

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Boas Práticas Sindicais – Vantagens da Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas

1 - 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”. Portanto, anualmente, o empregado pode dar quitação ao empregador das obrigações trabalhistas cumpridas, com a ciência e homologação do sindicato representativo da categoria laboral.

2 - A principal finalidade do termo de quitação é **propiciar segurança jurídica a empregador e empregado**, visto que este confirma que houve o correto cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa, inclusive quanto ao pagamento das verbas decorrentes do contrato de trabalho. Por outro lado, o empregador tem uma garantia de que cumpriu com suas obrigações, o que conseqüentemente poderá mitigar os conflitos decorrentes das relações entre empregado e empregador, e impactar na redução de eventual passivo trabalhista, bem como de ajuizamento de ações na Justiça do Trabalho.

Ademais, preventivamente, a empresa pode identificar **possíveis situações de conflito**, que necessitam de alguma intervenção patronal, como, por exemplo, o cumprimento parcial do intervalo para almoço pelo trabalhador, determinado pela sua chefia, sem o conhecimento do empregador, dando margem a insatisfações que podem desaguar na justiça laboral.

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

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, inexistindo qualquer distinção.

4 - 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”.

Portanto, a validade do termo pressupõe a assistência do sindicato da categoria profissional, e a quitação irá liberar o empregador das obrigações que houverem sido especificadas no termo, mas desde que não haja ressalva a alguma das obrigações de dar e de fazer, e nem impugnação ao valor de alguma das parcelas pelo trabalhador. Para tanto, é fundamental que o trabalhador entenda sobre quais obrigações trabalhistas está dando quitação, bem como seja informado sobre o efeito jurídico da quitação, que irá liberar o empregador das obrigações quanto às parcelas relacionadas no termo, que serão objeto de quitação pelo trabalhador.

5 - A [CLT](#) não prevê a obrigatoriedade de ajuste coletivo, mediante a celebração de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho, para que o sindicato dos empregados da categoria possa homologar a quitação anual entre empregador e empregado, mas **é recomendável que a quitação seja ajustada mediante negociação coletiva entre os sindicatos representativos dos trabalhadores e dos empregadores**, principalmente para incentivar a utilização do mecanismo de quitação anual.

Porém, alguns cuidados deverão ser observados, para **evitar questionamentos**, inclusive do Ministério Público do Trabalho:

- Na homologação não pode ser cobrada nenhuma importância do trabalhador, mas somente do empregador, que é quem pode provocar o procedimento de homologação. O valor se destina a custear os serviços prestados pela entidade sindical laboral ou mesmo pela Comissão de Conciliação Prévia – CCP.
- Sugere-se que não haja distinção entre trabalhadores associados ou não à entidade sindical laboral, visto que pode dar ensejo à alegação de violação à livre manifestação de vontade do trabalhador quanto ao seu direito de sindicalização.

6 - Importante ressaltar que:

- Para cada empregado deverá ser firmado **um termo de quitação**, não podendo ser constituído termo de quitação coletivo, abrangendo empregados ou grupos de empregados. Portanto, **o termo de quitação deverá ser individual**, pois **a quitação é individual**, realizada com cada trabalhador da empresa, visto que o documento reflete especificamente as obrigações cumpridas pelo empregador individualmente com seu empregado.

- A quitação pode 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. A Comissão irá proceder no agendamento da sessão de conciliação para que o empregado, caso concorde, possa dar quitação às obrigações trabalhistas cumpridas anualmente pela empresa.

7 - O empregador que dispor do **termo de quitação anual das obrigações trabalhistas**, devidamente homologado pelo sindicato laboral, ou mesmo perante a Comissão de Conciliação Prévia – CCP, poderá se valer do instrumento para se defender no caso de uma eventual ação trabalhista, quando nela houver pedidos que já tenham sido objeto da quitação dada pelo empregado. Para tanto, o procedimento de quitação deverá ser o mais transparente possível, até mesmo para evitar a alegação de que houve algum tipo de coação para com o trabalhador.

8 - Como informado, o parágrafo único do art. 507-B da [CLT](#) determina que o termo de quitação discrimine as **obrigações de dar e de fazer cumpridas mensalmente** pelo empregador. Isso significa que o termo deverá ser constituído levando-se em consideração as **obrigações cumpridas mês a mês**. Assim, por exemplo, quanto ao salário mensal, deverá ser informado o valor do salário recebido em cada mês (janeiro, fevereiro, março etc.), e não o valor total correspondente ao somatório percebido pelo trabalhador ao longo do ano.

Como **exemplos de obrigações de dar e de fazer**, que podem compor o termo de quitação anual, podem ser citadas as seguintes:

8.1 - Exemplos de obrigações de dar/pagar:

- 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 de afastamento no caso de apresentação de atestado médico;

- Pagamento dos dias correspondentes às faltas consideradas justificadas, como casamento, nascimento de filho, doação voluntária de sangue etc. (art. 473 da [CLT](#));
- Pagamento da participação nos lucros ou resultados da empresa;
- Pagamento do salário-família;
- 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.

8.2 - Exemplos de 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. Para mais informações acesse o [informe estratégico](#) que trata especificamente sobre o intervalo intrajornada;
- Concessão do intervalo interjornada, ou seja, do intervalo que deve ocorrer entre duas jornadas de trabalho, cujo período mínimo deve ser de 11 (onze) horas consecutivas de descanso;
- Concessão adequada do repouso semanal remunerado – RSR;
- Concessão adequada do repouso em feriado;
- Concessão adequada dos benefícios previstos em instrumentos coletivos, como, por exemplo, vale-alimentação, vale-refeição, cesta básica, assistência médica e odontológica, auxílio-creche, auxílio-educação, seguro de vida etc.
- Fornecimento mensal do vale-transporte;
- Dentre outras.

9 - Importante ressaltar que para que possa ocorrer a **eficácia liberatória** das parcelas especificadas no termo de quitação anual de obrigações 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 obrigações que serão objeto de quitação pelo trabalhador, com a especificação mensal das parcelas e valores pagos (como salários, horas extras e reflexos, adicional noturno e reflexos, depósitos do FGTS etc.), além da discriminação das obrigações de fazer que foram cumpridas (como a concessão dos intervalos intrajornada e interjornada, e a fruição adequada do descanso semanal remunerado e do descanso em feriado etc.).

10 - A seguir, serão apresentados dois modelos, um de cláusula coletiva prevendo a quitação anual das obrigações trabalhistas, e um de “Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas”.

Ambos os modelos poderão ser adaptados por sindicatos e empresas:

10.1 - Modelo de cláusula coletiva (para o caso de ser ajustada convenção coletiva de trabalho ou mesmo de termo aditivo de convenção coletiva de trabalho):

▪ **Cláusula... - Quitação anual das obrigações trabalhistas.**

Os empregadores poderão firmar com seus empregados, individualmente, na forma prevista no artigo 507-B da CLT, o Termo de Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas, perante o sindicato laboral [\[ou perante a Comissão de Conciliação Prévia\]](#), devendo serem discriminadas as obrigações de dar e de fazer cumpridas mensalmente pelo empregador, e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas especificadas no documento.

Parágrafo primeiro. No caso de ser apurada alguma diferença não quitada, as partes poderão entabular acordo, que após ser integralmente cumprido terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Parágrafo segundo. O procedimento de homologação do termo de quitação pelo sindicato laboral [\[ou pela Comissão de Conciliação Prévia\]](#), será integralmente custeado pelo empregador.

10.2 - Modelo de “Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas”:

Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas

- Nome do empregado e sua qualificação completa: ...
- Nome do empregador e sua qualificação completa: ...

Eu, [nome completo], empregado, acima qualificado, em conformidade com o estabelecido no *caput* do art. 507-B da CLT, firmo o presente termo de quitação anual de obrigações trabalhistas com o empregador, também qualificado acima, perante o sindicato representativo da categoria laboral... [qualificar] [ou perante a Comissão de Conciliação Prévia, ajustada pelos sindicatos representativos da categoria laboral... e patronal...], ocasião em que dou quitação às obrigações de dar (pagar) e de fazer, cumpridas mensalmente no ano de 2022, com eficácia liberatória das parcelas a seguir especificadas, em conformidade com o parágrafo único do art. 507-B da CLT:

1) Obrigações trabalhistas de dar (pagar) cumpridas pelo empregador no período de janeiro a dezembro de 2022:

- Salário mensal de janeiro – Valor: R\$...
- Salário mensal de fevereiro – Valor: R\$...
- Salário mensal de março – Valor: R\$...
- [discriminar o restante dos meses em que o salário mensal foi pago]
- Gratificação de função de confiança paga em janeiro – Valor: R\$...
- Gratificação de função de confiança paga em fevereiro – Valor: R\$...
- [discriminar o restante dos meses em que a gratificação de função de confiança foi paga]
- Comissões pagas em janeiro – Valor: R\$...
- Comissões pagas em fevereiro – Valor: R\$...
- [discriminar o restante dos meses em que as comissões foram pagas]
- Adicional de insalubridade [ou periculosidade] pago em janeiro – Valor: R\$...
- Adicional de insalubridade [ou periculosidade] pago em fevereiro – Valor: R\$...
- [discriminar o restante dos meses em que o adicional de insalubridade ou de periculosidade foi pago]
- Férias vencidas, usufruídas no período concessivo de .../.../2022 a .../.../2022, pagas em ... - Valor: R\$...
- 1/3 constitucional sobre o valor das férias vencidas – Valor: R\$...
- Primeira parcela do décimo-terceiro salário pago em ... - Valor: R\$...

- Segunda parcela do décimo-terceiro salário pago em ... - Valor: R\$...
- Depósito do FGTS relativo ao mês de janeiro – Valor: R\$...
- Depósito do FGTS relativo ao mês de fevereiro – Valor: R\$...
- [discriminar o restante dos meses em que os depósitos do FGTS foram realizados]
- Depósito do FGTS sobre o décimo-terceiro salário - Valor: R\$...
- Horas extras prestadas no mês de março – Quantidade: ... – Valor: R\$...
- Horas extras prestadas no mês de setembro – Quantidade: ... – Valor: R\$...
- [discriminar o restante dos meses em que as horas extras foram pagas]
- Salário-família do mês de janeiro – Valor: R\$...
- Salário-família do mês de fevereiro – Valor: R\$...
- [discriminar o restante dos meses em que o salário-família foi pago]
- Salário-maternidade do mês de março – Valor: R\$...
- Salário-maternidade do mês de abril – Valor: R\$...
- [discriminar o restante dos meses em que o salário-maternidade foi pago]

2) Obrigações de fazer cumpridas pelo empregador no período de janeiro a dezembro de 2022:

- Concedido no mês de janeiro o intervalo intrajornada de 01 (uma) hora, das 12 às 13 horas, destinado ao período de alimentação [ou de repouso].
- Concedido no mês de fevereiro o intervalo intrajornada de 01 (uma) hora, das 12 às 13 horas, destinado ao período de alimentação [ou de repouso].
- [discriminar o restante dos meses em que o intervalo intrajornada foi concedido]
- Concedido no mês de janeiro o intervalo interjornada de, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas para descanso.
- Concedido no mês de fevereiro o intervalo interjornada de, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas para descanso.
- [discriminar o restante dos meses em que o intervalo interjornada foi concedido]
- Concedidos no mês de janeiro os repouso semanais remunerados – RSR, de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas para descanso.

- Concedidos no mês de fevereiro os repousos semanais remunerados – RSR, de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas para descanso.
- [discriminar o restante dos meses em que os repousos semanais remunerados foram concedidos]
- Concedido no dia 07/09/2022, Dia da Independência do Brasil, o repouso em feriado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas para descanso.
- Concedido no dia 15/11/2022, Dia da Proclamação da República, o repouso em feriado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas para descanso.
- [discriminar o restante dos feriados nacionais, estaduais e municipais concedidos]
- Fornecido o vale-transporte do mês de janeiro;
- Fornecido o vale-transporte do mês de fevereiro;
- [discriminar o restante dos meses em que o vale-transporte foi devidamente fornecido]
- Concedidos os seguintes benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023, ajustada entre o sindicato que representa os trabalhadores e o sindicato que representa os empregadores:
 - a) Entrega do benefício vale-alimentação, por meio de cartão ou tíquete:
 - Mês de janeiro no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais);
 - Mês de fevereiro no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais);
 - [discriminar o restante dos meses em que o benefício vale-alimentação foi entregue]
 - b) Entrega do benefício vale-refeição, por meio de cartão ou tíquete:
 - Mês de janeiro no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais);
 - Mês de fevereiro no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais);
 - [discriminar o restante dos meses em que o benefício vale-refeição foi entregue]
 - c) Entrega de cesta básica, por meio de cartão ou tíquete:
 - Mês de janeiro no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais);
 - Mês de fevereiro no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais);
 - [discriminar o restante dos meses em que o benefício cesta básica foi entregue]

d) Entrega de cesta básica com os seguintes produtos (*in natura*): 05 quilos de arroz, 04 quilos de feijão, 03 quilos de farinha, 03 quilos de açúcar, 04 latas de óleo etc.:

- Cesta básica entregue no mês de janeiro;

- Cesta básica entregue no mês de fevereiro;

- [discriminar o restante dos meses em que o benefício cesta básica foi entregue]

e) Concessão do benefício assistência médica e odontológica [mesmo que o benefício não tenha sido usufruído mensalmente pelo(a) empregado(a) ou mesmo por seus dependentes]:

- Concessão do benefício assistência médica e odontológica no mês de janeiro;

- Concessão do benefício assistência médica e odontológica no mês de fevereiro;

- [discriminar o restante dos meses em que o benefício assistência médica e odontológica foi concedido]

Sem mais, e estando de acordo, assino o presente Termo de Quitação em três vias na presença do empregador, ou de seu preposto, e do representante do sindicato dos trabalhadores da categoria [ou dos representantes dos sindicatos dos empregados e dos empregadores da categoria].

Local..., data...

Nome e assinatura do empregado...

Nome da empresa e assinatura do empregador...

Assinatura do representante do sindicato laboral...

Assinatura do representante do sindicato patronal...

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT