurisprudências que afirmam que, na ausência de vícios previstos no ordenamento jurídico, não há fundamentos para questionar a validade do termo de quitação, tornando inviável a sua anulação. Isso ocorre, pois, a validade do termo depende da

homologação pelo sindicato. Nessa perspectiva, percebe-se que, ao passar pela aprovação do sindicato, não há irregularidades relacionadas ao termo assinado pelo empregado. No entanto, com a reforma trabalhista, o sindicato passou a ter apenas a função de homologar o termo, não participando das negociações entre empregado e empregador.

O enfraquecimento do poder sindical, ao permitir uma negociação que não seja coletiva, representa um sério risco para os trabalhadores e revela a má intenção daqueles que a defendem. O movimento sindical brasileiro é reconhecido como um dos mais atuantes do mundo. Ao longo do tempo, investiu em estrutura, capacitação e preparo para enfrentar o poder econômico em igualdade de condições. Trata-se de um poder legalmente estabelecido, cujo propósito é defender os direitos dos trabalhadores e dos menos favorecidos, que pagam altos impostos sem receberem contrapartidas adequadas do Estado (FERREIRA, 2017).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas considerações finais deste artigo é importante destacar a relevância do termo de quitação anual dos créditos trabalhistas como um instrumento legal para a liberação do empregador de suas obrigações financeiras. No entanto, também se faz necessário abordar a possibilidade de anulação judicial desse termo em casos de indícios de fraude. A análise cuidadosa da jurisprudência e das circunstâncias específicas de cada caso é fundamental para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores e a integridade do sistema jurídico trabalhista. Diante desse cenário, é fundamental que empregadores e empregados estejam cientes dos seus direitos e obrigações, buscando sempre um equilíbrio entre as partes envolvidas.

A crescente flexibilização das relações de trabalho, impulsionada pelas políticas neoliberais, levanta preocupações significativas em relação à proteção dos direitos dos trabalhadores. O termo de quitação anual, como parte dessa abordagem flexível, pode criar uma situação desfavorável para os empregados, especialmente aqueles que dependem de seu trabalho para sua subsistência.

Ao permitir a assinatura de um termo de quitação anual durante a vigência do contrato, em que o trabalhador está em uma posição vulnerável, há o risco de coação ou desigualdade de negociação. Isso pode resultar em uma injusta renúncia aos direitos trabalhistas, com consequências prejudiciais para os trabalhadores e para o equilíbrio das relações de trabalho.

A flexibilização do trabalho, no âmbito das políticas neoliberais, muitas vezes coloca a ênfase na maximização dos lucros e na redução dos custos para os empregadores, negligenciando os direitos e o bem-estar dos trabalhadores. Nesse contexto, a possibilidade de

anulação judicial do termo de quitação anual é essencial para garantir que os trabalhadores tenham uma via de recurso caso haja indícios de fraude ou violação de seus direitos.

Ao mesmo tempo, a flexibilização do trabalho é apresentada como uma suposta oportunidade de escolha e liberdade para os trabalhadores. No entanto, muitas vezes essa liberdade é ilusória, pois a falta de proteção e a pressão econômica podem forçar os trabalhadores a aceitar condições desfavoráveis, sem alternativas viáveis.

É fundamental promover um diálogo crítico sobre as implicações da flexibilização do trabalho no contexto neoliberal, buscando um equilíbrio entre a liberdade contratual e a proteção dos direitos trabalhistas. A defesa dos direitos dos trabalhadores e a promoção de relações de trabalho justas e equitativas devem ser prioridades na formulação de políticas laborais, a fim de mitigar os impactos negativos da flexibilização e garantir um ambiente de trabalho digno e justo para todos.

REFERÊNCIAS

BOITO JR, Armando. **Hegemonia neoliberal e sindicalismo no Brasil**. Crítica Marxista, São Paulo, v.1, n.3, 1996.

BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 04 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Recurso Ordinário 00013292520125040023. (1. Turma). **Verbas Rescisórias**. Pagamento. Nulidade do Termo de Quitação de Rescisão. Não havendo prova de que o termo de rescisão do contrato de trabalho colacionado aos autos, devidamente firmado por empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, padeça de vício de manifestação de vontade, não há falar em condenação da reclamada nos valores constantes da rescisão contratual. Sentença mantida. Relator: Laís Helena Jaeger Nicotti, 23 de setembro de 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1108930220>. Acesso em: 30 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Ação Anulatória de Norma Coletiva Autônoma**. Recurso Ordinário do Ministério Público do Trabalho. Recurso ordinário desprovido. (TST - ROT: 7327020195080000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 14/02/2022, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 24/02/2022). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1392931587/inteiro-teor-1392931898>. Acesso em: 30 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região (6. Turma). **Recurso Ordinário 01012124720185010045**. Acordo Extrajudicial. Artigo 507-B da CLT. Participação de Sindicato. Obrigatória. O acordo extrajudicial previsto no artigo 507-B da CLT para efeito de quitação anual das verbas trabalhistas exige, para a sua validade, que haja a participação do sindicato que representa a categoria do trabalhador. Relator: Claudia Regina Vianna Marques Barrozo, 29 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/110940024>. Acesso em: 30 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região (2. Turma). **Recurso Ordinário 0000733-92.2019.5.06.0232**. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Validade. Termo de Quitação. Reputa-se válido o Termo de Rescisão Contratual assinado pelas Partes, inclusive o Termo de Quitação, quando não comprovada a existência de qualquer vício previsto no ordenamento jurídico, hábil a desacreditar esse documento. Recurso Ordinário improvido. Redator: Eneida Melo Correia de Araujo, 15 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/1197598266>. Acesso em: 30 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região (6. Turma). **Termo de quitação anual 10011303720205020386**. Eficácia. Possibilidade de anulação. O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, previsto no art. 507-B da CLT (inserido pela Lei 13.467/2017), tem eficácia liberatória apenas das parcelas e valores nele especificados, conforme a inteligência da Súmula 330, I, do C. TST, não implicando, portanto, quitação geral do período contratual

correspondente. Ademais, tal termo não é infenso ao princípio da primazia da realidade sobre a forma e ao disposto no art. 9º da CLT, sendo possível a declaração de sua nulidade na hipótese de fraude. Relator: Antero Arantes Martins, 13 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1207737017>. Acesso em: 30 mai. 2023.

CARNEIRO FILHO, Roberto. **Negociação Coletiva de Trabalho: Soluções de Problemas Trabalhistas nas Crises Empresariais**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo Programa de Pós-Graduação *STRICTO SENSU*. São Paulo, 2010.

CARVALHO, Sandro Sacchet. **Uma Visão Geral sobre a Reforma Trabalhista**. Mercado de Trabalho 63, outubro de 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

LAZZARIN, Helena Kugel; SANTOS JÚNIOR, Rubens Fernando Clamer. O AQUECIMENTO DA ECONOMIA E O PLENO EMPREGO GERADO PELA REFORMA TRABALHISTA: mitos e verdades. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4a Região / Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4a)**. Escola Judicial. – Vol. 11, n. 10 (1977)- . - Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho da 4a Região, 1977- .

ROCHA, Thais Fernandes. **OS IMPACTOS DA LEI 13.467/2017 NAS FORMAS DE EXTINÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**. Faculdade Baiana de Direito Curso de Pós-Graduação Lato Sensu Direito e Processo do Trabalho. Salvador, 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978.

SARMENTO, Luiz Gustavo Lippi; ALEXANDRE, Francisco Dion Cleberson. **A ATUAÇÃO SINDICAL NA QUITAÇÃO ANUAL DE VERBAS TRABALHISTAS E NO PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA/INCENTIVADA, XXV Jornada de Pesquisa**. 20 a 23 de outubro de 2020.

SODRÉ, Nelson Werneck. **A farsa do neoliberalismo**. São Paulo: Editora Graphia, 1995.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andréia Galvão; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paula Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. CESIT/IE/Unicamp. Setembro de 2017.