

O TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

THE TERM OF ANNUAL DISCHARGE OF LABOR OBLIGATIONS

Área: Trabalho. Termo de quitação verbas.

Milton Vasques Thibau de Almeida¹

RESUMO: Debate-se texto da Reforma Trabalhista que reviveu o Termo de Quitação Anual de obrigações trabalhistas à luz da doutrina e da legislação brasileiras, apontando as suas consequências jurídicas.

PALAVRAS-CHAVE: Consequências jurídicas. Reforma Trabalhista. Termo de Quitação Anual.

ABSTRACT: The text of the Labor Reform is debated, which revived the Term of Annual Discharge of labor obligations in the light of Brazilian doctrine and legislation, pointing out its legal consequences.

KEYWORDS: Legal consequences. Labor Reform. Term of Annual Discharge.

SUMÁRIO: Introdução. 1. A evolução histórica dos termos de quitação no direito do trabalho brasileiro. 1.1. A prática patronal da assinatura de documentos em branco pelo empregado. 1.2. A prática patronal de retenção dolosa de salários para obtenção da “quitação geral” em processo judicial trabalhista. 1.3. A prática patronal da troca de cheques após a homologação extrajudicial do acerto rescisório perante o Sindicato da categoria profissional. 1.4. O Termo de Quitação Quinquenal das obrigações trabalhistas do empregador rural. 2. A definição jurídica da eficácia liberatória de uma obrigação. 3. O objeto da eficácia liberatória de uma obrigação trabalhista. 4. Distinção entre o Termo de Quitação Anual de

¹ Doutor em Direito pela UFMG. Pós-doutor em Democracia e Direitos Humanos pelo *Ius Gentium Conimbrigae*, Centro de Direitos Humanos da Universidade de Coimbra. Professor Associado da Faculdade de Direito da UFMG. Professor do Programa de Mestrado e Doutorado em Direito da Universidade de Itaúna. Desembargador do Trabalho do TRT da 3a. Região. Membro da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social.

Obrigações Trabalhistas e as Certidões Negativas de Débitos Trabalhistas e Previdenciários. 5. Das opiniões doutrinárias a respeito da instituição do Termo de Quitação Anual. 5.1. Da inconstitucionalidade por atentado contra o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional. 5.2. Da alegada existência de fraude. 5.3. Do alegado enriquecimento sem causa do empregador. 5.4. Da alegação de que o sindicato não tem condições de verificar a veracidade das obrigações discriminadas. 6. A eficácia liberatória do Termo de Quitação Anual. 6.1. Os pressupostos jurídicos para a eficácia do Termo de Quitação Anual. 6.2. Os requisitos legais para a eficácia do Termo de Quitação Anual. Considerações finais. Referências bibliográficas.

Introdução

A Reforma Trabalhista, procedida na legislação brasileira pela lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, introduziu no artigo 508-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a figura do Termo de Quitação Anual de obrigações trabalhistas (TQA), com o objetivo de conferir em prol do empregador a eficácia liberatória (“quitação”) das parcelas de direitos trabalhistas pagas no curso da vigência do contrato de trabalho, no decorrer do período de um ano.

Trata-se de reavivamento de uma ideia antiga do empresariado brasileiro, que foi precedida por uma longa trajetória de fraudes outrora perpetradas contra direitos dos trabalhadores, em determinados segmentos da economia.

No presente estudo, utilizaremos as pesquisas legislativa e jurisprudencial, bem como os métodos histórico, analítico-dedutivo e comparativo, para averiguarmos a efetividade da tutela jurídica do Estado sobre essas questões que, em princípio, pertencem ao domínio extrajudicial, porém com o objetivo de gerar efeitos na esfera judicial.

1. A evolução histórica dos termos de quitação no direito do trabalho brasileiro

Uma obrigação deve ser normalmente quitada na esfera extrajudicial, por isso os empregadores sempre objetivaram instituir formas alternativas para a obtenção da quitação emitida pelos seus empregados, ao seu modo, no afã de inibir o ajuizamento de ações trabalhistas. Para tanto, tinham que contar com o aval da Justiça do Trabalho, porque uma quitação homologada pelo Poder Judiciário tem eficácia de coisa julgada.

É longa a vivência do empresariado brasileiro com a busca de meios fraudulentos para a obtenção da quitação das suas obrigações trabalhistas por vias transversas e escusas, no afã de se precaver contra o ajuizamento de ações judiciais pelos seus empregados perante a Justiça do Trabalho.

A nossa vivência na magistratura trabalhista da Primeira e da Terceira Regiões da Justiça do Trabalho permite-nos catalogar três práticas patronais distintas: a) a da obtenção de assinaturas em branco do empregado em recibos de pagamento e/ou outros documentos; b) a da retenção dolosa de salários ou de outros direitos trabalhistas, com visos à obtenção da “quitação geral” em acordo judicial homologado pela Justiça do Trabalho; c) da troca de cheques por ocasião do acerto rescisório.

Além dessas práticas fraudulentas, a Constituição da República Federativa do Brasil, na sua redação original, em 1988, introduziu a possibilidade do Termo de Quitação Quinquenal das obrigações trabalhistas em relação ao empregado rural, em uma época em que ainda não havia sido introduzido no ordenamento jurídico brasileiro a prescrição extintiva do direito de ação do empregado rural. Para ter eficácia, também teria que ser homologada pela Justiça do Trabalho.

1.1 A prática patronal da assinatura de documentos em branco pelo empregado

Certamente é a mais antiga das práticas patronais que objetivam a obtenção da quitação das obrigações trabalhistas pelas empresas (assim como outras finalidades), com a submissão do empregado à assinatura prévia de documentos em branco.

O empregado que se sentir lesado pode demandar contra a empresa perante a Justiça do Trabalho, onde deverá produzir prova robusta, cabal e convincente das suas alegações, para anular a eficácia probatória dos documentos obtidos com vício de manifestação de vontade; contudo, a jurisprudência trabalhista, mesmo anulando os documentos assinados em branco, reconhece a eficácia liberatória dos valores efetivamente pagos, condenando a empresa a pagar apenas a eventual diferença entre o que foi pago e o que deveria ter sido pago.

A legislação trabalhista contém algumas disposições sobre a forma do pagamento dos salários (mediante recibo salarial – art. 464 da CLT) e do acerto rescisório (mediante a TRCT – art. 477 da CLT). Em ambos os casos, as obrigações trabalhistas precisam ser discriminadas quanto à sua natureza

jurídica, uma a uma, seguida da indicação do seu respectivo valor. Originalmente, a quitação incidia sobre o valor do pagamento, mas não sobre a discriminação da natureza da parcela, conforme entendimento jurisprudencial da Súmula 41 do TST. Posteriormente, o TST mudou o seu entendimento, cancelando a Súmula 41 e editando, em substituição, a Súmula 330, que passou a determinar que a quitação incida sobre a natureza da parcela paga. Se o empregado discordar do pagamento, deve consignar ressalva expressa no verso do TRCT, discriminado qual a parcela ou o valor objeto da ressalva, para que possa eventualmente questionar o pagamento em um processo judicial trabalhista.

1.2 A prática patronal da retenção dolosa de salários para obtenção da “quitação geral” em processo judicial trabalhista

Houve uma época em que as empresas transformaram a Justiça do Trabalho em extensão dos seus Departamentos de Pessoal, estimulando ou obrigando os seus empregados a ajuizarem reclamações trabalhistas com pedidos simples, de pouca complexidade ou valor, a fim de celebrar acordos judiciais contendo a cláusula da “quitação geral, para não mais reclamar em qualquer juízo ou instância”.

A partir da década de 1960, provavelmente, muitas empresas passaram a adotar a prática de reter dolosamente os salários dos seus empregados, causando prejuízos e stress aos seus empregados, que ficavam privados dos salários necessários à aquisição de alimentos e ao pagamento de suas obrigações mensais ao final do mês, impondo-lhes o percurso de um calvário todos os meses, para a obtenção do pagamento na esfera judicial.

Foi nessa época que o legislador editou a lei n. 5.584, de 1970, instituindo o procedimento sumário na Justiça do Trabalho, a fim de que os empregados pudessem ajuizar reclamações trabalhistas com limite de alçada de (dois) salários mínimos, para permitir que as causas de pequeno valor tramitassem rapidamente e transitassem em julgado de imediato, desta forma coibindo que os litígios versando sobre salários se arrastassem por muito tempo.

O rito procedimental de alçada era mais simplificado do que o rito da reclamação trabalhista, que já era por si mesma muito simples. O notável jurista e processualista mineiro **Aroldo Plínio Gonçalves** afirmava que, se a reclamação trabalhista era mais simplificada do que o procedimento sumário do processo civil, comparado a ela o rito sumário de alçada do processo do trabalho, era

sumaríssimmo (superlativo do superlativo).

Para coibir os litígios com duração de longo prazo, o rito sumário da lei n. 5.584, de 1970, dispõe no § 4.º do seu artigo 2.º, que as sentenças nele proferidas são irrecuráveis, salvo se versarem sobre matéria constitucional.

Dentre os empregadores que utilizavam esse expediente estava a Santa Casa de Misericórdia de Campos (atualmente Campos dos Goytacazes, Estado do Rio de Janeiro), que condicionava o pagamento dos salários mensais aos seus empregados enfermeiros, técnicos de enfermagem, operadores de raio-x, etc., ao ajuizamento de reclamações trabalhistas, nas quais demandassem o pagamento dos salários do mês anterior trabalhado; desta forma, todos os meses os seus empregados lotavam o serviço de atermação gratuita da Junta de Conciliação e Julgamento de Campos, onde eram reduzidas a termo centenas de reclamações trabalhistas verbais cuja litigiosidade era induzida pelo empregador apenas para que pudesse ele obter um termo judicial de quitação dos salários com essa cláusula de “quitação geral”, pois todas essas reclamações trabalhistas (aproximadamente 600 por mês) eram encerradas com o pagamento por acordo na primeira audiência; dessa forma, o termo de conciliação judicialmente homologado substituía o recibo salarial de que trata o artigo 464 da CLT.

Em bom momento, a CRFB de 1988 coibiu essa prática, dispondo no artigo 7.º, inciso X, que constitui crime a retenção dolosa dos salários. Apesar de tal preceito constitucional ser meramente programático, e que ainda não obteve regulamentação, foi o suficiente a prescrição de um tipo penal em branco para que a prática da retenção dolosa dos salários fosse inibida.

1.3 A prática patronal da troca de cheques após a homologação extrajudicial do acerto rescisório perante o Sindicato da categoria profissional

Em sua redação original, o artigo 477, quando da promulgação da CLT em 1º de maio de 1943, dispunha apenas sobre a base de cálculo da indenização celetista, em caso de rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, que deveria ser paga na base da maior remuneração que o empregado tivesse percebido na empresa.

O artigo da lei n. 5.584, de 1970, alterou a redação do artigo 477 da CLT, que assim passou a dispor:

É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação

do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo de o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

A partir de 1970, a legislação trabalhista passou a condicionar a quitação do acerto rescisório ao pagamento em dinheiro ou mediante cheque visado, perante o Sindicato da categoria profissional, exceto se o empregado fosse analfabeto, caso em que o pagamento teria que ser feito em dinheiro (artigo 477, § 4.º, da CLT, com redação da lei n. 5.584, de 1970).

A consequência mais imediata da inserção dessas exigências no § 4.º do artigo 477 da CLT, pela lei n. 5.584, de 1970, foi a rápida diminuição da contratação de empregados analfabetos pelas empresas. Nas salas de audiência da Justiça do Trabalho, havia sempre almofadas de carimbo, para permitir que os reclamantes analfabetos pudessem apor as suas impressões digitais nas atas das audiências, em substituição à assinatura. No final da década de 1970, estimamos que 1/3 (um terço) dos reclamantes eram analfabetos. Com a escalada inflacionária dos anos 1980, os reclamantes analfabetos minguaram, e, após a promulgação da CRFB, em 1988, essa almofada de carimbo desapareceu das salas de audiência, por absoluta desnecessidade.

Outra das consequências da inserção dessas exigências no § 4.º do artigo 477 da CLT, pela lei n. 5.584 de 1970, foi a difusão do pagamento do acerto rescisório mediante cheque. A exigência que inicialmente versava sobre o cheque visado foi relativizada, passando a ser aceito o pagamento mediante cheque normal, notadamente após a instituição da “conta salário” (que somente foi introduzida no parágrafo único do artigo 464 da CLT com a redação que lhe deu a lei n. 9.528, de 10 de dezembro de 1997).

No início da década de 1990, surgiu a prática extrajudicial da “troca de cheques” após a obtenção da quitação pelas empresas perante o Sindicato da categoria profissional, que não raro era acompanhada de violência física contra os empregados. Essa prática da “troca de cheques” surgiu logo após a promulgação da lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, que regulamentou o novo preceito constitucional do artigo 7.º, inciso III, da CRFB de 1988, relativamente ao FGTS.

A lei n. 8.036, de 1990, ampliou o valor da multa rescisória de 10% (dez por cento), que era prevista no art. 6.º da revogada lei n. 5.107, de 1966, para 40% (quarenta por cento), incidente sobre o valor dos depósitos da conta vinculada do FGTS e que deveria ser paga no momento da homologação da rescisão contratual.

Diante dessas novas disposições a respeito do valor e do pagamento da multa rescisória de 40% do FGTS, algumas empresas, notadamente do ramo de transportes rodoviários e supermercados no Rio de Janeiro, passaram a adotar a prática de combinar com o empregado a troca do cheque utilizado para o pagamento dos créditos trabalhistas discriminados no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), por outro cheque emitido com um valor menor, com exclusão do valor da multa de 40% do FGTS. Como alguns empregados descumpriam o acordo feito com o empregador, em alguns casos, a empresa enviava um “Leão de Chácara” para tomar à força o cheque utilizado para o pagamento da TRCT, praticando, se necessário, violências físicas contra o empregado recalcitrante. Essa prática só deixou de ser utilizada quando o legislador passou a determinar que o valor da multa de 40% fosse depositado na conta vinculada do FGTS.

1.4 O Termo de Quitação Quinquenal das obrigações trabalhistas do empregador rural

Não obstante a CRFB de 1988 ter equiparado a proteção trabalhista do empregado rural à do empregado urbano (art. 7.º, caput), manteve a estabilidade no emprego do trabalhador rural e determinou, no artigo 233, que o empregador

rural comprovasse, a cada 5 (cinco) anos, o cumprimento das suas obrigações trabalhistas, nos seguintes termos:

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

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

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

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

Esse artigo 233 abriu o Título IX (“Das Disposições Constitucionais Gerais”) da CRFB de 1988 e foi revogado pela Emenda Constitucional n. 28, de 25 de maio de 2000, sem ter obtido a eficácia pretendida pelo legislador constituinte. Desconhecemos a ocorrência de algum caso concreto no qual a Justiça do Trabalho tenha exercido uma jurisdição voluntária então instituída.

No passado, a Justiça do Trabalho havia exercido satisfatoriamente a jurisdição voluntária que lhe havia sido outorgada pela lei n. 5.107, de 1966, para homologar os termos de opção do trabalhador estável do regime celetista, pelo regime indenizatório do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), porque o maior problema que pairava sobre as relações trabalhistas do campo era a imprescritibilidade das ações trabalhistas, em benefício do trabalhador rural. Embora a Constituição de 1988 tenha estendido para o trabalhador rural os mesmos direitos trabalhistas dos trabalhadores urbanos, essa isonomia não era perfeita, porque, para os trabalhadores rurais, o direito de ação era imprescritível. Certamente foi com base nessa experiência de jurisdição voluntária que o legislador constituinte se inspirou para instituir esse “termo de quitação quinquenal das obrigações trabalhistas rurais”, para que o empregador rural se precavesse, a cada interstício de 5 (cinco) anos, a eficácia liberatória das

obrigações trabalhistas. O legislador agora reeditou essa mesma iniciativa, para a obtenção da “quitação parcial”, com a instituição do “termo de quitação anual das obrigações trabalhistas”, sem condicioná-la, porém, à jurisdição trabalhista, mas a uma homologação sindical na esfera extrajudicial.

Diversamente do que ocorria com o Termo de Quitação Quinquenal, que deveria ser homologado pela Justiça do Trabalho, o Termo de Quitação Anual deve ser homologado pelo Sindicato dos empregados da categoria.

2. A definição jurídica da eficácia liberatória de uma obrigação

A eficácia liberatória, também conhecida como “quitação”, consiste na exoneração do devedor quanto ao cumprimento de uma obrigação, por tê-la pago no tempo, no local e no modo convencionado, a fim de evitar que ele incorra na “*mora solvendi*”, que é a mora do devedor.

O credor também pode incorrer em mora, caso se recuse a receber o crédito que possua. É a chamada “*mora accipiendi*”, o que também impõe ao devedor a necessidade pela busca da eficácia liberatória da obrigação pela via judicial.

A eficácia liberatória é um poder jurídico que se reconhece apenas ao devedor, sendo ele quem deve tomar a iniciativa para a sua obtenção em quaisquer das duas hipóteses: quando tenha havido o pagamento ou quando haja a recusa de recebimento da dívida pelo credor.

A eficácia liberatória pode ser **geral**, quando a obrigação tiver sido cumprida na sua integralidade, ou **parcial**, quando a obrigação for de trato sucessivo (ou de prestações sucessivas), ou quando, embora seja de prestação única, não tiver sido paga em toda a sua extensão.

O direito do trabalho brasileiro contém disposições legais específicas a respeito do direito das obrigações trabalhistas, apenas para regulamentar as particularidades trabalhistas em relação à Teoria Geral das Obrigações, de sorte que se lhe aplicam subsidiariamente as disposições do Código Civil a esse respeito, tal como já estava definido na redação original do parágrafo único do artigo 8.º da CLT (atualmente § 1.º, por renumeração determinada pela lei da Reforma Trabalhista – lei n. 13.467 de 2017).

3. O objeto da eficácia liberatória de uma obrigação trabalhista

O direito do trabalho, como desenvolvimento histórico do direito civil, é um campo do conhecimento jurídico que tem como base teórica a mesma Teoria Geral das Obrigações do Direito Privado e, como arcabouço legislativo, as mesmas disposições do Título I (“Das Modalidades das Obrigações”), do Livro I (“Do Direito das Obrigações”), da Parte Especial do Código Civil aprovado pela lei n. 10.406, em 10 de janeiro de 2002, que dispõe sobre as obrigações de dar (Capítulo I, artigos 233 a 246), as obrigações de fazer (Capítulo II, artigos 247 a 249), as obrigações de não fazer (artigos 250 a 251), as obrigações alternativas (Capítulo IV, artigos 252 a 256), as obrigações divisíveis e indivisíveis (Capítulo V, artigos 257 a 263) e as obrigações solidárias (Capítulo VI, artigos 264 a 285).

Como as obrigações trabalhistas possuem uma morfologia própria, decorrente da sua natureza jurídica alimentar, o direito do trabalho desenvolveu regras jurídicas próprias para lidar, principalmente, com a obrigação de pagar – a dívida de natureza salarial – cujos contornos constitutivos estão definidos nos artigos 458 (que define o salário utilidade), 459 (que dispõe sobre o tempo do pagamento), 463 (que impõe o pagamento em moeda nacional), 464 (que impõe os requisitos formais da quitação dos salários mensais), 465 e 466 (que definem o local e o tempo do pagamento), todos da CLT.

O artigo 458 da CLT dispõe que o objeto da contraprestação dos trabalhos prestados abrange, além dos salários, as concessões in natura, tais como habitação e vestuário, dentre várias outras utilidades que não se revestem imediatamente de valor pecuniário. A lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017) retirou a alimentação do rol da remuneração no artigo 457, § 2.º, da CLT, por ter eliminado o caráter salarial do auxílio-alimentação, salvo se pago em dinheiro (porque veda o pagamento dessa parcela em dinheiro).

O direito do trabalho também concebe a possibilidade de o contrato de trabalho abarcar outros objetos oriundos de outras relações contratuais de natureza acessória, que se agregam ao contrato principal (o contrato de trabalho), a exemplo da locação, da compra e venda, do empréstimo, do comodato, etc., de sorte que a competência da Justiça do Trabalho estabelecida pelo artigo 114 da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988 abrange essas matérias de natureza civil incorporadas ao arcabouço das obrigações trabalhistas.

4. Distinção entre o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas e as certidões negativas de débitos trabalhistas e previdenciários

A lei n. 12.440, de 08 de julho de 2011, acrescentou à CLT o Título VII-A (“Da Prova de Inexistência de Débitos Trabalhistas”), em cujo artigo 642-A foi instituída a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), que deverá ser emitida de forma gratuita e eletrônica, para comprovar a inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho, com prazo de validade de 180 (cento e oitenta) dias contados da data da sua emissão.

Enquanto a CNDT objetiva fazer prova na esfera extrajudicial de que a empresa não possui débitos na esfera judicial trabalhista, o Termo de Quitação Anual atua no sentido oposto, ou seja, trazer para a esfera judicial trabalhista a prova de inexistência de débitos trabalhistas obtida na esfera extrajudicial. A CNDT tem por finalidade fazer prova da inexistência de débitos trabalhistas da empresa perante as autoridades administrativas, notadamente a Receita Federal, a Delegacia Regional do Trabalho, a Caixa Econômica Federal (CEF), que é o órgão gestor do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

A Certidão Negativa de Débito também foi instituída no âmbito previdenciário, pela lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), Capítulo XI (“Da Prova de Inexistência de Débito”), artigos 47 e 48, cujo objetivo é fazer prova de inexistência de débitos de natureza previdenciária perante a Administração Pública, para permitir que a empresa participe dos processos licitatórios, receba benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios concedidos pelo Poder Público (art. 47, inciso I, alínea “a”), na alienação ou oneração de bem imóvel ou direito a ele inerente (art. 47, inciso I, alínea “b”), na alienação ou oneração de bem móvel de valor superior a Cr\$ 2.500.000,00 (valor histórico) incorporado ao ativo permanente da empresa (art. 47, inciso I, alínea “c”), no registro ou arquivamento, no órgão próprio, de ato relativo à baixa ou redução de capital de firma individual, redução de capital social, cisão total ou parcial, transformação ou extinção de entidade ou sociedade comercial ou civil e transferência de controle de cotas de sociedade de responsabilidade limitada (art. 47, inciso I, alínea “d”), assim como também é exigida do proprietário, pessoa física ou jurídica, de obra de construção civil, quando de sua averbação no registro de imóveis, salvo no caso do inciso VIII do artigo 30 (art. 47, inciso II).

A Certidão Negativa de Débitos Previdenciários (CNDP) difere da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT) pelo fato de não se basear em dívidas constituídas em processo judicial, mas constituídas diretamente pelos fatos geradores instituídos pela legislação previdenciária; ambas, no entanto, têm em comum o fato de não objetivarem fazer prova em processo judicial, em princípio, mas fazer prova em processos administrativos (previdenciário, tributário, etc.).

5. Das opiniões doutrinárias a respeito da instituição do termo de quitação anual

Há quem tenha-se manifestado no sentido de reprovação dessa novidade legislativa introduzida pelo legislador no artigo 507-B da CLT pela lei da Reforma Trabalhista (lei n. 13.467, de 2017), afirmando que ela é inconstitucional, consiste em uma fraude, objetiva o enriquecimento sem causa para o empregador e que o sindicato não tem condições de verificar a veracidade das obrigações discriminadas.

Analisemos, primeiramente, o argumento da inconstitucionalidade; a seguir, as alegações de fraude e de enriquecimento sem causa para o empregador.

5.1 Da inconstitucionalidade por atentado contra o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional

Eunice de Araújo Gomes e José Cláudio de Magalhães Gomes² afirmam que há uma evidente inconstitucionalidade contra o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, na introdução desse mecanismo da eficácia liberatória obtida por intermédio do “Termo de Coação Anual”.

Não prospera tal argumentação, porquanto o aludido princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional compete ao Supremo Tribunal Federal, pelo sistema concentrado, e aos demais Tribunais pelo sistema do controle difuso e da reserva de plenário (Súmula Vinculante n. 10 do STF).

A homologação extrajudicial do Termo de Quitação Anual pelo Sindicato

² GOMES, Eunice de Araújo; GOMES, José Cláudio de Magalhães. A fraude regulamentada na flagrante inconstitucionalidade do art. 507-B da Reforma Trabalhista. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/60031/a-fraude-regulamentada-na-flagrante-inconstitucional>. Acesso em: 15 ago. 2019.

da categoria profissional em nada afeta o exercício do direito de ação por parte do empregado, já que esse termo só faz prova do adimplemento das obrigações e só se presta como meio de prova do adimplemento das obrigações trabalhistas, em nada obstaculizando o ajuizamento de uma ação trabalhista pelo empregado; portanto, a eficácia probatória do Termo de Quitação Anual é uma mera questão de direito material, mas não de direito processual.

5.2 Da alegada existência de fraude

Eunice de Araújo Gomes e José Cláudio de Magalhães Gomes³ afirmam que o artigo 507-B da CLT procurou 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.

A fraude e a coação são duas modalidades distintas de vícios de manifestação de vontade que não se confundem. Em Direito do Trabalho, a fraude à lei é questão de ordem pública e implica a nulidade dos atos jurídicos praticados contra preceito da legislação trabalhista, na forma do que dispõe o artigo 9.º da CLT. Se, no entanto, o artigo 507-B da CLT autoriza a eficácia liberatória obtida pela via da homologação de Termo de Quitação Anual de obrigações trabalhistas, não se pode inferir a ocorrência de fraude à legislação trabalhista. A CLT, desde a sua redação original, já dispunha da eficácia liberatória dos pagamentos efetuados pelos recibos salariais mensalmente, e, após, também passou a atribuir eficácia liberatória às parcelas pagas nos Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT).

A “coação”, como vício de manifestação de vontade, não se presume e tem que ser demonstrada e provada de forma robusta e convincente por quem alega a sua existência.

Por vício de manifestação de vontade, o Termo de Quitação Anual pode ser questionado por via de uma ação autônoma (ação anulatória) ou por mero incidente processual, da mesma forma como se procede com a análise das cláusulas de um acordo ou convenção coletiva de trabalho, em uma eventual ação trabalhista. Nesse sentido, aliás, a Reforma Trabalhista instituiu o princípio

³ GOMES, Eunice de Araújo; GOMES, José Cláudio de Magalhães. A fraude regulamentada na flagrante inconstitucionalidade do art. 507-B da Reforma Trabalhista. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/60031/a-fraude-regulamentada-na-flagrante-inconstitucional>. Acesso em: 15 ago. 2019.

jurídico da intervenção mínima do Estado que remete ao exame dos elementos de validade do negócio jurídico, dispostos no artigo 140 do Código Civil de 2002.

Como a homologação do Termo de Quitação Anual é responsabilidade do Sindicato representante da categoria profissional à qual pertence o empregado, descabe ação rescisória para desconstituí-la (como ocorre com os Termos de Conciliação homologados dentro de um processo judicial trabalhista).

Como mero instrumento de prova documental, o Termo de Quitação Anual homologado pelo Sindicato obreiro presta-se apenas para a formação do livre convencimento do julgador, não sendo varinha de condão que objetive a mera aniquilação de direitos. Terá a mesma eficácia liberatória atribuída por lei e pela jurisprudência ao Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (artigo 477 da CLT e Súmula n. 330 do TST).

5.3 Do alegado enriquecimento sem causa do empregador

Eunice de Araújo Gomes e José Cláudio de Magalhães Gomes⁴ afirmam que o artigo 507-B da CLT procurou 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, e que haveria evidente inconstitucionalidade contra o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional.

Não se afigura a possibilidade de um enriquecimento sem causa do empregador na mera homologação do Termo de Quitação Anual de direitos trabalhistas, a não ser que o empregador conte com o conluio ou a conivência do Sindicato obreiro.

5.4 Da alegação de que o sindicato não tem condições de verificar a veracidade das obrigações discriminadas

Wesley Carrijo⁵ afirma não apenas que o sindicato não tem condições de

⁴ GOMES, Eunice de Araújo; GOMES, José Cláudio de Magalhães. A fraude regulamentada na flagrante inconstitucionalidade do art. 507-B da Reforma Trabalhista. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/60031/a-fraude-regulamentada-na-flagrante-inconstitucional>. Acesso em: 15 ago. 2019.

⁵ CARRIJO, Wesley. Termo de Quitação Trabalhista: veja o que é e como funciona. In: Rede Jornal Contábil. 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/termo-de-quitacao-trabalhista-o-que-e-e-como-funciona>. Acesso em: 26 abr. 2021.

verificar se todos os registros do Termo de Quitação Trabalhista são verdadeiros, mas também que nem todas as pessoas que trabalham nas entidades sindicais têm conhecimentos aprofundados sobre os direitos trabalhistas, pois não sabem todos os detalhes que dizem respeito às relações de trabalho, de modo que são limitados para dar garantia de cumprimento das obrigações listadas no documento. Não obstante, sem a anuência do sindicato as declarações do Termo de Quitação, não terão validade.

O interessante é que esse autor, sob o título genérico de “Termo de Quitação Trabalhista”, estabelece uma dicotomia entre o “Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho” (a TRCT do artigo 477 da CLT), que é obrigatório, e o “Termo de Quitação Anual” (do artigo 507-B da CLT), que é facultativo, e que poderão ocorrer cumulativamente ao término da relação de emprego.

Wesley Carrijo⁶ exprime uma interpretação gramatical do artigo 507-B da CLT, conforme a qual dispõe que o Termo pode ser firmado “na vigência ou não do contrato de emprego”, dela concluindo que “o Termo de Quitação Trabalhista também pode ser assinado no dia do desligamento ou depois dele, servindo para dar quitação de todos os pagamentos anteriores, dependendo das orientações dos líderes que fazem a gestão empresarial”.

6. A eficácia probatória do “Termo de quitação anual”

Existem alguns pressupostos jurídicos e requisitos legais para a eficácia probatória do Termo de Quitação Anual.

6.1 Os pressupostos jurídicos para a eficácia do Termo de Quitação Anual

Segundo Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, pressuposto é aquilo que se supõe antes, está na lei, mas de forma velada, não escrita, não expressa. São os antecedentes fáticos que deram origem à norma jurídica, as causas sociais e econômicas que tangeram o legislador à promulgação da lei.

Os pressupostos dizem respeito à obrigação trabalhista em si.

Primeiramente, é óbvio que a obrigação deve ter natureza jurídica

⁶ CARRIJO, Wesley. Termo de Quitação Trabalhista: veja o que é e como funciona. In: Rede Jornal Contábil. 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/termo-de-quitacao-trabalhista-o-que-e-e-como-funciona>. Acesso em: 26 abr. 2021.

trabalhista, seja por decorrer diretamente da relação contratual de emprego, seja por decorrer indiretamente de uma obrigação de natureza civil conexa com o contrato de trabalho, oriunda de contratos acessórios entre o empregador e o empregado, nascidos no curso da relação de emprego e que digam respeito a negócios jurídicos de compra e venda, de empréstimo, de comodato, de locação, etc.

Outro pressuposto da obrigação trabalhista é que ela já esteja quitada, não se prestando o Termo de Quitação Anual para a transação de direitos atuais ou futuros. A quitação de cada parcela de direito trabalhista obtém a sua eficácia liberatória diretamente do recibo de pagamento mensal. O Termo de Quitação Anual corresponde apenas a uma “quitação em bloco”, visando à desburocratização da empresa, para permitir uma melhor gestão de documentos “*interna corporis*”, muito embora não possibilite à empresa descartar esses documentos que devem estar à disposição da fiscalização tributária, previdenciária e trabalhista; porém cada legislação lida de uma forma diferente com essa gestão de documentos:

- a legislação tributária autoriza o descarte de documentos com mais de 5 (cinco) anos;
- a legislação previdenciária não contém disposições específicas a esse respeito, de um lado porque as informações que a empresa presta mensalmente à Previdência Social, através da guia de informações sociais (GFIP), é suficiente para alimentar o Sistema do CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais), embora, de outro lado, a legislação previdenciária preveja a possibilidade de o INSS exigir, a qualquer tempo, a apresentação de documentos originais, sob pena de sanções administrativas, civis e penais (artigo 19-B, § 2º, do Decreto nº 3.048, de 1999), para fins de atualização do CNIS, bem como para a análise de requerimentos de benefícios e serviços;
- a legislação trabalhista só exige, praticamente, a escrituração dos Livros ou Fichas de Registro de Empregados (artigo 41 da CLT), que se incluem no elenco dos livros de escrituração obrigatória do empresário, cópias de diplomas relativo às profissões para as quais se exija habilitação legal para o exercício da profissão, e, se for o caso, cópia da carteira de identidade de estrangeiro ou certidão passada pelo serviço competente do Registro de Estrangeiros (artigos 224 a 371 da CLT).

A obrigação trabalhista deve ter sido constituída e vencida entre 1º de

janeiro e 31 de dezembro do ano ao qual se refere o Termo de Quitação Anual, ainda que a empresa tenha instituído um período de “exercício social” diferente. Nada impede, no entanto, que obrigações trabalhistas constituídas antes do ano considerado possam ser incluídas no Termo de Quitação Anual, embora devam ser pagas com a devida discriminação da sua natureza jurídica e de seu valor respectivo, no Termo de Quitação Anual, com perfeita identificação do período ao qual se refere a obrigação reconhecida, confessada ou transacionada que foi objeto da quitação. Nesse aspecto, é relevante destacar que a discriminação do Termo de Quitação Anual também abrange os descontos efetuados; nesse caso, a legislação previdenciária não admite qualquer eficácia para arrecadação e recolhimento retroativo a mais de 90 (noventa) dias.

6.2 Os requisitos legais para a eficácia do Termo de Quitação Anual

Os requisitos legais são as exigências feitas objetivamente pela lei, no artigo 507-B da CLT (com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 13.467, de 2017):

- **a iniciativa do empregador** (o que é uma facultas agendi do empregador);
- **a homologação pelo sindicato da categoria profissional do empregado**, não havendo, pois, a possibilidade jurídica de ser suprida judicialmente a recusa do Sindicato em homologar o Termo de Quitação Anual;
- **a discriminação das obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente** (mas entendemos que, nessa discriminação, também se incluem os descontos legais e os descontos autorizados pelo empregado efetuados sobre os salários mensais);
- **a quitação anual dada pelo empregado** (que não desconstitui as quititações mensais, apenas as reforçam).

Se o empregado recebeu o pagamento correspondente à obrigação, isso não pode ser entendido, obviamente, como uma renúncia de direito; ao contrário, quem cumpre uma obrigação tem direito à eficácia liberatória da obrigação, pois estará liberado de cumpri-la novamente.

Entendemos ser absolutamente desnecessária a obtenção de Termo de Quitação Anual pela empresa, se ela utiliza o sistema de conta salarial bancária, pois, na forma do que dispõe o parágrafo único do artigo 464 da CLT (com a redação que lhe foi dada pela lei n. 9.528, de 1997), **o comprovante de depósito**

em conta bancária salarial tem a mesma eficácia de recibo salarial.

O mesmo ocorre com as Fichas Financeiras das empresas, que correspondem ao rascunho dos cálculos mensais de elaboração dos holerites ou envelopes de pagamento, neles sendo discriminadas as parcelas de direitos trabalhistas e seus respectivos valores, principalmente se eles constituírem o comprovante de depósito em conta bancária.

Considerações finais

Os Termos de Quitação surgiram não somente em decorrência de práticas fraudulentas dos empregadores, mas também por previsão constitucional para a obtenção de eficácia liberatória dos pagamentos salariais efetuados pelos empregadores rurais, com periodicidade quinquenal.

As práticas fraudulentas dos empregadores, perpetradas para a obtenção de quitação geral em processos judiciais, transformaram a Justiça do Trabalho em extensão do Departamento de Pessoal das empresas, ao passo o Termo de Quitação Quinquenal de obrigações trabalhistas no empregador rural não logrou a eficácia na prática.

Diversamente do que ocorreu com as práticas fraudulentas e com o Termo de Quitação Quinquenal das obrigações trabalhistas do empregador rural, o Termo de Quitação Anual não se submete ao crivo de homologação pela Justiça do Trabalho, devendo ser procedido, na esfera extrajudicial, perante o Sindicato representante da categoria profissional do empregado.

A despeito de alguns poucos entendimentos doutrinários em contrário, não há motivo para que se deixe de acatar a utilidade do Termo de Quitação Anual como instrumento de reforço para a eficácia liberatória das obrigações trabalhistas cumpridas pelo empregador no curso do ano considerado; no entanto, entendemos que essa prática se torne onerosa para as empresas, além de burocrática, pois o Sindicato pode exigir que a empresa comprove o recolhimento das parcelas do FGTS e das contribuições previdenciárias incidentes sobre os salários do ano considerado; portanto, esse expediente afasta naturalmente as empresas que, por estarem com dificuldades financeiras, estejam inadimplentes em relação a essas obrigações fundiárias e previdenciárias.

Entendemos que, nos casos em que a empresa adote o sistema de pagamento dos salários em contas bancárias abertas para creditação de depósitos em benefício dos seus empregados, o Termo de Quitação Anual seja dispensável,

porque o comprovante de depósito já discrimina os valores e dispensa assinatura do empregado, tendo a mesma eficácia dos recibos salariais.

Também entendemos que o Termo de Quitação Anual apenas reforça a eficácia liberatória das obrigações trabalhistas já obtida com os pagamentos mensais dos salários devidos, pagos ou creditados mês a mês, nas épocas próprias, ao longo do ano considerado.

A utilidade prática que vislumbramos para o Termo de Quitação Anual é ajudar a empresa na gestão documental, pois tem notório objetivo de reduzir o volume de papéis e de documentos que devem ser guardados pela empresa, com ressalva de cada legislação própria nas áreas tributária, previdenciária e trabalhista sobre quais sejam os documentos de posse e de guarda permanente pela empresa.

Referências bibliográficas

ARAÚJO, Eunice Gomes. **Medida legislativa de enriquecimento sem causa para o Empregador – Art. 507-B – Reforma Trabalhista**. Disponível em: <https://eunicegomesaraujo.jusbrasil.com.br/noticias/492858243/medida-legislativa-de-...> Acesso em: 15 ago. 2019.

BELTRAME, Ricardo Goldschmidt. **Termo de quitação à luz da lei 13.467**. 2017. Disponível em: <https://migalhas.com.br/dePeso/16.MI271060.21048-Termo-de+quitacao+a+luz..> Acesso em: 07 ago. 2019.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União** (DOU) de 09 de agosto de 1943.

BRASIL. Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970. Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça de Trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União** (DOU) de 29 de junho de 1970.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as leis n. 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. **Diário Oficial da União** (DOU) de 14 de julho de 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União** (DOU) de 05 de outubro de 1988, n. 191-A, Seção I, p. 1.

CARRIJO, Wesley. Termo de Quitação Trabalhista: veja o que é e como funciona. In: **Rede Jornal Contábil**. 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/termo-de-quitacao-trabalhista-o-que-e-e-como-funciona>. Acesso em: 26 abr. 2021.

GOMES, Eunice de Araújo; GOMES, José Cláudio de Magalhães. **A fraude regulamentada na flagrante inconstitucionalidade do art. 507-B da Reforma Trabalhista**. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/60031/a-fraude-regulamentada-na-flagrante-inconstitucional>. Acesso em: 15 ago. 2019.

NAZARIO, César Romeu. **Termo de quitação anual: Reforma Trabalhista**. Disponível em: <https://www.acinh.com.br/noticia/termo-de-quitacao-anual-reforma-trabalhista>. Acesso em: 15 ago. 2019.

PAIXÃO, Gicelli. **Reforma Trabalhista: quitação de débitos trabalhistas**. 2018. Disponível em <https://www.pitadasdedireito.com/single-post/2018/06/05/Quitacao>. Acesso em: 07 ago. 2019.

SOUZA, Artur Leandro Veloso de. **Trabalhadores e empresários – o que é o termo de quitação? Art. 507-B da CLT**. Disponível em: <http://fazevedo.com.br/2018/03/18/empregados-e-empregadores-o-que-e-o-termo-de->. Acesso em: 15 ago. 2019.