

TERMO DE QUITAÇÃO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS UM CONTRAPONTO AO PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS

Mariane de Oliveira Araújo Pasquini¹, Milena Nunes da Cruz², Okçana Yuri Rodrigues Carvalho³

¹Acadêmica do Curso de Direito, Centro Universitário de Maringá- UNICESUMAR. marianeopasquini@gmail.com

²Acadêmica do Curso de Direito, Centro Universitário de Maringá- UNICESUMAR. milena9cruz@hotmail.com

³Mestre pela Universidade UNICESUMAR, Especialista em Direito do Estado pela Universidade UEL. okrodrigues@gmail.com

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar o artigo 507-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, inserido pela Lei nº 13.467/2017, intitulada reforma trabalhista, o qual dispõe sobre o termo de quitação anual das obrigações trabalhista, e partir desta, demonstrar sua aplicabilidade nas relações de trabalho no que se refere ao termo de quitação anual do contrato de trabalho, bem como o distoamento ao Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, demonstrando que tal ato, sob a égide a qual o ordenamento jurídico se destina, viola os preceitos pelos quais o direito do trabalho foi estabelecido, bem como direitos fundamentais constitucionais.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato trabalhista; Indisponibilidade das verbas trabalhistas; Reforma trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista trouxe grande repercussão no cenário brasileiro e ainda há muito que se discutir sobre sua aplicabilidade, deste ponto de vista o tema abordado no artigo 507-B da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017 que teve como base a Lei nº 12.007/2009. Lei esta utilizada no meio comercial que determina a obrigação das pessoas jurídicas prestadoras de serviços encaminharem ao consumidor anualmente termo de quitação de débitos. Para aplicação no direito do trabalho sofreu adaptações para se enquadrar em tal ramo legal, o artigo em questão dispõe sobre a possibilidade de realização de termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, como expresso em seu *caput*, pode ser realizado na vigência ou não do contrato de trabalho desde que haja concordância entre empregado e empregador e que seja realizado perante sindicato da categoria.

Nesta pesquisa questiona-se os impactos dessa modificação legislativa sob o aspecto da violação dos direitos trabalhistas, em específico no que diz respeito aos princípios basilares do Direito do Trabalho, especialmente o princípio da indisponibilidade. Considerando a definição segundo DELGADO (2017) o Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas “Ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”.

Diante de tal ponderação, verifica-se que o princípio em tela, foi criado justamente para proteger o trabalhador, para que, em nenhuma circunstância, abra mão de seus direitos trabalhistas, o que contraria a lógica jurídica estabelecida no art. 507- B da Consolidação das Leis Trabalhistas, que explicita a impossibilidade de contestação judicial, uma vez assinado tal Termo.

Discute-se a inconstitucionalidade do termo de quitação por ferir além do princípio já mencionado, também o livre acesso à justiça, que é direito fundamental, previsto na Constituição Federal em seu artigo 5º, XXXV, e nas declarações internacionais de Direitos Humanos. Sendo assim, o termo ao coibir que a reivindicação das verbas ali descritas seja analisada pelo Poder Judiciário, expressa o cerceamento do direito de petição e do livre acesso à justiça, violando preceitos matrizes do ordenamento jurídico brasileiro.

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. (DELGADO, 2017).

Boaventura ressalta a necessidade de se compreender o direito como princípio e instrumento universal da transformação social politicamente legitimada, na luta contra a opressão, a exclusão, e criticando a visão do liberalismo que concebe a despolitização do direito (SANTOS, 2014).

O processo do trabalho não se volta apenas à solução do conflito no caso concreto, aplicando a norma ao fato. Tem também a obrigação de implementar uma política judiciária destinada à correção da realidade, de tal forma a impedir que novas agressões jurídicas, com mesmo potencial ofensivo, se realizem (SOUTO, 2015).

Logo, dentro desse contexto, pretende-se perquirir o instrumento jurídico intitulado Termo Anual de Quitação das Obrigações Trabalhistas expresso no artigo 507-B da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), inserido pela Lei nº 13.467/2017, para apresentar a sociedade um panorama jurídico da aplicação deste instrumento, considerando os princípios basilares do Direito Trabalhista, bem como disseminar à comunidade acadêmica e à classe trabalhadora, informação e conhecimento a respeito de tal tema, sua efetivação, efeitos contratuais e consequências posteriores à extinção contratual. Transpor análise para auxiliar o trabalhador diante da busca de efetivação dos direitos sobre as relações entre empregador e empregado.

Os objetivos específicos compreendem a verificação das normas protetivas do trabalhador, e os princípios do direito trabalho. Objetiva também discutir os efeitos contratuais e extracontratuais do uso do termo de quitação anual, sem deixar de analisar o cerceamento dos direitos fundamentais de acesso à justiça, direito de petição e indisponibilidade das verbas alimentares.

2 MATÉRIAS E MÉTODOS

A luz do que coaduna o Direito, o Termo de Quitação das Obrigações Trabalhistas, estabelecido com a reforma trabalhista no artigo 507-B da Lei nº 13.467/2017, expõe a relação empregado e empregador a um novo viés no que se refere aos direitos arduamente conquistados pelos trabalhadores expresso através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tendo como base o período histórico vivenciado na época em que tal documento foi aprovado, denota-se o avanço extraordinário que foi alcançado.

Com o intuito de analisar este novo instrumento jurídico, para desenvolvimento do projeto será adotado como metodologia o estudo bibliográfico, a partir da análise de doutrinas, jurisprudências, leis e demais documentos jurídicos relacionados ao tema para identificar causas, formas de aplicação, o relevante interesse social e estabelecer relação

entre o referido Termo e os direitos trabalhistas expressos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Bem como os princípios basilares que regem o ordenamento jurídico brasileiro com a perspectiva de demonstrar o impacto que tal documento pode geral para o trabalhador, visto que na relação de trabalho o mesmo é considerado hipossuficiente em comparação ao empregador, para tanto necessitando de um olhar mais minucioso com relação às repercussões que tal Termo pode acarretar.

Assim, aventa análise jurídica com relação aplicabilidade do termo anual de quitação trabalhista em contraponto a efetivação dos princípios dos direitos trabalhistas na relação empregado e empregador, considerando a primazia do ordenamento jurídico brasileiro, bem como os princípios fundamentais aos quais a Lei de Consolidação Trabalhista está subsumida.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A Lei nº 13.467/2017 foi sancionada com o intuito de adaptar as relações empregatícias ao século XXI. Com a publicação da referida lei, grandes mudanças no cenário trabalhista brasileiro foram acarretadas, ofertando novidades que preocupam a comunidade, uma das inovações apresentas em tal Lei deliberou o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, expresso no art. 507- B da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Desta forma, pretende-se demonstrar os impactos ocasionados aos trabalhadores no ramo do direito do trabalho, ao afrontar alguns dos princípios basilares dos direitos trabalhistas, bem como demonstrar que tal documento quando lavrado sem a devida quitação das obrigações ali elencadas, é nulo, ou seja, o trabalhador não perde o seu direito sobre o que de fato lhe é devido, assim como dispõe o Princípio da Indisponibilidade e o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, justamente constituído para resguardar os direitos dos trabalhadores expressos na referida Lei.

3.1 HISTÓRICO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Os direitos trabalhistas fazem parte de uma das principais áreas do direito, diante da hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador surgiu à necessidade de proteger as relações desses, objetivando a realização da justiça, preservando ambas as partes. E garantindo a igualdade material aos contratantes.

Com a abolição da escravidão, surgiu a necessidade de contratar mão de obra assalariada e estabelecer leis para a regulamentação do trabalho. Entre a abolição da escravidão e a Revolução de 1930 houve algumas definições de regras para intermediar a relação do trabalho e capital. A Revolução de 1930 trouxe significativas mudanças, com instauração de algumas reivindicações dos trabalhadores. Em maio de 1943, estava sistematizada a Consolidação das Leis do Trabalho, por meio da Lei nº 5.452/43, constituída decretos e normas existentes, abrangendo questões materiais de direitos do trabalhador, Justiça do Trabalho e organização sindical, com intuito de estabelecer maior proteção à relação do empregado e empregador. A Constituição Federal de 1988 expôs normas com a finalidade de melhorar a condição social do trabalhador, conforme art. 7º.

E, no ano de 2017 houve a promulgação da Lei nº 13.467/2017, a fim de adaptar a Lei nº 5.452/43 as demandas da sociedade atual, criando ou inovando em diversas disposições, dentre elas inaugurou o documento de quitação aqui debatido.

3.2 TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

A reforma trabalhista instituída por meio da Lei nº 13.467/2017, trouxe maior flexibilização na relação laboral, e seu respectivo artigo 507-B, fixou o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, conforme exposto abaixo.

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.

Trata-se de termo firmado entre empregador e empregado, considerando período de janeiro a dezembro do ano indicado, contendo um rol de verbas trabalhistas, dentre elas: salário, férias, 1/3 de férias, 13º salário, FGTS mensal, FGTS do 13º salário, horas extras se houver, uma vez registradas com a anuência de ambas as partes, declaram que foram devidamente recolhidas e depois de homologado o termo perante o sindicato da categoria, demonstrando a livre anuência das partes e a boa fé da relação contratual, tem como motivação afastar futuras ações judiciais.

Ainda o referido termo firmado ocorrerá durante vigência ou não do contrato de trabalho, sendo possível até nos casos em que o mesmo estiver suspenso. Cabe destacar que nos casos em que o termo é firmado durante a vigência do contrato de trabalho o empregado poderá sentir-se pressionado a assinar o referido termo, em razão do poder empregatício do empregador, evidenciando a hipossuficiência presente na relação trabalhista, de forma que os direitos trabalhistas restam prejudicados.

O termo anual das obrigações trabalhistas pode tornar a ser meio coercitivo, pois o empregado sente-se compelido a aderir, para manter/conservar o emprego na esperança de garantir seu sustento. Cabe enfatizar, que depois de firmado o termo, o empregador pode alterar as condições contratuais do empregado.

De acordo com MAIOR e SEVERO (2017, p.298-299) quando discorrem sobre o tema, evoca o significado jurídico do termo quitação fazendo alusão aos artigos 320 e 324, ambos do Código Civil, que de pleno esclarece os requisitos imperativos para caracterizar a quitação, e com destaque para a necessidade primordial de ser realizada a quitação da pendência pelo credor para que de fato se concretize e produza os efeitos legais perante as partes e a terceiros.

Inegável que o artigo 507-B da referida lei possibilita a quitação pelo mencionado instrumento e cria um efeito liberatório. De forma que o empregado não terá a possibilidade de pleitear em juízo aquilo anteriormente firmado em termo de quitação anual, pois se presume a boa fé entre as partes e o livre consentimento na realização do instrumento. Cumpre destacar que a assinatura de tal documento é facultativa, não sendo

obrigadas as partes a aderir, assim, caso o trabalhador não concorde em firmar termo o procedimento não poderá ser feito de forma unilateral pelo empregador.

Fato este que não tem sido observado desde a vigência da reforma trabalhista evidenciado pelas inúmeras decisões de ações trabalhistas que julgaram improcedente o reconhecimento do termo por constatar ter sido realizado mediante imposição do empregador, infringindo o disposto no próprio artigo que embasa a elaboração de tal instrumento.

Essa característica imposta pelo legislador é de grande relevância, que deve ser verificado nos casos demandados judicialmente, pois segundo Silva (2017, p.69):

O dispositivo explica que o empregado tem a faculdade de aceitar ou não o regime de prestação anual de contas, de modo que ele pode se opor tanto ao comparecimento ao sindicato quanto à assinatura do termo, por divergir dos cálculos ou por não os ter entendido. Todavia, [...], ninguém é ingênuo a ponto de achar que este empregado terá autêntica autonomia da vontade: em muitos casos, ele poderá ser forçado a assinar o termo para preservar o emprego ou será informado calorosamente que assim funciona naquele estabelecimento. Trata-se de arma de elevada periculosidade [...].

A quitação anual das obrigações trabalhistas só produz efeitos aos valores das parcelas discriminadas neste termo, não englobando verbas não pagas e requeridas em momento posterior. Em razão do efeito liberatório, caso não haja vício de consentimento por parte do trabalhador, criar-se-á uma barreira, impossibilitando o empregado que deseja discutir assuntos abordados no termo perante a Justiça do Trabalho, pois a sua assinatura poderá representar renúncia à parcela de seus direitos.

Porém, sucedido e comprovado vício de consentimento no momento da assinatura, seja por fraude, coação, ameaça, violar o ordenamento de proteção ao trabalho, decisões das autoridades competentes ou acordos coletivos, tal termo poderá ser questionado ou invalidado na justiça, podendo ser pleiteadas as verbas que lhe são de direito.

Pondera a respeito da flexibilização na relação trabalhista Jorge Luiz Souto Maior (2017, p. 85):

O termo “flexibilização”, como já ocorrera na década de 90, foi utilizado como um eufemismo para não se perceber a realidade, embutida na fórmula do negociado sobre o legislado, de uma imposição, pela força, aos sindicatos, da aceitação de redução de direitos, mas que não aparece como tal e sim como efeito de uma negociação. Mas se para “flexibilizar” é preciso superar a lei é porque o que se pretende é diminuir o alcance das garantias legais em favor dos trabalhadores, pois, como se sabe, para ampliar os direitos, nunca houve impedimento jurídico.

Ainda segundo Silva (2017) ao constar no parágrafo único a eficácia liberatória das parcelas especificadas no termo, o legislador objetivou afastar a análise do mérito nos casos que progridam para demandas judiciais, empoderando o sindicato da categoria ao atribuir eficácia aos termos por eles homologados, possibilitando ao magistrado se abster ao pleito indicando que tal matéria já foi analisada. Silva (2017, p.68, grifo do autor) destaca ainda:

Não se pode chegar ao extremo de dizer que a homologação sindical outorga efeitos de coisa julgada material, pois esse manto, como o próprio nome está a revelar, é atributo exclusivo de decisões do Poder Judiciário. Mas não tenha dúvidas de que o propósito do legislador, ao empregar a expressão “eficácia liberatória geral”, objetiva alcançar efeitos equivalentes ao da coisa julgada, impondo ao magistrado que, caso seja demandado sobre a mesma matéria já analisada pelo sindicato, abstenha-se de julgar a matéria – e, portanto, declare a extinção do processo, sem resolução de mérito, por falta de necessidade da prestação jurisdicional.

Há que se ressaltar que embora o julgador tenha a possibilidade de não atribuir a eficácia deste termo, isto penderá de prova processual, que se sabe nem sempre é produzida a contento nos autos. Ou, às vezes é impossível de ser produzida pela parte hipossuficiente. O que, invariavelmente terá como consequência, a inquestionável quitação das verbas ali descritas.

3.3 APLICABILIDADE DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

A respeito da definição dos princípios do direito:

[...] são ‘verdades fundantes’ de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da *praxis*. (GARCIA, 2017, p. 54, apud REALE, 1991, p. 299)

O ordenamento jurídico brasileiro segue a hierarquia das normas e na ausência destas aplicam-se os princípios, analogia ou costumes, que também apresentam efeitos *erga omnes*, visto que o papel do poder judiciário é a resolução dos conflitos que lhes demandados para garantir uma resposta à sociedade, bem como exercer o direito em sua concepção.

No que diz respeito ao Direito do Trabalho destaca GARCIA (2017, p. 54).

[...] o art. 8.º, caput, da CLT determina que as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, devem decidir, “conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho”. Aliás, a aplicação subsidiária do “direito comum” ao Direito do Trabalho só é permitida, pelo parágrafo único do mesmo art. 8.º, “naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

Os princípios do direito do trabalho são considerados matrizes que dispõem funções (informativa, interpretativa e interativa) e finalidades básicas. Possui função informativa, pois inspira o legislador na criação de leis. Função interativa, visto que completa as lacunas existentes na lei, como forma de incorporação das normas caso haja ausência de lei específica. Função interpretativa, uma vez que orienta os operadores do direito na interpretação, cumprimento e compreensão do sistema jurídico.

Além dos princípios constitucionais basilares do ordenamento jurídico brasileiro, há os específicos relacionados ao Direito do Trabalho. GARCIA (2017. p.55, grifo nosso):

[...] apresenta princípios próprios, reconhecidos pela doutrina e aplicados pela jurisprudência, quais sejam: **o princípio de proteção, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da primazia da realidade e o princípio da continuidade da relação de emprego.**

O princípio da proteção merece destaque, pois trata de ponto extremamente relevante na relação de emprego, qual seja, a desigualdade entre os polos da relação, visto que o empregado encontra-se crivelmente a quem economicamente em comparação com o empregador, ainda outro ponto importante é a necessidade pela manutenção do vínculo empregatício para custeio de suas necessidades básicas. Aponta GARCIA (2017, p. 56):

O polo mais fraco da relação jurídica de emprego merece um tratamento jurídico superior, por meio de medidas protetoras, para que se alcance a efetiva igualdade substancial, ou seja, promovendo-se o equilíbrio que falta na relação de trabalho, pois, na origem, os seus titulares normalmente se apresentam em posições socioeconômicas desiguais.

Com a reforma trabalhista, o referido princípio foi deveras afetado, assim aponta ROMAR (2018, p.65):

[...] A Reforma Trabalhista adota posicionamento no sentido de considerar que o trabalhador tem condições de negociar diretamente com o empregador em diversos aspectos decorrentes da relação de emprego, não entendendo aquele como parte economicamente mais fraca da relação, e afastando, portanto, o conceito de hipossuficiência.

Posicionamento este que preocupa os doutrinadores e profissionais atuantes na área, pois com estas mudanças afasta a classificação de hipossuficiência, baseadas em critérios descabidos, considerando o contexto social e econômico atual, elevando o empregado, pelo menos aos olhos da lei, ao mesmo nível de igualdade de condições do empregador. Conclui ROMAR (2018, p.68):

Assim, a análise do que é condição mais benéfica restou relativizada, já que o conceito de mais benéfico deixou de ser considerado pelo legislador como decorrência da ideia de proteção da parte economicamente mais fraca da relação de emprego, passando a ser inserido no âmbito da autonomia da vontade do trabalhador, ou seja, [...] se o trabalhador negociou, exercendo livremente sua autonomia da vontade, é porque considerou que, para ele, essa nova condição é mais benéfica [...].

Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhista versam sobre a garantia de resguardar o empregado para não dispor

de seus direitos, vedando que antes da admissão, durante o contrato ou após o término, renuncie ou transacione os direitos trabalhistas, de forma expressa ou tácita.

Por conseguinte corrobora que o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas fere o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, dado que determina que assuntos discutidos no mencionado termo não possam ser juridicamente contestados.

3.4 ANÁLISE COM BASE NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A Carta Magna (de 1988) foi elaborada pelo Congresso Constituinte, ficou conhecida como a “Constituição Cidadã”, pois é marcada pela conquista da democracia no Brasil após anos sob o regime da ditadura militar. O Texto Magno restabeleceu a inviolabilidade de direitos e liberdades básicas, além de instituir uma imensidão de preceitos progressistas, dentre estes, pertinente à matéria, destaca-se a proteção ao trabalho.

De acordo com Arruda (1998) não existe na Constituição brasileira o termo exato para “princípio da proteção ao trabalho”, no entanto, ele se respalda nos direitos sociais, econômicos e na vertente de que a ordem social é fundada no trabalho, conduzindo a outro princípio basilar, que consiste na dignidade da pessoa humana.

A Constituição Federal de 1988 no artigo 7º, XXIX, garante o direito de ação em relação aos créditos provenientes das relações de trabalho: “ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho”. Essa norma propõe asseverar que o trabalhador possa solicitar seus direitos, mesmo depois de extinto o contrato de trabalho. Porém, o termo de quitação anual retira do trabalhador essa possibilidade, posto que o trabalhador possa ser induzido a dar quitação das verbas inadimplidas durante a relação contratual.

Ainda em seu artigo 5º, XXXV, assegura o livre acesso à justiça: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Sendo assim, o termo não poderia coibir que as reivindicações de direitos sejam analisadas pelo Poder Judiciário, consequentemente reconhecido como ato inconstitucional, por ferir o estabelecido no artigo supracitado e nas declarações internacionais de Direitos Humanos, bem como preceitos fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro.

O acesso amplo e irrestrito à tutela jurisdicional para discutir relações de trabalho é condição para a própria convivência social. De modo que a norma vigente fere direito constitucional ao permitir que o trabalhador hipossuficiente renuncie direitos que lhe são indisponíveis.

4 Conclusão

Buscou-se apresentar esclarecimentos sobre o artigo 507-B instituído pela reforma trabalhista, que alterou drasticamente o cenário trabalhista brasileiro, para compreensão da realidade que envolve o impacto da implantação de tal termo, discutindo sua aplicabilidade, traçando um paralelo com os princípios basilares do Direito do Trabalho,

em específico o Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, averiguando se este está sendo devidamente aplicado.

Para tanto, discute-se a inconstitucionalidade do termo de quitação por ferir além do princípio já mencionado, também o livre acesso à justiça, que é direito fundamental, previsto na Constituição Federal em seu artigo 5º, XXXV, e nas declarações internacionais de Direitos Humanos. Sendo assim, o termo ao coibir que a reivindicação das verbas ali descritas seja analisada pelo Poder Judiciário, expressa o cerceamento do direito de petição e do livre acesso à justiça, violando preceitos matrizes do ordenamento jurídico brasileiro.

Sendo, inegável que o artigo 507-B da referida lei possibilita a quitação pelo mencionado instrumento e cria um efeito liberatório. De forma que o empregado não terá a possibilidade de pleitear em juízo aquilo anteriormente firmado em termo de quitação anual, pois se presume a boa fé entre as partes e o livre consentimento na realização do instrumento. Cumpre destacar que a assinatura de tal documento é facultativa, não sendo obrigadas as partes a aderir, assim, caso o trabalhador não concorde em firmar termo o procedimento não poderá ser feito de forma unilateral pelo empregador.

Além disto, a quitação anual das obrigações trabalhistas só produz efeitos aos valores das parcelas discriminadas neste termo, não englobando verbas não pagas e requeridas em momento posterior. Em razão do efeito liberatório, caso não haja vício de consentimento por parte do trabalhador, criar-se-á uma barreira, impossibilitando o empregado que deseja discutir assuntos abordados no termo perante a Justiça do Trabalho, pois a sua assinatura poderá representar renúncia à parcela de seus direitos.

O termo de quitação ganha relevância se ponderado o fato de que sua assinatura afeta o Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhista, que versam sobre a garantia de resguardar o empregado para não dispor de seus direitos, vedando que antes da admissão, durante o contrato ou após o término, renuncie ou transacione os direitos trabalhistas, de forma expressa ou tácita, dado que a lei determina que assuntos discutidos no mencionado termo não possam ser juridicamente contestados.

O acesso amplo e irrestrito à tutela jurisdicional para discutir relações de trabalho é condição para a própria convivência social. De modo que a norma vigente fere direito constitucional ao permitir que o trabalhador hipossuficiente renuncie direitos que lhe são indisponíveis.

E ainda, considerando a interpretação jurídica do artigo da lei, evidencia-se a contradição da real efetivação da aplicabilidade do princípio supracitado, uma vez que justamente, aquele foi criado para resguardar o trabalhador diante de sua vulnerabilidade na relação de trabalho, é restringido a ponto de não se permitir a discussão das verbas descritas por via judicial. Ou seja, o direito de socorrer-se do judiciário resta(rá) cerceado.

REFERÊNCIAS

ANELLI, João M. G; SANTAREM, Vinícius. **O princípio da proteção da e a reforma trabalhista**. São Paulo, Revista Científica Eletrônica do Curso de Direito– ISSN: 2358-8551, 15º Edição - Janeiro de 2019.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, 2019.

BRASIL. **Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista.**

Disponível em

<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf>.

Acesso em: 29/07/2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma Trabalhista:** Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16. Revista Eletrônica da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Rio de Janeiro. Disponível em <<http://revistaeletronica.oabrij.org.br/wp-content/uploads/2017/05/V%C3%B3lia-Bomfim-Cassar.pdf>>. Acesso: 27/07/2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo, Editora LTr 16. ed. rev. e ampl., 2017.

FROTA, Lucas José Mont'Alverne. **Reforma trabalhista e a inafastabilidade jurisdicional.** Análise acerca das principais alterações advindas com a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5586, 17 out. 2018. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/67820>>. Acesso em: 16/03/2019.

JUNIOR, Ulisses Lopes de Souza Junior. **Reflexão sobre a reforma trabalhista brasileira.** Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/65938/reflexao-sobre-a-reforma-trabalhista-brasileira>>. Acesso em: 30/07/2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista:** entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **O Acesso à Justiça sob a Mira da Reforma Trabalhista** - ou como Garantir o acesso à Justiça diante da Reforma Trabalhista. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Belo Horizonte, edição especial p. 1- 492. Novembro 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 1997.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho – Esquematizado.** 5 ed. São Paulo, Saraiva, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo.** Revista dos Tribunais. São Paulo, 1ª edição, p. 1-166. Setembro, 2017.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho.** 2 ed. São Paulo, LTr.1999.

STERN, Maria de Fátima C. B. 135(Org.).**Direitos Sociais na Constituição de 1988.**Uma análise crítica vinte anos depois. São Paulo: LTr, 2008.