O TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS PREVISTO NO ART. 507-B DA CLT PODE CONFERIR QUITAÇÃO GERAL DO PERÍODO CONTRATUAL?

CAN THE ANNUAL DISCHARGE OF LABOR OBLIGATIONS PROVIDED FOR IN ARTICLE 507-B OF THE CONSOLIDATION OF LABOR LAWS PROVIDE GENERAL DISCHARGE OF THE CONTRACTUAL PERIOD?

Yuri de Paula Rossi Santos[1]
Rafael Morais Carvalho Pinto[2]

RESUMO: A finalidade deste artigo é analisar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, na vigência do contrato de trabalho sob o panorama da reforma trabalhista, sopesando os principais conceitos, o aspecto histórico, a legislação aplicável, o posicionamento doutrinário e os princípios aplicáveis no ramo do Direito do Trabalho. Por corolário, demonstrando que as consequências da eficácia liberatória, por meio da quitação geral do período contratual, é um instrumento de obstar o acesso do empregado à justiça.

PALAVRAS-CHAVE: Acordo individual. Arbitragem. Quitação anual. Reforma trabalhista.

ABSTRACT: The purpose of this paper is to analyze the term of annual discharge of labor obligations, the validity of the employment contract under the panorama of labor reform, weighing the main concepts, the historical aspect, the applicable legislation, the doctrinal positioning and the principles applicable in the field of labor law. As a corollary, demonstrating that the consequences of the release effectiveness, through the general discharge of the contractual period, is an instrument to obstruct the employee's access to justice.

KEYWORDS: Individual agreement. Arbitration. Annual payment. Labor reform.

SUMÁRIO: 1 – O advento da reforma trabalhista e o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas; 2 – Aspectos e características elementares do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas; 3 – A eficácia liberatória e as implicações da quitação geral do contrato de trabalho; 4 – Considerações derradeiras; 5 – Referências bibliográficas.

---

1 *Bacharelando no curso de Direito pela Universidade José do Rosário Vellano – Unifenas BH. E-mail: yuri.rossisantos@aluno.unifenas.br.*

2 *Mestre em Direito do Trabalho (PUC Minas); orientador e docente da Universidade José do Rosário Vellano – Unifenas BH. Lattes: http://lattes.cnpq.br/6451932647666580.*

Recebido em: 18/12/2023
Aprovado em: 27/2/2024

1 – O advento da reforma trabalhista e o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas

O escopo do presente artigo é traçar as diretrizes e inovações da reforma trabalhista no que tange à inserção do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, firmado entre o empregador e o empregado, enquanto na vigência do contrato de trabalho.

De plano, cumpre destacar que antes de novembro de 2017 o instituto da quitação anual não existia no ramo do direito material do trabalho, fazendo, por óbvio, emergir uma interpretação mediata acerca do seu objetivo, finalidade e aplicabilidade nas relações individuais.

Dentre as diversas adições legislativas advindas da reforma trabalhista, em suma, o legislador imprimiu realçar os instrumentos coletivos de trabalho e, de igual modo, maior autonomia nas relações individuais do empregador com o empregado, no campo extrajudicial, ou seja, na vigência ou após a extinção do contrato de trabalho (Correia; Miessa, 2018).

Nesse norte, a famigerada reforma trabalhista dilatou e flexibilizou diversas hipóteses de acordo na seara individual entre o empregador e empregado, podendo, inclusive, as partes negociarem direta e livremente sobre as seguintes matérias, quais sejam: compensação de jornada, banco de horas, jornada 12x36, alteração do regime presencial para o teletrabalho, compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho, fracionamento de férias, intervalo para amamentação, empregado hipersuficiente, forma de pagamento das verbas rescisórias, eficácia liberatória do plano de demissão voluntária, distrato, celebração da cláusula de arbitragem e, por fim, não menos importante, o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (Correia; Miessa, 2018).

Em que pese as inerentes alterações da reforma trabalhista que versem a respeito do acordo individual, houve também mudanças significativas na CLT e algumas restrições de intervenção da Justiça do Trabalho em alguns pontos, dentre eles, o fim da contribuição sindical e a prevalência do negociado sobre o legislado (Correia; Miessa, 2018), tão logo, percebe uma nítida motivação legislativa no sentido de outorgar mais autonomia e liberalidade ao empregador, de não apenas dirimir a prestação de serviço do seu negócio, mas como também, autorizando o empresário pactuar individualmente cláusulas diversas no contrato de trabalho, cuja finalidade assemelha-se ao princípio administrativo da autotutela.

Nota-se que o fim da contribuição sindical após a reforma, como regra geral, enfraqueceu o sindicato representante dos operários, tendo em vista que primordialmente uma das fontes de captação econômica da entidade durante décadas tenham sido as contribuições dos empregados.

De outro lado, o legislador ao acrescentar na CLT o instituto da quitação anual, condicionou a eficácia liberatória com remessa do termo ao sindicato da categoria dos empregados, o que direciona mais uma elementar capacidade diretiva patronal, uma vez que não obtendo o sindicato sua fonte primária de receita que seria a contribuição sindical, estaria essa entidade classista dependendo de eventual custeio por parte do empresário para analisar e, efetivamente homologar os termos de obrigações trabalhistas.

Paralelamente ao exposto, o legislador olvidou-se de trazer à baila para o operador do direito, na hipótese de inexistência do sindicato dos empregados na base territorial da prestação de serviços, bem como onde seria firmado o termo de quitação anual e qual seria o órgão competente para deliberar acerca da eficácia liberatória, desse modo, permanecendo silente essa reforma.

Ademais, a inserção da quitação anual de obrigações trabalhistas é um assunto pouco esmiuçado na doutrina e sua incorporação promove reflexos intrínsecos no direito material e processual do trabalho, seja na esfera extrajudicial, seja na via judicial, com probabilidade de apreciação do Poder Judiciário em face de inerente lesão ou ameaça a direito do empregado.

Assim, revolvendo as principais alterações do direito coletivo e individual por intervenção da reforma trabalhista, será, por conseguinte, abordada a nova disciplina do termo de quitação anual das obrigações trabalhistas.

2 – Aspectos e características elementares do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas

No campo do direito do trabalho, o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas é um novo instituto jurídico criado pela reforma trabalhista, conforme delineado no tópico supra, especialmente, como um acordo individual na esfera extrajudicial, firmado entre o empregador e empregado, devendo ser submetido ao sindicato profissional para homologação.

O aludido dispositivo da quitação anual não havia correspondência na redação da CLT antes da reforma, o que remete exemplificar seus aspectos e características mais relevantes para fins de desenvolvimento do presente estudo.

A notável reforma trabalhista franqueou ao empregador e ao empregado, facultativamente, na vigência ou não do contrato de trabalho, por acordo individual e mediante intervenção do sindicato da classe obreira, a remota possibilidade de quitarem anualmente as obrigações trabalhistas (Correia; Miessa, 2018) advindas do vínculo empregatício, à luz do art. 507-B da CLT.

Atentando-se ao citado artigo, o parágrafo único dispõe 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".

Pois bem, o termo de quitação anual, obrigatoriamente, deverá detalhar e apontar expressamente as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente com referência do respectivo ano e, terá eficácia liberatória das parcelas especificadas, desde que ocorra intervenção do sindicato da categoria do empregado (Correia; Miessa, 2018).

Outro aspecto relevante e importante ora extraído da doutrina seria o direcionamento que tenha motivado o legislador na elaboração do aludido dispositivo, em regra, o de reduzir ou desestimular os litígios decorrentes da relação de emprego (Correia; Miessa, 2018) cuja competência da Justiça do Trabalho.

Não obstante, as parcelas discriminadas, ostensivamente, no termo de quitação anual não poderiam ser levadas à apreciação imediata do Poder Judiciário, salvo nas hipóteses de vício de consentimento por erro, dolo, coação, etc. (Correia; Miessa, 2018), entretanto, em que pese o viés legislativo na redução de litígios, mas é clarividente o intuito de obstar o direito de ação do empregado.

Aliás, tem-se que, obstaculizar o acesso à justiça do empregado após assinar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, na vigência do contrato de trabalho, é aniquilar de morte os direitos e garantias fundamentais horizontais.

Como visto, o termo elencado nada mais é que um documento individual assinado pelo empregado e empregador, atestando que, as obrigações trabalhistas entre ambos, no exercício anual ulterior do contrato de trabalho foram adimplidas, concedendo uma demasiada tutela empresarial, que poderá dispor outras parcelas com intuito de fulminar o obreiro de vindicar direitos após a extinção contratual.

Outro destaque importante e duvidoso do termo de quitação anual seria uma possibilidade de adimplência plena do contrato de trabalho ou, apenas e tão somente, do último ano laborado pelo empregado.

Por sua vez, a doutrina interpreta esse dispositivo com o amparo do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, de que haveria possibilidade de o empregador apenas quitar o último ano do contrato de trabalho mediante acordo individual e, assim, rechaçar remotamente que o instrumento fosse manejado com desígnio de renúncia de direitos do obreiro (Correia; Miessa, 2018).

Nessa mesma linha, de outro lado, a doutrina assevera que o dispositivo do termo de quitação anual não tenha sido positivado no sentido de limitar apenas a quitação do ano anterior, uma vez que, se encontra ausente limitação temporal na correspondente legislação (Correia; Miessa, 2018).

Nessa altura, a única salvaguarda do empregado, cujo contrato de trabalho vigente à época, sendo noticiado pelo empregador a comparecer na entidade sindical com finalidade de quitar as obrigações anuais, estaria, neste momento, entrelaçada em uma eventual ressalva do sindicato da categoria quanto às parcelas consignadas pelo empresário, o que ensejaria, em um primeiro momento, o afastamento total ou parcial da eficácia liberatória das parcelas.

Entrementes, a eficácia liberatória em voga está condicionada às parcelas discriminadas no termo de quitação anual. Contudo, essa citada eficácia ocorrerá após o sindicato da categoria homologar o acordo (Correia; Miessa, 2018), conforme extraído da legislação celetista.

Por certo, as parcelas não expressas no termo de quitação anual, bem como a ressalva do sindicato da categoria profissional, com efeito restritivo da eficácia liberatória das parcelas, poderão, posteriormente, ser debatidas e levadas a efeito para apreciação da Justiça do Trabalho (Correia; Miessa, 2018).

Ante os fundamentos, ventila-se com sustentáculo dos princípios da irrenunciabilidade, indisponibilidade dos direitos trabalhistas e inafastabilidade do direito de ação do empregado que o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas goza apenas de presunção relativa de validade, o que significa admitir prova em sentido oposto, contudo, encargo este que compete o trabalhador constituir na fase administrativa e, consequentemente, demonstrar o acervo probatório perante o Poder Judiciário.

3 – A eficácia liberatória e as implicações da quitação geral do contrato de trabalho

Na lição doutrinária, o termo denominado eficácia liberatória, conduz o conceito de conceder quitação às obrigações consignadas no termo pactuado com o empregado (Correia; Miessa, 2018).

Sinteticamente, os efeitos da eficácia liberatória no direito do trabalho que tenham mais notabilidade são, respectivamente, a comissão de conciliação prévia, o programa de demissão voluntária, homologação em juízo, quitação anual de obrigações trabalhistas (Correia; Miessa, 2018), bem como a rescisão do contrato de trabalho, em qualquer modalidade que se encontre para fins de extinção.

É mister citar o teor contido na Súmula nº 330 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, a respeito da eficácia em voga, tendo em vista, correlacionar frontalmente com o instituto do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas. Isto, porque o sumulado diz que haverá eficácia liberatória em relação às parcelas constantes no recibo, exceto quando houver no documento ressalva expressa ao valor ou impugnação em relação às parcelas.

Repara-se que, embora a citada súmula tenha uma escorreita similaridade ao termo da quitação anual quanto à eficácia liberatória, de outro passo, não há complementação normativa, porquanto nada dizendo a respeito da assistência sindical e quais seriam efetivamente às parcelas que o empregador, no curso de vigência do contrato de trabalho, poderia ou não consignar em acordo individual diretamente com o empregado.

Compulsando o entendimento doutrinário, compreendem os operadores do direito que o figurino linear é no sentido de que essa eficácia liberatória ocorra apenas quanto aos valores expressamente constantes no termo de quitação anual (Correia; Miessa, 2018), mediante apresentação comprobatória perante o sindicato da categoria classista, ou seja, com extrato de pagamento da parcela.

Nesse caminhar, debater as parcelas no campo material é tarefa objetiva, ou seja, não se exige uma concatenação jurídica exorbitante, vez que extraído da interpretação literal da norma, conquanto seja árduo e tormentoso a partir do momento em que se debruça nos direitos de plano personalíssimo do empregado.

Neste particular, um dos requisitos da relação de emprego é a subordinação jurídica, que encontra respaldo no prólogo da legislação celetista, aduzindo objetivamente uma condição hierarquicamente inferior do obreiro frente aos anseios e o poder diretivo do empresário.

Assim, é perfeitamente cabível na eletiva via administrativa que o empregador utilize o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas com objetivo de enxertar parcelas de cunho personalíssimo do empregado, tais como o dano extrapatrimonial ou estético de qualquer natureza ou de acidente do trabalho, cujo escopo seria blindar o passivo trabalhista e o patrimônio empresarial.

A norma celetista não veda o instituto da quitação anual de consignar e adimplir parcelas que não sejam verbas salariais, acometendo muita preocupação em sua aplicabilidade prática e a intenção normativa.

Frisado que um dos elementos intrínsecos da relação empregatícia seja a subordinação jurídica do empregador em face do empregado, remonta na espécie um significado de submissão e sujeição (Martins, 2014), não apenas ao empregador em si, mas amoldado às condições de trabalho e às cláusulas contratuais pactuadas desde o ato admissional do operário.

Na etimologia da palavra subordinação, intrinsecamente no campo laboral, transparece superficialmente que o empregado esteja abaixo de ordens (Martins, 2014), como de fato seja, rotineiramente nas relações de emprego, desde o padrão estabelecido, com exemplo a utilização obrigatória de uniforme, até mesmo a concessão de férias ao empregado, em que pese o empregador usurpar exclusivamente dessa competência prevista na lei celetista.

Sem delongas, a subordinação jurídica como elemento da relação de emprego transmuta e reverte uma obrigação direta do empregado em cumprir as ordens determinadas, indeterminadas e designadas pelo empresário em decorrência do contrato de trabalho (Martins, 2014).

Denota-se que na concepção e vigência do contrato de trabalho, seja mister o empregador e empregado estarem em sincronia na aplicabilidade do princípio da boa-fé objetiva para sustentar o trato sucessivo e contínuo oriundo da relação de emprego.

Desse modo, a subordinação não enseja um *status* ao empregado no curso do vínculo laboral, mas decorre de sua atividade enquanto servidor de prestar os serviços pactuados com o empresário (Martins, 2014), acarretando, portanto, um dever de obediência e submissão irrestrita do empregado na contratualidade.

Veja-se, no presente momento, certa repreensão e limitação do obreiro no cenário de negociação direta com o empresário, sendo certo que este assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige toda a prestação de serviço daquele, controlando-o desde sua admissão, durante a execução habitual, bem como na fase extintiva da relação havida, seja através da rescisão ou do termo de quitação anual em voga, é o empregador que redige e apresenta os documentos.

Não obstante, o empregador por intermédio da empresa detém finalidade e característica induvidosamente econômica e, sua fonte, é interligada diretamente na economia, voltando-se para a produção, capital e trabalho, sendo, portanto, direcionada para o mercado com escopo de lucratividade (Martins, 2014).

Depreende que, através do conceito de empregador, visto no parágrafo ulterior, este não hesitará de utilizar o instrumento da quitação anual de obrigações trabalhistas com ensejo predominante de tutelar o seu patrimônio, fazendo, com isso, constar expressamente no termo, possivelmente, tanto parcelas de natureza salarial, tanto quanto parcelas de cunho personalíssimo do empregado.

Com isso, a doutrina ventila que a quitação anual não seria, em tese, uma medida para que o empregador faça com isso uma transação de verbas trabalhistas, mas apenas quite o pagamento dos valores devidos aos empregados em determinado período correspondente (Correia; Miessa, 2018), contudo, o posicionamento teórico delineado não surte, a propósito, nenhum efeito direto no termo de quitação anual.

A celeuma configurada é tormentosa para o operador do direito, no sentido de que o legislador não tenha abordado nenhuma hipótese defendida pela doutrina, qual seja de que o termo não fosse utilizado com intuito de transacionar, o que, certamente, colide em face do anseio empresário de quitar anualmente

o maior quantitativo de direitos e, com isso, fulminar ou reduzir drasticamente as expectativas dos empregados de socorrem ao Poder Judiciário.

Ademais, o contexto histórico e a motivação legislativa com o advento da reforma trabalhista declinam maior autonomia e tutela ao empregador, como exemplo, pactuar mediante acordo individual diretamente com o emprego sobre a jornada 12x36 e a taxatividade do dano extrapatrimonial ser regido tão somente na legislação celetista, com expressa restrição da extensão do dano em natureza leve, média, grave ou gravíssima.

Nesse sentido, o empregado cujo contrato de trabalho vigente estaria subordinado hierarquicamente ao comando empresarial para quitar as obrigações anuais pode, por óbvio, se recusar a assinar o termo, contudo, as consequências da decisão obreira, muitas vezes, lhe custarão a manutenção no emprego e, consequentemente, refletirão no bojo familiar.

Por essa razão, o dispositivo legal da quitação anual, inseriu a figura do sindicato dos empregados para analisar e validar o termo, tornando-o como fiscalizador do empregador na via extrajudicial (Correia; Miessa, 2018), exercendo um mister relevante e de grande valia ao negócio jurídico, bem como de tutelar os direitos dos empregados.

Na ótica doutrinária, o sindicato haveria de analisar antecipadamente toda documentação apresentada que acompanharia o termo de quitação anual para, em momento posterior, validar a eficácia liberatória (Correia; Miessa, 2018), ou recusá-la mediante ressalva expressa no próprio instrumento.

Na vertente, o empregador poderá ou não apresentar os documentos comprobatórios para corroborar as parcelas insertas no termo de quitação, aliás, tendo em vista de que o texto norma não tenha trazido essa imperatividade, em tese reduziria em larga escala o princípio da segurança jurídica.

Ora, se o legislador inovou essa modalidade de quitação anual de obrigações para conferir maior segurança jurídica aos períodos laborados e reduzir drasticamente os dissídios individuais na Justiça do Trabalho (Correia; Miessa, 2018), por qual razão não tenha adicionado no dispositivo condições favoráveis aos empregados ao invés de apenas indicar o sindicato como mero carimbador?

Importante examinar, o momento histórico do sindicato classista e, atualmente, sua fonte de receita, bem como a desobrigação do recolhimento sindical advindo da reforma trabalhista, da qual, durante décadas havia sido fonte primária de subsistência econômica sindical, não apenas de manter sua estrutura, mas de combater e negociar em par de isonomia com o sindicato dos empresários, matérias atinentes de sua competência privativa e os acordos coletivos de trabalho.

Recentemente, o sindicato dos empregados está mais conectado e interligado com o próprio empregador, do que, efetivamente, com seus pares, uma vez que algumas assistências sindicais necessitariam ser taxadas para exatamente suprir a lacuna da contribuição sindical ora expelida do ordenamento jurídico através da reforma trabalhista. Eis o paradoxo em relação ao termo de quitação anual das obrigações trabalhistas que, embora o sindicato, de fato, taxe essa homologação, haveria um vínculo mais estreito com o empregador, o que ensejaria potencial mácula, fraude, simulação, imparcialidade, etc.

E mesmo considerando que o sindicato classista se porte como guardião dos empregados (Correia; Miessa, 2018), seria notório depreender que as frequentes ressalvas no termo de quitação anual, em tese, desestimulariam os empregadores de comparecerem à entidade sindical.

Desse modo, há de se medir dois pesos e duas medidas. De um lado, o empregado, hipossuficiente e subordinado às determinações do empresário, de outro lado, o empregador, com estrito objetivo de lucrar e, na hipótese, com escopo de blindar o exercício da sua atividade econômica e receita patrimonial.

De fato, não olvidamos da função escoteira do sindicato de integrar os trabalhadores na sociedade e no mercado de trabalho (Martins, 2014), assim como, de tutelar os direitos individuais e coletivos da classe operária, mas é salutar sopesar o quesito econômico-financeiro da instituição sindical profissional.

A própria doutrina assevera a desnecessidade do instituto da quitação anual e, de igual modo, uma certa prejudicialidade direta ao trabalhador através deste instrumento individual (Correia; Miessa, 2018), notadamente, enquanto vigente o contrato de trabalho, conquanto após a extinção empregatícia havida, o empregado não tenha nenhuma penalidade ou eventual dispensa arbitrária, porquanto feridos de morte o elemento da subordinação jurídica e a limitação de alcance do poder diretivo disciplinar do patrão.

Não obstante, a legislação celetista exige que o empregador emita recibos de quitação, como são os casos de pagamento salarial e concessão de férias ao empregado, assim, o instituto inovado, como um acordo individual na via extrajudicial estimula, de certo modo, uma ocorrência de fraude principalmente enquanto o obreiro esteja subordinado (Correia; Miessa, 2018).

Tão logo, o empregado como parte submissa e hipossuficiente na relação de emprego, se encontra na induvidosa condição de estar compelido a assinar anualmente o termo de quitação de obrigações trabalhistas e, fazendo isso, estaria incólume sua manutenção no emprego (Correia; Miessa, 2018), como delineado anteriormente.

Não há como, respeitosamente, pensar em outro vértice, considerando uma similaridade e proximidade bastante estreita do empregado, seja equipa-

rado com o consumidor da relação consumerista, em que pese este ser tutelado pelo ordenamento jurídico diante da sua carência negocial com fornecedores e prestadores de serviços em face da sua vulnerabilidade no mercado de consumo.

Corroborando o exposto, a notável doutrinadora Vólia Bomfim, coaduna que essa possibilidade de quitação anual, durante a vigência do contrato, presumidamente macula a liberdade e autonomia de vontade do empregado, tendo em vista, o elemento da subordinação jurídica patronal (Cassar, 2021).

Outrossim, essa intenção do legislador foi de conferir ao empregador uma eficácia liberatória na eletiva via administrativa das eventuais parcelas que não foram regularmente quitadas em tempo e modo (Cassar, 2021), o que ensejaria um enriquecimento ilícito do empresário, sendo vedada essa conduta no ordenamento jurídico.

Aliás, o empregador que determina e compele unilateralmente o empregado a assinar o termo de quitação anual, neste particular, excede manifestamente os limites impostos pelo fim social, da boa-fé e dos bons costumes, além de violar, por intermédio da utilização desarrazoada do seu poder diretivo, os direitos disponíveis, indisponíveis e acarretando dano de ordem material e moral ao obreiro.

Entrementes, para que o empregado consiga sobressair da imperatividade e do arbítrio patronal, além da ressalva sindical, precisaria edificar um acervo probatório da existência de erro, dolo ou coação no curso da assinatura do termo, competindo-lhe o ônus da prova, conquanto seja iminente difícil e complexo (Correia; Miessa, 2018). Com isso, mais uma engrenagem elementar e propulsora para fomentar que o empresário pratique essa conduta inautêntica (Correia; Miessa, 2018) de manejar o instituto jurídico com intuito de resguardar o seu patrimônio através da patente redução de demandas judiciais.

Algumas hipóteses de verbas trabalhistas, tal como as horas extraordinárias, a supressão de intervalo intrajornada, interjornada e outros correlatos, seriam manifestamente declarados e ratificados no termo como quitação plena do período contratual, haja vista o temor do obreiro de perder sua subsistência financeira advinda da sua mão de obra no emprego, ainda mais crucial no cenário recente de desemprego que assola o país, deverá ser a precípua inquietação do empregado (Correia; Miessa, 2018).

Acertadamente a doutrina, em posicionamento unânime, protesta que o momento de realização da quitação anual de obrigações trabalhistas, ocorra no momento da extinção do contrato de trabalho, mediante homologação sindical, o que afastaria e desestimularia o empregador de manipular, forçar ou projetar certa pressão no empregado para assinar o documento, cujo teor pudesse con-

signar um vício de consentimento (Correia; Miessa, 2018), uma vez que seria praticamente o último ato convencionado pelas partes.

Apesar do entendimento teórico da doutrina, a famigerada reforma trabalhista erradicou a homologação obrigatória das verbas no sindicato classista, independente do tempo de contrato de trabalho havido entre as partes (Correia; Miessa, 2018), sendo mais um fator determinante de enfraquecimento dos direitos e assistência ao trabalhador em face da proteção extrajudicial, que se encontra cada vez mais distante da isonomia.

O legislador, do mesmo modo, rechaçou o papel fundamental do Ministério do Trabalho em questão, deixando-o à margem participativa da homologação das verbas trabalhistas em conjunto com o sindicato da categoria (Correia; Miessa, 2018), que, aliás, exercia diretamente fiscalização importante nos contratos individuais com mais de um ano de extensão.

De todos os lados, para onde direcionamos uma interpretação, identificamos que o alcance do dispositivo da quitação anual de obrigações trabalhista, volta e meia, retorna à origem quanto ao ânimo expansivo de conceder ao empregador uma autonomia exacerbada para dirimir em larga escala sua atividade econômica e reduzir os riscos do seu negócio, precipuamente os passivos trabalhistas.

Lado outro, alternativa não assiste ao empregado que, na vigência do contrato, apenas contaria com a confiança no sindicato profissional de que este não esteja maculado ou corrompido com os objetivos empresariais. Ainda assim, rememora-se a lacuna legislativa, no que tange à homologação do termo, na hipótese em que não houver sindicato na base territorial da prestação de serviços, qual ressalva teria o empregado nesta circunstância.

Paralelamente, o princípio da irrenunciabilidade e da intransacionabilidade delimita e veda que o empregado renuncie ou transacione direitos trabalhistas, quer seja antes da admissão, no fluir contratual ou após sua extinção (Cassar, 2021).

O direito do trabalho incorpora e reveste-se da imperatividade e de matéria cuja ordem é pública, sendo certo que as normas laborais sejam cogentes, ou seja, coercitivas para ambos os atores, seja o empregado, seja o empregador, logo são direitos irrenunciáveis e intransacionáveis (Cassar, 2021). Por exemplo, o obreiro não poderia recusar a concessão e o gozo das férias concedidas pelo patrão, muito menos, recusar-se, mesmo que justificadamente, de receber o salário mensal, tendo em vista o caráter de verba alimentar da remuneração paga diretamente.

Além do mais, tanto a legislação trabalhista quanto a doutrina declaram que os atos que visem desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicabilidade dos direitos trabalhistas serão declarados nulos de pleno direito (Cassar, 2021).

Não obstante, outra tutela derivada do princípio da irrenunciabilidade e da intransacionabilidade é a vedação e limitação de alteração contratual que acarrete iminente prejuízo ao empregado (Cassar, 2021), ensejando, de igual teor, nulidade do ato patronal.

Essa citada transação mais se assemelha ao termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, visto ser bilateral, cujo escopo é declinar a redução drástica de passivo, favorecendo, em regra, exclusivamente o empregador (Cassar, 2021).

O empregado, no curso do contrato de trabalho, não possui o elemento da autonomia da vontade, conforme delineado no desenvolvimento alhures, desse modo, não há como o empregado renunciar, transacionar ou quitar de modo pleno ou parcial os direitos trabalhistas do contrato através do termo entabulado e proposto pelo empregador, notadamente por estarmos diante de direitos indisponíveis e irrenunciáveis.

A flexibilização das regras trabalhista não pode ser emancipada ou utilizada de maneira desarrazoada, não podendo olvidar do fim social que se destina a empresa, como no caso da quitação anual, o empresário está subordinado ao princípio constitucional da proteção ao trabalhador, sob pena de exercer abuso de direito (Cassar, 2021).

Compulsado esse balanço, na remota hipótese de conluio do sindicato classista ou por parte do empregador que objetive fraudar, simular ou erradicar direitos trabalhistas indisponíveis por intermédio do termo de quitação, é mister o acionamento e a formalização de denúncia ao Ministério Público do Trabalho (Correia; Miessa, 2018), para que, então, sejam levadas a efeito as investigações, apurações e providências cabíveis no caso concreto, com intento de coibir e desestimular o ato ilícito patronal.

Posto isto, o patrão que obriga anualmente ou periodicamente seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, à quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato, mesmo que nada tenha quitado ou que insira parcelas simuladas, apenas para obter uma blindagem patrimonial através da eficácia liberatória, colide com a função social da empresa, perpetuando um ato maquiado e passível de nulidade (Cassar, 2021), estritamente para obter vantagem ou enriquecimento sem causa.

Por conseguinte, é salutar o empenho do sindicato profissional através de ostensiva fiscalização e, não apenas atuando como mero carimbador de termos e, a observância dos empregadores ao princípio da boa-fé, no curso da

relação de emprego, bem como, seja assegurada a aplicabilidade dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, porquanto indissociável o labor humano no fomento mercadológico.

4 – Considerações derradeiras

O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas previsto na legislação celetista, embora analisado como instrumento redutor de litígios, mostra-se, na verdade, como um mecanismo de renúncia e transação de direitos, sem que ocorra a plena autonomia da vontade do empregado.

O impacto da reforma trabalhista, no campo laboral, concedeu mais autonomia e liberalidade ao empresário de poder utilizar mecanismos de negociação diretamente com o empregado, enaltecendo o intuito legislativo de ampliar o poder diretivo, com uma intervenção mínima do Poder Público. Isso porque, de um lado, aumentaram os institutos de acordo individual entre as partes, mas, de outro norte, a partir da interpretação e da intenção do legislador à época, fez com que emergisse uma insegurança jurídica no campo administrativo.

Não foram vislumbradas, após o advento da reforma trabalhista, possibilidades de anular o termo de quitação na via extrajudicial, caso evidenciado que as parcelas não fossem correlacionadas à realidade fática (Correia; Miessa, 2018) ou manifestamente eivadas de vício de consentimento. Pelo contrário, o legislador não conferiu segurança jurídica ao empregado, senão através da assistência sindical profissional, isso, é claro, se houver sindicato na base territorial em que tenha prestado os serviços, tornando-o, na análise, como mero carimbador dos termos que forem submetidos à sua apreciação.

Nota-se, inclusive, um respaldo e segurança jurídica apenas de um lado da relação, em que o empregador se resguarda no momento de levar a efeito o termo perante o sindicato, contudo, não sendo a mesma medida cedida ao empregado, que se vê desguarnecido e com o ônus de construir provas na hipótese de fraude.

Pontualmente, é mister dedilhar que, em regra, o empregado perante a decisão patronal de quitar a obrigação anual, na vigência do contrato de trabalho e perante o sindicato classista, subentende-se, com essa situação, por si só, um erro de fato da situação homologatória, uma vez que o obreiro compreenda que o seu patrão esteja agindo de boa-fé e com os ditames da legislação trabalhista, mas na realidade, em diversas vezes, o intuito empresário está no sentido oposto.

É oposto, em razão dos objetivos da empresa com viés econômico, voltando-se para produção, capital e trabalho, sendo, portanto, projetada no mercado com finalidade lucrativa (Martins, 2014) e, nas relações de emprego,

o cenário não seria diferente, em que pese a pretensão do empresário em reduzir o passivo trabalhista dentro da sua empresa.

Uma nomenclatura em voga e utilizada frequentemente dentro das organizações empresariais é o rótulo do empregado como um mero colaborador, sendo certo que essa pronúncia em análise, com o presente estudo, nos conduzirá em outra interpretação da relação empregatícia vista do ângulo hierárquico.

Ora, se o empregado, de fato, é conduzido como um colaborador dentro da empresa, não haveria chancela para aquele, por exemplo, se recusar a firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas ou, até mesmo, desvencilhar da instaurada hierarquia organizacional hereditária da submissão.

Frisa-se, oportunamente, o elemento da subordinação jurídica, quer seja empregado ou colaborador, é indissociável no que tange o cumprimento das obrigações emanadas pelo empregador.

A recusa tácita ou expressa do obreiro em firmar o termo ou em consentir com as parcelas inseridas durante a vigência contratual, será passível de punição direta, por exemplo, como um ato de insubordinação do empregado que deixou de cumprir uma ordem direta, ou então, seria punido por ato de indisciplina, na hipótese de constar previsão no contrato de trabalho ou regulamento interno a respeito da quitação anual.

Em que pese o esforço normativo de conferir incumbência ao sindicato profissional para homologar e dar eficácia liberatória no termo de quitação, sua presença, por si só, não é suficiente para excluir existência de vícios, afinal, o empregado quando se apresenta neste momento, comumente, sua autonomia de vontade já estaria maculada e comprometida sob o manto da subordinação e do poder diretivo empresarial.

Isto posto, alternativa não haveria senão buscar amparo nos princípios orientadores e norteadores do direito do trabalho.

Os princípios são vistos como o alicerce, ponto de partida, base, origem, bem como, portado como normas elementares de proposições básicas (Martins, 2014), como no caso em apreço, direcionam objetivamente o nascedouro das normas jurídicas que versam sobre as relações entre o empregador e empregado, especialmente, por intermédio da legislação celetista.

Sobretudo, os princípios da irrenunciabilidade, indisponibilidade dos direitos trabalhistas e inafastabilidade do direito de ação, tornam o termo de quitação anual com presunção relativa de validade, ou seja, admitindo prova em sentido contrário deste instrumento firmado extrajudicialmente e, consequentemente, podendo ser considerado nulo de pleno direito, conquanto sua eficácia

liberatória estaria limitada às parcelas efetivamente adimplidas e devidamente comprovadas pelo empregador.

Por corolário, o direito do trabalho em consequência da hierarquia e superioridade econômica do empresário frente ao operário (Martins, 2014), acrescentou o princípio da proteção ao empregado, subdividido em outros três princípios de extrema relevância, o princípio do *in dubio pro operario*, da aplicação da norma mais favorável e o da aplicação mais benéfica ao trabalhador.

No atacado, os princípios supracitados asseveram que, exaurida a exegese da norma jurídica, haverá de aplicar uma condição mais favorável ao empregado em caso de dúvida ou divisão da prova, em que pese o objetivo seja implicar uma melhor condição social como espécie de condição mais benéfica de trabalho (Martins, 2014) em observância e manutenção de direito mínimos em prol da aplicabilidade do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Entretanto, o princípio mais relevante no presente estudo e, precipuamente no direito do trabalho que, efetivamente, visa tutelar e guardar o empregado durante a vigência do contrato de trabalho, é o da primazia da realidade.

Em síntese, na relação empregatícia, a essência se sobrepõe à aparência (Martins, 2014), ou seja, os fatos são muito mais importantes e relevantes do que os documentos, visto que primordialmente os documentos são elaborados unilateralmente pelo próprio empresário ora dirigente da prestação de serviços.

Desse modo, o contrato de trabalho e o poder diretivo empresarial são visualizados no campo trabalhista como mera adesão ao empregado, não lhe sendo franqueada autonomia para deliberar acerca das decisões, cláusulas, diretrizes e ordens no cumprimento contratual, sem que, com isso, consiga efetivamente desvencilhar de uma punição ou, até mesmo, da perda do emprego.

Por isso, o contexto fático no ato de homologação do termo quitação anual de obrigações trabalhistas deverá ser analisado com ressalvas e o instituto de acordo individual, na vigência do contrato, sobretudo, seja interpretado, reservadamente, com amparo no princípio da primazia da realidade para, com isso, imprimir-lhe os efeitos da presunção relativa de validade.

Ante o exposto, o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, que visa auferir quitação geral do período contratual, está sujeito à revisão jurisdicional quanto à sua eficácia liberatória, em observância aos princípios da primazia da realidade, da proteção do trabalhador, bem como os princípios da irrenunciabilidade, indisponibilidade dos direitos trabalhistas e da inafastabilidade do direito de ação ora insculpidos na Carta da República.

Por fim, insta frisar que o empregador pode muito, mas não pode tudo, devendo, pois, o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, ponderar o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, bem como os direitos e garantias fundamentais do ordenamento jurídico pátrio e os princípios canalizados do direito do trabalho.

5 – Referências bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*: de acordo com a reforma trabalhista. 18. ed. Rio de Janeiro: Método 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à reforma trabalhista*. 3. ed. São Paulo: Método, 2018.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. *Manual da reforma trabalhista*: o que mudou? 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma trabalhista*. 4. ed. Salvador, Juspodivm, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. *Manual de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.

Como citar este artigo:
SANTOS, Yuri de Paula Rossi; PINTO, Rafael Morais Carvalho. O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas previsto no art. 507-B da CLT pode conferir quitação geral do período contratual? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 1, p. 266-281, jan./mar. 2024.