



## **QUITAÇÃO ANUAL: UMA INOVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA**

CAMPOS, Yasmim. S. A<sup>1</sup>  
FRIAS, Roberto C. B<sup>2</sup>

### **RESUMO:**

O presente trabalho versa acerca da constitucionalidade da quitação anual de verbas trabalhistas, presente na nova legislação que altera as regras da Consolidação das Leis do Trabalho. Tal problematização é de extrema relevância, pois ultrapassa o âmbito jurídico, adentrando na esfera econômica, política e social, sendo que tal inovação trabalhista atinge de forma veemente os brasileiros, representando a perda de um direito constitucional do trabalhador, uma vez que o termo de quitação anual fere os princípios da irrenunciabilidade dos direitos, proteção ao trabalhador, inafastabilidade do controle jurisdicional e, sobretudo, da dignidade da pessoa humana. O texto da reforma trabalhista foi sancionada no dia 13 (treze) de julho do ano de 2017, sendo que tal aprovação no Senado foi extremamente conturbada, marcada por inúmeros protestos, haja vista que o trabalhador poderá assinar perante o sindicato o termo de quitação anual trabalhista, cuja eficácia é liberatória, impossibilitando desta forma que o mesmo discuta seus direitos na Justiça do Trabalho. Portanto, cabe inferir que deve ser declarada a inconstitucionalidade de tal lei, por violar de forma veemente os princípios constitucionais.

**PALAVRAS-CHAVE:** Quitação anual, inconstitucionalidade, reforma trabalhista.

## **ANNUAL DISCHARGE: AN INNOVATION OF LABOR REFORM**

### **ABSTRACT:**

The present work deals with the constitutionality of the annual discharge of labor funds, present in the new legislation that changes the rules of the Consolidation of Labor Laws. This problematization is extremely relevant, since it goes beyond the legal scope, entering the economic, political and social sphere, and this labor innovation strongly affects Brazilians, representing the loss of a constitutional right of the worker, since the term of annual discharge infringes the principle of inalienability of rights. The text of the labor reform was sanctioned on July 13 (thirteen) of July 2017, and such approval in the Senate was extremely troubled, marked by numerous protests, since the worker can sign before the union the term of annual discharge labor, whose effectiveness is liberatory, making it impossible for the latter to discuss its rights in the Labor Court. Therefore, it must be inferred that the unconstitutionality of such law must be declared, as it violates the principle of non-exhaustiveness of Jurisdictional Control.

**KEYWORDS:** Annual discharge. Unconstitutionality. Labor reform.

## **1 INTRODUÇÃO**

O Assunto do referido trabalho é sobre uma das inovações trazidas pela reforma trabalhista.

O tema será especificamente acerca da quitação anual de verbas trabalhistas, presente na nova legislação que altera as regras da Consolidação das Leis do Trabalho.

<sup>1</sup> Acadêmica de Direito, assis.campos@yahoo.com.br.

<sup>2</sup> Professor do Curso de Direito, rcbfrias@terra.com.br,.

A Metodologia ou encaminhamento metodológico do presente trabalho é de cunho documental, sendo que foi consultado livros de natureza jurídica, artigos de lei e, sobretudo, artigos extraídos da internet, que elucidam com clareza a quitação anual de verbas trabalhistas, a inconstitucionalidade de tal e consequentemente a sua repercussão política, econômica e social.

A pesquisa é substancialmente bibliográfica, tendo como fonte livros de respeitados doutrinadores brasileiros como Mauricio Godinho Delgado e Alice Monteiro de Barros, além de artigos de lei retirados da Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição da Republica Federativa do Brasil.

Cabe ressaltar que como o tema abordado é uma inovação jurídica, os manuais de Direito do Trabalho foram suficientes para de tratar do referido tema. Haja vista tal, foram consultados inúmeros artigos da internet para enriquecer e melhor abordar o trabalho de pesquisa.

O texto da reforma trabalhista foi sancionado no dia 13 (treze) de julho do ano de 2017. Cabe salientar que a aprovação de tal no Senado foi extremamente conturbada, marcada por inúmeros protestos, pois preconiza que o trabalhador poderá assinar perante o sindicato o termo de quitação anual trabalhista, cuja eficácia é liberatória, impossibilitando desta forma que o empregado discuta seus direitos na Justiça do Trabalho.

Haja vista o exposto entende-se, que é extremamente plausível a relevância jurídica de se abordar o tema em questão, pois o mesmo ultrapassa o âmbito jurídico, adentrando na esfera econômica, política e social, sendo que esta mudança atinge de forma veemente os brasileiros, pois representa a perda de um direito constitucional do trabalhador, uma vez que o termo de quitação anual fere o princípio da irrenunciabilidade dos direitos, da proteção ao trabalhador e também a da inafastabilidade do controle jurisdicional.

Sabe-se que o Princípio da Irrenunciabilidade está atrelado à ideia imperatividade, ou seja, de indisponibilidade de direitos. O objetivo de tal é delimitar a autonomia da vontade das partes, pois de nada adiantaria um arcabouço jurídico de proteção ao trabalhador, sendo que o próprio ordenamento jurídico permitisse que o mesmo renunciasse a tais direitos, movido por receio de não conseguir emprego, ou até mesmo de perdê-lo, caso não renunciasse formalmente (BARROS, 2013).

No tocante a proteção jurisdicional ao trabalhador RODRIGUEZ (2000) indica que Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de

contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Assim, pode-se inferir que o Direito do Trabalho representa de forma concreta a proteção conferida ao trabalhador, a fim de que este não seja explorado por ser economicamente inferior.

Por fim, entende-se que o Direito do Acesso à Justiça, ou Princípio da Inafastabilidade do controle jurisdicional, foi uma grande conquista social e histórica do povo brasileiro, sendo elencada como direito fundamental, conforme o artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal do Brasil que afirma que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

Portanto, a norma constitucional que afirma que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito (CF, art. 5º, XXXV) significa, de uma só vez, que: i) o autor tem o direito de *afirmar* lesão ou ameaça a direito; ii) o autor tem o direito de ver essa afirmação apreciada pelo juiz quando presentes os requisitos chamados de condições da ação pelo art. 267, VI, do CPC; iii) o autor tem o direito de pedir a apreciação dessa afirmação, ainda que um desses requisitos esteja ausente; iv) a sentença que declara a ausência de uma condição da ação não nega que o direito de pedir a apreciação da afirmação de lesão ou de ameaça foi exercido ou que a ação foi proposta e se desenvolveu ou for exercitada; v) o autor tem o direito de *influir* sobre o convencimento do juízo mediante alegações, provas e, se for o caso, recurso; vi) o autor tem o direito à sentença e ao meio executivo capaz de dar plena efetividade à tutela jurisdicional por ela concedido; vii) o autor tem o direito à antecipação e à segurança da tutela jurisdicional; e viii) o autor tem o direito ao procedimento adequado à situação de direito substancial carente de proteção. (MARINONI, 2008, p. 221)

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO/DESENVOLVIMENTO

O tema abordado é recente, uma vez que entrou em vigor no dia 11 (onze) de novembro do ano de 2017 (dois mil e dezessete), sendo que tal regulamentação é resultado do projeto de reforma trabalhista que foi aprovado pelo Congresso Nacional e sancionado pelo Presidente Michel Temer no mês de julho deste mesmo ano.

Conforme o art. 507-B da Consolidação das Leis Trabalhistas 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 Juiz do Trabalho Tiago Mallmann Sulzbach, no IV vídeo da Campanha AMATRA IV, deixou claro o quão é arriscado para o empregado a assinatura do referido termo, pois tal medida depois de firmada com o empregador, impossibilita legalmente que este pleiteie seus direitos na Justiça do Trabalho.

Embora a quitação anual seja um instrumento muito utilizado no âmbito comercial por meio da Lei 12.007/2009, que obriga as pessoas jurídicas prestadoras de serviços públicos ou privados a emitir e a encaminhar ao consumidor, declaração de quitação anual de débitos, tal instrumento legal ora institucionalizado no âmbito trabalhista, desencadeou inúmeras críticas, uma vez que segundo entendimento majoritário supera de forma veemente, por via oblíqua, o Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas e da proteção ao trabalhador.

Verificamos que o empregador poderá "convidar" o empregado a dar quitação de todas as verbas trabalhistas. O sindicato, obviamente, caberá, no máximo, caso seja atuante, sinalizar verbas não pagas e efetuar cálculos, ou prestar assessoria jurídica. Entretanto, caberá ao empregado "a escolha" de assinar ou não, ou requerer as verbas não pagas no judiciário na vigência do contrato de trabalho.

Obviamente, o Termo de Quitação Anual trata-se um instituto de flagrante de coação legalizada. Senão, vejamos: 1) Qual o empregado não assinará, correndo o risco de ser demitido? 2) Qual o empregado irá requerer judicialmente as verbas que não foram pagas durante o contrato de trabalho, correndo o risco de ser demitido? 3) Qual seria o motivo plausível para qualquer trabalhador dar quitação de eficácia liberatória de obrigações trabalhistas? O empregado em nada se aproveita do Termo de Quitação Anual, por qual motivo, além de intimidação e medo do desemprego, o empregado irá assinar? A assinatura do Termo de Coação Anual, digo, do Termo de Quitação Anual dará a quitação ficta das verbas salariais "com eficácia liberatória". A "eficácia liberatória" é definida para que não se possa requerer as verbas não pagas no judiciário. Aqui existe, salvo melhor juízo, evidente inconstitucionalidade por violação ao Princípio da Inafastabilidade do Controle Jurisdicional. O artigo 507 - B da Lei 13.467/2017 procura criar um ato jurídico de perfeita coação para fraudar pagamento de verbas salariais e outras obrigações, com o nítido fim de retirar os poucos direitos que restaram ao trabalhador. (GOMES, 2017).

### **3. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Podemos inferir que a irrenunciabilidade dos direitos é um dos princípios norteadores do âmbito trabalhista, sendo que tal é um ato voluntário no qual o empregado abre mão voluntariamente dos direitos ora concedidos ao mesmo pela legislação trabalhista, sendo que tais direitos seriam indubitavelmente ao seu benefício.

Com efeito, ao contrário do que no direito comum, onde rege o Princípio da Renunciabilidade, no Direito do Trabalho vige o princípio oposto, que é o da irrenunciabilidade, ou seja, nos restantes ramos do direito alguém pode privar-se voluntariamente de uma faculdade, ou de uma possibilidade, ou de um benefício que possui, enquanto que neste setor do direito isso não é possível: ninguém pode privar-se das

possibilidades ou vantagens estabelecidas em seu proveito próprio. (RODRIGUES, 2000, p.65).

De acordo com Americo Plá Rodriguez (2000), o princípio da irrenunciabilidade não se limita a obstar a privação voluntária de direitos em caráter amplo e abstrato, mas também, a privação voluntária de direitos em caráter restrito e concreto, prevenindo, assim, tanto a renúncia por antecipação como a que se efetue posteriormente. Esse princípio tem fundamento na indisponibilidade de certos bens e direitos, no cunho imperativo de certas normas trabalhistas e na própria necessidade de limitar a autonomia privada como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho.

Ora, no caso concreto, referente à quitação anual, o empregador irá “sugerir” que o empregado assine o termo de quitação no sindicato da categoria, onde será apresentado tal para a devida análise de tudo que está discriminado no referido documento. Ocorre que, no mundo real sabemos que muitos empregadores utilizarão de tal instrumento para coagir seu empregado a aceitar e posteriormente, assinar o termo.

Desta forma, aquilo que restou de direitos laborais, poderá ser ainda subtraído "por livre desejo do empregado" sem nenhuma contrapartida do empregador. Tudo indica que se trata da Novifala da obra 1984, de George Orwell, em prática legislativa. Se, no livro, o Ministério da Guerra, começa a ser chamado de Minipaz, hoje, no Brasil, **coação** começa a ser chamada de **negociação**, ou, para os mais ideólogos: liberdade! . (GOMES, 2017).

É importante salientar que atualmente os brasileiros vivem num cenário de instabilidade política, em meio à corrupção que assola o país, sendo que o desemprego é um dos maiores problemas enfrentados. Haja vista o exposto, é uma questão de lógica afirmar que o empregado que possui somente aquela fonte de renda para sua subsistência e da sua família, ao assinar a quitação anual irá renunciar a um direito se for necessário, objetivando prescipuamente a manutenção do seu emprego. Não restam dúvidas que tal instituto viola de forma contumaz o princípio basilar da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas.

Contudo, sabe-se que o objetivo da irrenunciabilidade é limitar a autonomia da vontade das partes, posto que não seria uma contradição, já que a Consolidação de Leis Trabalhista visa a tutela do trabalhador viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, principalmente sob sua ótica posta como elo mais fraco da relação empregatícia, permitisse que o empregado se despojasse de seus direitos

indisponíveis motivado pelo temor de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não assinasse o termo de quitação anual de verbas trabalhistas, fato que poderia ser aplicado como motivo ensejador da dispensa por justa causa, quando o correto se estaria o empregado a garantir os direitos próprios indispensáveis.

### **3.1 PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

É notório que o princípio constitucional de proteção ao empregado possui caráter norteador na aplicação do Direito do Trabalho, pois concede amparo ao trabalhador, com o intuito de diminuir as desigualdades sociais e econômicas entre os sujeitos da relação jurídica.

O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a instituição básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade". A seguir, citando Deveali, afirma o autor ser o Direito do Trabalho "(...) um direito especial, que se distingue do direito comum, especialmente porque, enquanto [este] supõe a igualdade das partes, [o Direito do Trabalho] pressupõe uma situação de desigualdade que ele tende a corrigir com outras desigualdades (SUSSEKIND, 2004, p. 83).

Tal princípio também é conhecido como princípio da tutela, posto que sua finalidade primária é realizar a justiça efetiva dos trabalhadores, que são considerados hipossuficientes no que tange a relação de emprego. Assim, tal preceito deve ser vislumbrado como sendo um dos mais importantes do Direito do Trabalho.

O jurista Plá Rodriguez (2000) sustenta que: “Enquanto no Direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade entre contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes”.

Esse princípio no que tange ao Direito do Trabalho visa peremptoriamente, retificar as disparidades visíveis entre o obreiro e o empregador, posto que é inequívoca a dependência econômica do trabalhador, que necessita vender sua força de trabalho para sua subsistência e também do seu grupo familiar.

De acordo com a doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2016), o Princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Preconiza também que o propósito do princípio

consiste em tentar corrigir desigualdade, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiência.

Seguindo a mesma linha de entendimento, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017) acentua que o princípio da proteção abarca três vertentes, sendo elas: o *in dubio pro operário*, por conseguinte, a aplicação da norma mais favorável e por fim, mas não menos importante, a aplicação da condição que é mais favorável.

Portanto, afirma-se com segurança que tal princípio visa proteger a parte mais fraca da relação de emprego, que é o empregado, objetivando alcançar uma situação de equidade entre as partes. E, ensejando a aplicação no caso concreto, aplica-se a norma mais favorável. por exemplo, quando há duas normas aplicáveis na situação em conflito aplica-se a mais favorável assim como enuncia Gustavo Filipe Barbosa Garcia : “Isso significa que, existindo mais de uma norma jurídica válida e vigente, aplicável a determinada situação, prevalece aquela mais favorável ao empregado, ainda que esta norma esteja em posição hierárquica formalmente inferior no sistema jurídico.”

Entretanto, entende-se que o princípio *in dubio pro operario* possui caráter bem mais amplo e geral, do que o princípio da aplicação da norma mais benéfica ou favorável, haja vista a formulação jurídico-positiva expressa. Em relação à regra da norma mais favorável, o princípio da condição mais benéfica diz respeito a uma norma pré-existente, que foi substituída por outra nova e que traz condições menos favoráveis aos trabalhadores.

Observa-se a aplicação do princípio da proteção, conforme disposto abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO - Transação. CCP. Quitação liberatória gera Eficácia. Princípio da proteção. O princípio de proteção é o cerne de existência do próprio Direito do Trabalho, já que a relação de trabalho não contempla partes no mesmo nível, em condições de ajustar livremente os moldes de todo o conteúdo do contrato. Neste contexto, o ajuste realizado nas Comissões de Conciliação Prévia deve ser examinado de forma restrita, isto é, com observância do princípio da proteção, afim de que não seja o trabalhador lesado nos direitos mínimos que a lei lhe assegura. (TRT-1 - RO: 01426002020055010033 RJ, Relator: ZULEICA JORGENSEN MALTA NASCIMENTO, Data de Julgamento: 26/07/2006, SÉTIMA TURMA, Data de Publicação: 24/08/2006).

### 3.2 PRINCÍPIO DA INAFASTABILIDADE DO CONTROLE JURISDICIONAL

O Princípio da Inafastabilidade do controle jurisdicional, também é conhecido como Princípio do Acesso à Justiça, cujo respaldo legal está previsto na Constituição Federal, art. 5º, XXXV: A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

A expressão “Acesso à Justiça” é reconhecidamente de difícil definição, mas para se 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. O primeiro, o sistema deve ser igualmente acessível a todos; segundo, ele deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos. (CAPELLETTI, 1998)

Assim, pode-se inferir que o Acesso à Justiça foi consagrado como um direito e garantia fundamental, que não poderá ser mitigado, por se tratar de uma cláusula pétrea (art. 60, parágrafo 4º, incisos II e IV da Constituição Federal). Portanto, significa dizer que trata-se de uma limitação material concernente ao poder de reforma da Constituição, cujas exceções admitidas serão apenas aquelas inseridas na Lei Fundamental, pelo poder constituinte originário.

Nery Junior (2004) afirma que, “o destinatário principal do Princípio do Direito de Ação é o legislador, embora o comando atinja a todos indistintamente”. Tal ensinamento, parte do princípio de que ninguém pode impedir que o jurisdicionado fosse a juízo a fim de deduzir pretensão.

O Princípio da Inafastabilidade do Controle Jurisdicional visa, sobretudo, garantir ao cidadão o efetivo acesso universal ao Poder Judiciário, para que estes reivindiquem seus direitos e resolvam seus litígios sob a égide do Estado. É importante frisar que tal sistema deve ser acessível a todos, cuja produção de resultados seja individual e socialmente justa no tocante ao âmbito material.

Ainda, no tocante ao tema cabem as palavras de Melo (2006), quando afirma que a tutela jurisdicional tem de ser legítima, tempestiva, universal e efetiva. Assevera também que o direito fundamental de acesso à justiça significa a garantia de uma tutela legítima quanto ao seu comando (adequação à ordem jurídica), tempestiva quanto ao momento de sua prestação, universal quanto ao alcance social por ela proporcionado (acessível a todas as classes, com alcance de um contingente máximo de conflitos) e efetivo pelos resultados materiais atingidos.

Contudo, entende-se que o Princípio Constitucional da Inafastabilidade do Controle Jurisdicional é extremamente amplo, não ficando adstrito somente ao direito de pleitear algo em juízo. Deve-se observar tal garantia como uma forma do jurisdicionado solucionar seu litígio, recebendo uma resposta justa, adequada, tempestiva e razoável, de acordo com os dizeres de Gustavo de Medeiros Melo.

A Quitação Anual das Verbas Trabalhistas vai completamente de encontro ao Princípio ora elucidado, posto que o trabalhador que assinar o termo de quitação, não

poderá recorrer posteriormente ao Poder Judiciário para pleitear algum direito que não foi respeitado. Isso ocorrerá de forma veemente, uma vez que o empregador por sua vez irá solicitar que o empregado assine o termo, e este, que figura como hipossuficiente, carecendo daquele emprego para a sua subsistência e da sua família, se verá compelido a aceitar tal quitação ora proposta, e conseqüentemente irá assinar o referido documento, atestando que todas as verbas trabalhistas foram pagas corretamente no lapso temporal daquele ano.

Essa situação é a realidade da maior parte da população brasileira, que possui como única fonte de renda aquele emprego, e que diante da atual crise econômica, política e social, não pode se dar ao “luxo” de recusar a assinar o termo de quitação anual quando proposta pelo empregador, devido ao fundado temor de perder o seu emprego, e adentrar novamente para o grupo dos milhões de desempregados.

Contudo, cabe refletir acerca do notório desrespeito ao Princípio da Inafastabilidade do Controle Jurisdicional, uma vez que o trabalhador que assinar o termo, perderá por sua vez o direito de pleitear em juízo alguma questão inerente às verbas ora percebidas naquele ano, porque “aceitou” e assinou um termo, não por haver concordado, mas para efetivamente continuar naquele emprego, que na maioria das vezes, é a sua única fonte de renda.

Assim, nestes dias economicamente instáveis, cuja recolocação no mercado de trabalho se dá de forma lenta e desgastante, o trabalhador é assolado pelo medo contínuo de perder seu emprego, ou serem substituídos por profissionais mais experientes, e menos custosos, e por conta de tal cenário de insegurança, é compreensível que o mesmo para arcar com as necessidades diárias, “aceite” e assine o termo de quitação anual, mesmo que interiormente não concorde com tal, dada ao cenário desolador que vivemos.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) divulgou no dia 28 (vinte e oito de fevereiro) de 2018, que o índice de desemprego no Brasil chegou a 12,2% no primeiro trimestre deste ano. Asseverou também, que a criação de empregos formais sofreu uma queda brusca.

Contudo, diante de tal realidade avassaladora, não é plausível exigir atitudes de heroísmo do trabalhador que vive, ou melhor, sobrevive a guisa do seu salário, posto que este se encontra na maioria das vezes fragilizado com as atuais conjunturas social e econômica do Brasil.

Trata-se de uma questão de lógica afirmar que o empregado, por menor que seja o seu nível de instrução, sabe que o Brasil está passando por imensas dificuldades no que tange a criação de novos empregos formais, e em contrapartida, existem milhões de pessoas lutando diariamente na esperança de conseguir um emprego formal, com carteira assinada. Ou seja, o pensamento daquele que pretende se negar a assinar o termo será: o empregador, vulgo patrão, não vai ficar satisfeito e irá me dispensar, porque o que não falta é mão de obra “batendo”, ou melhor, “arrombando” as portas das empresas, em busca de uma oportunidade de trabalho.

Ao homem médio, cabe, contudo, obter que os princípios elucidados no presente trabalho foram desconsiderados sumariamente, pelos motivos de fato e de direito ora expostos. Vislumbra-se que os artigos presentes da Consolidação das Leis Trabalhistas que versam acerca da quitação anual corrompem as diretrizes constitucionais de proteção ao trabalho humano, subvertendo-a, deixando o trabalhador a mercê das arbitrariedades do empregador.

Ademais, o presente trabalho não possui o condão de exaurir as questões jurídicas acerca da inconstitucionalidade da quitação anual de verbas trabalhistas, uma vez que se trata de uma legislação muito recente, cujos pareceres doutrinários ainda não são pacíficos. Entretanto, observa-se que a aplicação de tal inovação jurídica no âmbito trabalhista, não é razoável, tendo em vista que as árduas conquistas de míseros direitos sociais, garantidos por uma Constituição que acentua a gritante necessidade de melhoria das condições de vida dos trabalhadores, não coadunam com a ideia de permitir que os mesmos renunciem aos seus direitos trabalhistas, quando da assinatura da referida quitação anual de verbas.

Portanto, entende-se que a assinatura do Termo Anual de Quitação trabalhista dará a quitação ficta das verbas salariais "com eficácia liberatória", a fim de que o trabalhador não possa requerer as verbas não pagas no judiciário, ferindo de sobremaneira o Princípio Constitucional da Inafastabilidade do Controle Jurisdicional.

Nota-se claramente que o art. 507 – B da Lei [13.467/2017](#) visa criar um ato jurídico que possibilita ao empregador fraudar descaradamente o pagamento das verbas

trabalhistas, no entanto faz-se mister arguir a suma importância e relevância de se discutir tal, na busca incessante de ver concretizado em seu ápice o Estado Democrático de Direito.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Rômulo Luiz Salomão de. **O protecionismo trabalhista à luz dos princípios gerais do processo.** Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/3273/o-protecionismo-trabalhista-a-luz-dos-principios-gerais-do-processo#ixzz3Jzh1F8zD>. Acesso em: 29 mai. 2018.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** 11ª ed. São Paulo. LTr80. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 29 mai. 2018.

BUENO, Cássio Scarpinella. **Curso Sistematizado de Direito Processual Civil.** Ed. Saraiva, São Paulo, 2014. P. 84.

BUENO, Cássio Scarpinella. **Curso Sistematizado de Direito Processual Civil.** Ed. Saraiva, São Paulo, 2014. P. 146.

CAPPELLETTI, Mauro. **Acesso à Justiça. Tradução.** Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Frabris, 1998.

CAPISTRANO, Patrícia. **Reforma Trabalhista: 5 coisas que você precisa saber sobre o termo de quitação.** Disponível em: <https://blog.fortestecnologia.com.br/reforma-trabalhista-5-coisas-que-voce-precisa-saber-sobre-termo-de-quitacao/> Acesso em: 29 mai. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15ª ed. São Paulo. LTr80. 2016.

DINAMARCO, Cândido Rangel, **Instituições de direito processual civil.** Ed. Malheiros: São Paulo, 2013. P. 203/204.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª edição – 2017

GOMES, Eunice. **A fraude regulamentada na flagrante inconstitucionalidade do art. 507 -B da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <https://www.adveunicegomes.com.br/art-507-b-clt>. Acesso em: 29 out. 2017.

GRINOVER, Ada Pellegrini; CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 25. Ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

LOPES, João Batista; LOPES Maria Elizabeth de Castro. Princípio da Efetividade. P. 243. *In: Princípios processuais civis na Constituição*. Ed. Elsevier: Rio de Janeiro, 2008. P. 241/253.

LOPES, João Batista; LOPES, Maria Elisabeth de Castro. Princípio da efetividade. P. 246/247. *In: Princípios processuais na constituição*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. P. 241-253.

MALLMANN, Tiago Sulzbach. **Reforma trabalhista NA REAL: termo de quitação anual**. . Disponível em <http://www.amatra4.org.br/publicacoes/41-midia/1293-reforma-trabalhista-na-real-termo-de-quitacao-anual>. Acesso em 15 mai. 2018.

MALTA NASCIMENTO, Data de Julgamento: 26/07/2006, SÉTIMA TURMA, Data de Publicação: 24/08/2006. Acesso em: 26 de set. 2017.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Curso de Processo Civil v. 1**. 3. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

MELO, Gustavo de Medeiros. **O acesso adequado à justiça na perspectiva do justo processo**. P. 691. *In: Processo e Constituição. Estudos em homenagem ao professor José Carlos Barbosa Moreira*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2006. P. 684-706.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NERY JUNIOR, Nelson. **"Princípios do processo civil na Constituição Federal"**. 8ª ed. São Paulo: RT, 2004.

**Nova regra para demissão reduz proteção ao trabalhador e limita ação de sindicatos.** Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2017/07/novas-regras-de-demissao-reduzem-protecao-aos-trabalhadores-e-limitam-acao-dos-sindicatos>. Acesso em 19 mai. 2018

RAUPP, Eduardo Caringi. **A Quitação Anual dos Contratos de Emprego na Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www.obinoadvogados.com.br/clipping/inf1310517.htm>. Acesso em: 26 de setembro de 2017.

RIBEIRO, Leonardo Ferres da Silva. **Prestação jurisdicional efetiva: uma garantia constitucional**. P. 153. *In*: Processo e Constituição. Estudos em homenagem ao professor José Carlos Barbosa Moreira. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2006. P. 153-166.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

TAKASHIMA, Rodrigo Martins. Reforma Trabalhista: **Quitação Anual**. Disponível em: <http://lt.adv.br/oportunidades-da-reforma-trabalhista-quitacao-anual/>. Acesso em: 26 set. 2017.

TRT-1 - RO: 01426002020055010033 RJ, Relator: ZULEICA JORGENSEN MALTA NASCIMENTO, Data de Julgamento: 26/07/2006, SÉTIMA TURMA, Data de Publicação: 24/08/2006. TRT-1 - RO: 01426002020055010033 RJ, Relator: ZULEICA JORGENSEN MALTA NASCIMENTO, Data de Julgamento: 26/07/2006, SÉTIMA TURMA, Data de Publicação: 24/08/2006. Acesso em: 26 de set. 2017.

VALÉRIO, Juliana Herek. **Reforma trabalhista: retrocesso em 20 pontos**. Disponível em: <https://jota.info/artigos/reforma-trabalhista-retrocesso-em-20-pontos-26042017>. Acesso em: 29 set. 2017.

WATANABE, Kazuo. **Tutela Antecipatória e tutela específica das obrigações de fazer e não fazer** – arts 273 e 461 do CPC. P. 20. In: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo Teixeira (Coord.). Reforma do Código de Processo Civil.

ZARIF, Cláudio Cintra. **Da necessidade de que o processo seja realmente efetivo**. P. 141. In: Processo e Constituição. Estudos em homenagem ao Professor José Carlos Barbosa Moreira. P. 139 – 145.