

# A EXTINÇÃO CONTRATUAL E A REFORMA TRABALHISTA

Gilberto Stürmer

**Sumário:** 1. Introdução; 2. Quitação Anual do Contrato de Trabalho; 3. Desnecessidade de assistência sindical na Rescisão Contratual; 4. Extinção do Contrato de Trabalho por Acordo entre empregado e empregador; 5. Considerações Finais.

## 1. Introdução

Após a tramitação na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, especialmente no primeiro semestre de 2017, foi aprovada, sancionada e publicada a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. A nova lei, resultado da denominada “Reforma Trabalhista”, entrará em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação, ou seja, em 10 de novembro de 2017.

A nova lei altera substancialmente o Direito do Trabalho no Brasil, abrangendo relações individuais, coletivas e processuais, especialmente em relação ao trabalho

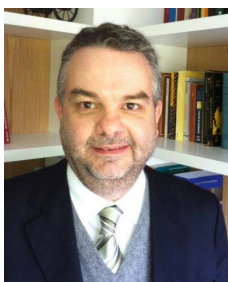
subordinado.

O foco, aqui, é discorrer brevemente, a título de ensaio, sobre três aspectos da extinção do contrato de trabalho, ou seja, sobre o Direito Individual do Trabalho.

Examinam-se as novidades da quitação anual do contrato de trabalho e da extinção contratual por acordo, além da novidade que afasta a necessidade de assistência sindical nas rescisões de contratos de trabalho vigentes há mais de um ano.

O texto está inserido no âmbito das pesquisas do autor, a área de atuação do Direito Individual de Trabalho e na linha de pesquisa que abrange a eficácia e efetividade da Constituição e dos Direitos Fundamentais no Direito do Trabalho.

Com relação à metodologia, este escrito trata-se de um breve ensaio com o fito de comentar os temas eleitos, expondo ideias e críticas a respeito dos mesmos, apresentando o ponto de vista inicial do autor.



Gilberto Stürmer

Membro do Instituto dos Advogados do Rio Grande do Sul (IARGS). Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (1989), Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2000), Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Santa Catarina (2005) e Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Sevilla (Espanha) (2014).

## 2. Quitação Anual do Contrato de Trabalho

O Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre o Contrato Individual de Trabalho (arts. 442 a 510).

A ordem seguida abrange disposições gerais, remuneração, alteração, suspensão e interrupção, rescisão, aviso prévio, estabilidade, força maior e disposições especiais.

No âmbito das disposições especiais (arts. 505 a 510), foi acrescentado o artigo 507-B e parágrafo único.

Segundo o novo dispositivo, 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.

O parágrafo único do novel artigo refere que o termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

A ideia de quitação anual, somada às alterações da lei no âmbito processual, destina-se basicamente ao objetivo de reduzir o estratosférico número de demandas judiciais perante a Justiça do Trabalho. Em contratos de trabalho mais longos, com a quitação anual com eficácia liberatória das parcelas ali especificadas, com o tempo as demandas “aventureiras” deixarão de serem ajuizadas. Também nas ações ajuizadas, os pedidos restringir-se-ão àqueles direitos e parcelas que o empregado efetivamente entenda inadimplidos.

Veja-se que a quitação anual é uma **faculdade** de empregados e empregadores. Assim, somente ocorrerá se houver comum

acordo entre os sujeitos da relação de emprego.

Ademais, a faculdade pode ser exercida durante e após a vigência do contrato de emprego nos anos em que o empregado de fato entender que não há parcelas devidas. Assim pode haver quitação de parcelas em determinado ano e não haver em relação a outro ano.

Referida quitação, para ter validade e eficácia liberatória, deve ser realizada perante o sindicato dos empregados da categoria. Tal condição, em cotejo com a desnecessidade da assistência sindical nas rescisões de contratos superiores a um ano – que será vista no próximo tópico – gera uma contradição. Como se trata de ato de vontade dos dois sujeitos – empregador e empregado – se o empregado não tiver interesse em dar quitação de algum período, não ocorrerá o ato.

A contradição também deixa em dúvida o interesse e a eventual resistência do sindicato da categoria profissional em assistir à quitação, especialmente com a perda de poder gerada pela desnecessidade de assistência rescisória e com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

A discriminação de todas as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, é condição de validade e de eficácia liberatória das parcelas especificadas detalhadamente para haver a quitação anual.

## 3. Desnecessidade de Assistência Sindical na Rescisão Contratual

O Capítulo IV do Título IV da CLT, trata da rescisão do contrato de trabalho – terminologia adotada – abrangendo os artigos 477 a 486.

O caput do artigo 477 passa a ter nova redação, dispondo que na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação da 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.

Além do registro de baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social e da comunicação da dispensa aos órgãos competentes, dois aspectos são básicos: o pagamento das parcelas rescisórias e o prazo para tal ato.

O atual parágrafo primeiro do artigo 477 – anterior à lei nº 13.467/2017, que dispõe sobre a necessidade de o pedido de demissão ou recibo de rescisão de contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço conter a assistência do sindicato de classe ou do Ministério do Trabalho, foi revogado.

Assim, passada a *vacatio legis* de cento e vinte dias, em todos os contratos de trabalho, independentemente do seu tempo de vigência, não haverá necessidade de assistência do sindicato de classe ou do Ministério do Trabalho nos pedidos de demissão e nos termos de rescisão, qualquer que seja a causa do afastamento do empregado.

A medida desburocratiza a rescisão contratual em prol do empregado. O encaminhamento da liberação do seu Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e do seu seguro-desemprego, não sofrerá solução de continuidade por alguma restrição que possa ser intentada. Neste sentido o parágrafo décimo do artigo 477, dispondo que a anotação da extinção do contrato na CTPS é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e

a movimentação da conta vinculada no FGTS nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista na nova redação do caput do artigo 477 tenha sido realizada.

Por outro lado, liberados FGTS e seguro-desemprego, se o empregado entender que alguma parcela do extinto contrato de trabalho foi inadimplida, poderá discutir com o ex-empregador ou perante a Justiça do Trabalho.

Fica, também, revogado o parágrafo terceiro do artigo 477, que trata das hipóteses de assistência na rescisão em localidades onde não houver sindicato ou órgão do Ministério do Trabalho.

O pagamento deve ser realizado em moeda corrente, depósito bancário ou cheque visado, salvo no caso de empregado analfabeto, caso em que é afastada a possibilidade de pagamento em cheque visado (parágrafo quarto).

A nova redação do parágrafo sexto dispõe que a entrega ao empregado, dos documentos que comprovam a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, deverão ser efetuados até dez dias contados do término do contrato.

É, portanto, unificado o prazo de entrega da documentação e do pagamento das verbas rescisórias.

#### **4. Extinção do Contrato de Trabalho por Acordo entre empregado e empregador**

No Capítulo V, da rescisão, foi acrescentado o artigo 484-A, trazendo uma novidade em relação às atuais formas de extinção do contrato de trabalho.

Atualmente, as hipóteses previstas em lei, abrangem os atos de iniciativa do empregador, de iniciativa do empregado e as hipóteses especiais, tais como culpa recíproca, cessação da atividade da empresa por morte do empregador, fato do príncipe e força maior.

A novidade trazida pela Lei nº 13.467/2017, é a extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador.

A hipótese, evidentemente, como dispõe a redação do caput do artigo 484-A, somente ocorrerá no caso de vontade de ambos os sujeitos da relação de emprego. As críticas que se fazem ao dispositivo são infundadas, na medida que o empregado poderá se negar a rescindir o contrato por mútuo acordo. Assim, havendo despedida por iniciativa do empregador, seriam devidas as parcelas rescisórias a sua integralidade.

A alteração da lei, no caso de haver mútuo acordo, é no sentido de que o aviso prévio, se indenizado, será devido por metade, assim como a indenização sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço prevista na Lei nº 8.036/1990, de quarenta por cento sobre os depósitos da contratualidade, para vinte por cento sobre os referidos depósitos.

As demais verbas trabalhistas são devidas na integralidade.

Além de evitar fraudes hoje existentes os casos em que o empregado tem a iniciativa da extinção contratual, mas quer movimentar a conta do FGTS, a medida concilia os interesses do empregador, que desembolsará valor menos do que aquele que pagaria em caso de ruptura do vínculo empregatício por sua iniciativa e do empregado que pretende movimentar a sua conta do FGTS.

Há um aspecto em relação ao qual não se concorda. O parágrafo primeiro do artigo 484-A, dispõe que, no caso de extinção do contrato de trabalho por mútuo acordo entre empregado e empregador, a movimentação da conta vinculada do FGTS pelo empregado ficará limitada a oitenta por cento do valor dos depósitos da contratualidade. Ora, se o valor está na conta vinculada e é de propriedade do empregado que se desliga, não há porque não serem liberados os valores na sua integralidade. Qual é o objetivo de manter um quinto do valor dos depósitos do FGTS “trancados” na conta?

Situação diferente é a do parágrafo segundo. No caso da extinção do contrato de trabalho por mútuo acordo, não há autorização para ingresso do empregado no Programa de seguro-desemprego. Os recursos, neste caso, ao contrário da conta de FGTS, teriam que ser desembolsados pelo Estado, o que justifica a regra legal.

## 5. Considerações Finais

Neste momento de adequação da sociedade às novas regras trabalhistas no âmbito do direito material - individual e coletivo - e do direito processual, este singelo artigo na forma de ensaio, tem o objetivo de apresentar e publicar as ideias e o ponto de vista do autor, sobre três aspectos decorrentes da reforma, situados no âmbito do Direito Individual do Trabalho, mais especificamente em relação à rescisão do contrato de trabalho.

Assim é que se tratou de comentar os novos institutos inseridos na CLT, como a quitação anal do contrato de trabalho e a sua extinção por mútuo acordo, bem como, em relação ao pedido de demissão e ao

termo de rescisão do contrato de trabalho, a desnecessidade de assistência sindical ou do Ministério do Trabalho.

No que diz respeito à eficácia dos direitos trabalhistas, entende-se que tais alterações foram positivas e benéficas ao empregado por desburocratizar a ruptura do vínculo empregatício e dar-lhe a possibilidade de movimentar a conta vinculada do FGTS naqueles casos em que hoje isso não é possível.

Também há incontestado benefício à sociedade, já que as medidas têm o condão de, entre outras, reduzir o número de demandas na Justiça do Trabalho.