



Informe Estratégico – Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas

O ["caput" do art. 507-B da CLT](#), incluído pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, prevê que

"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". (grifou-se)

Do citado dispositivo, pode-se extrair que anualmente o empregado poderá dar quitação ao empregador das obrigações trabalhistas cumpridas, com a ciência e homologação do sindicato representativo da categoria laboral.

Em síntese, o termo de quitação anual é uma declaração assinada pelo empregado e pelo empregador que comprova que foram cumpridos os compromissos trabalhistas pela empresa.

Isso poderá ocorrer tanto para o empregado que está com o contrato de trabalho vigente, quando para o que está com contrato de trabalho extinto.

Já o parágrafo único do art. 507-B da CLT prevê que

"O termo discriminará as **obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente** e dele constará a **quitação anual** dada pelo empregado, com **eficácia liberatória** das parcelas nele especificadas". (grifou-se)

Portanto, a validade do termo pressupõe a assistência do sindicato da categoria profissional, e desde que não haja ressalva expressa e especificada a alguma das obrigações de fazer, e ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas pelo trabalhador.

Importante

A quitação poderá ocorrer perante a **Comissão de Conciliação Prévia – CCP**.

Para tanto, caberá ao empregador a iniciativa de encaminhar para a Comissão de Conciliação Prévia sua solicitação para que seja firmado termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, mediante o prévio agendamento da sessão de conciliação com o empregado, para que este possa analisar o documento e dar quitação às obrigações trabalhistas cumpridas anualmente pela empresa

O empregador que dispor do **termo de quitação anual de débitos trabalhistas**, devidamente homologado, poderá se valer desse instrumento para se defender em caso de uma eventual ação trabalhista, quando nela houver pedidos que já tenham sido objeto da quitação dada pelo empregado no termo de quitação.

Como **exemplos de obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente** pelo empregador, que podem compor o termo de quitação anual, podem ser citadas:

1 - Obrigações de dar:

- Pagamento dos salários mensais;
- Pagamento das horas extras cumpridas pelo trabalhador, e seus respectivos reflexos;
- Pagamento do adicional noturno, e seus respectivos reflexos;
- Pagamento do adicional de insalubridade e periculosidade, e seus respectivos reflexos;
- Pagamento das férias anuais, acrescidas do 1/3 constitucional;
- Pagamento do décimo-terceiro salário;
- Pagamento dos primeiros 15 (quinze) dias, no caso de apresentação de atestado médico;
- Pagamento das faltas legalmente consideradas justificadas;
- Pagamento da participação nos lucros ou resultados da empresa;
- Pagamento do salário-maternidade;
- Pagamento do repouso semanal remunerado – RSR;
- Pagamento do repouso em feriado;
- Depósitos mensais do FGTS;
- Recolhimentos mensais à Previdência Social;
- Dentre outras.

2 - Obrigações de fazer:

- Concessão dos intervalos intrajornadas, ou seja, dos intervalos para repouso ou alimentação, que podem ser de 15 (quinze) minutos para jornadas de trabalho que ultrapassam 4 (quatro) horas, mas não excedem a 6 (seis) horas de trabalho, ou mesmo de 1 (uma) hora até o máximo de 2 (duas) horas para jornadas de trabalho superiores a 06 (seis) horas;

- Concessão do intervalo intrajornada, ou seja, do intervalo que deve ocorrer entre duas jornadas de trabalho, cujo período mínimo deve ser de 11 (onze) horas consecutivas para descanso;
- Concessão adequada do repouso semanal remunerado – RSR;
- Concessão adequada do repouso em feriado;
- Concessão adequada dos benefícios previstos em instrumentos coletivos, como vale-alimentação, vale-refeição, cesta básica, assistência médica e odontológica etc.
- Fornecimento mensal do vale-transporte;
- Dentre outras.

Por fim, é importante ressaltar que para que possa ocorrer a **eficácia liberatória** das parcelas especificadas no termo de quitação anual de débitos trabalhistas **é fundamental que o documento seja bem elaborado e com os devidos cuidados**, consignando de forma clara e objetiva a descrição de cada uma das verbas que serão objeto de quitação pelo trabalhador, com a especificação mensal dos valores pagos (como salários, horas extras e reflexos, adicional noturno e reflexos, depósitos do FGTS etc.), além da discriminação das obrigações de fazer observadas (como concessão dos intervalos intrajornada e interjornada, e a fruição adequada do descanso semanal remunerado e do descanso em feriado etc.).

Marco Antonio Redinz

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho