# Cruz e Creuz: Regularidade trabalhista deve ser acompanhada

Pode-se afirmar que um dos pontos mais importantes em um processo de auditoria ou *due diligence* é a verificação do passivo trabalhista e dentre os diversos documentos levantados, certidões certamente são importantes. Neste sentido, desde o dia 4 de janeiro de 2012, o mundo empresarial brasileiro convive com a *Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas*, instituída pela Lei 12.440, de 7 de julho de 2012, mas devemos compreender o exato conteúdo da mesma e com isso devemos ter o devido conhecimento das finalidades, utilidades e propósitos de cada documento público existente no Brasil, relacionado à finalidade de atestar ou certificar determinada informação.

Justificamo-nos. Atualmente no Brasil temos a *Certidão de Ações Trabalhistas* (atual denominação da Certidão de Reclamação Trabalhista) a *Certidão de Débitos Salariais*, a *Certidão de Infrações Trabalhistas*, a *Certidão de Ilícitos Trabalhistas à Legislação de Proteção à Criança e ao Adolescente* e agora a *Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas*, que são documentos totalmente diferentes e distintos, tendo finalidades igualmente distintas.

A *Certidão de Ações Trabalhistas* é aquela tradicionalmente utilizada e conhecida dos operadores do direito e pessoas que necessitam de informações sobre feitos distribuídos contra pessoas e/ou empresas. Esta certidão é prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 714, que determina aos Distribuidores designados pelo Tribunal Regional do Trabalho o fornecimento a qualquer pessoa que o solicite, verbalmente ou por certidão, de informações sobre os feitos distribuídos (art. 714, d)). Portanto, esta certidão tem abrangência regional (territorialidade limitada) e abrange todos os feitos trabalhistas distribuídos contra o solicitante, estejam em que fase processual estiverem. Apenas não mais constarão das certidões aqueles feitos cuja baixa na distribuição for determinada pelos Juízes das Varas do Trabalho (mas internamente, nos respectivos Tribunais, constarão nas fichas correspondentes, em fichários à parte, cujos dados poderão ser consultados pelos interessados — lembrando que o processo que esteja em arquivo e ninguém mais solicite seu desarquivamento ou manifeste-se no mesmo, este será incinerado) (art. 714, e)). A certidão pode ser solicitada diretamente aos tribunais regionais do trabalho, sendo que cada tribunal de cada região possui seus procedimentos específicos.

A *Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas*, novidade legislativa prevista no artigo 642-A da CLT, foi instituída pela Lei 12.440/2012 visando comprovar a inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho e certifica a empresa em relação a todos os seus estabelecimentos, agências e filiais (art. 642-A, § 3º). O prazo de validade da certidão é de 180 dias, contado da data de sua emissão (art. 642-A, § 4º) e é necessária para a participação de empresas em licitações e contratações públicas e programas de incentivos fiscais. Para cumprir sua finalidade, foi instituído e organizado o Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), que converge no Tribunal Superior do Trabalho as informações enviadas pelos 24 tribunais regionais do trabalho.

Integram este banco de dados as pessoas físicas e jurídicas que são devedoras inadimplentes em processo de execução trabalhista definitiva. Logo, para se avaliar o passivo de uma empresa, esta certidão não pode representar a única fonte de informação e/ou pesquisa aos auditores e consultores. Não havendo débito, a certidão é regularmente expedida. Contudo, a mesma terá efeitos positivos quando constar em


2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

nome do requerente o inadimplemento de obrigações estabelecidas em sentença condenatória transitada em julgado proferida pela Justiça do Trabalho ou em acordos judiciais trabalhistas, inclusive no concernente aos recolhimentos previdenciários, a honorários, a custas, a emolumentos ou a recolhimentos determinados em lei ou o inadimplemento de obrigações decorrentes de execução de acordos firmados perante o Ministério Público do Trabalho ou Comissão de Conciliação Prévia (art. 642-A, § 1º, I e II). Caso seja verificada a existência de débitos garantidos por penhora suficiente ou com exigibilidade suspensa, será expedida Certidão Positiva de Débitos Trabalhistas em nome do interessado com os mesmos efeitos da CNDT (art. 642-A, § 2º). A certidão pode ser solicitada diretamente pelo site do TST ou através dos websites dos tribunais regionais do trabalho.

Verificamos ser pouco consultada a *Certidão de Débitos Salariais*, juntamente com a *Certidão de Infrações Trabalhistas* e a *Certidão de Ilícitos Trabalhistas à Legislação de Proteção à Criança e ao Adolescente*. Estas três são fornecidas pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, localizada no respectivo Estado do *interessado legitimado*, e possuem validade de 180 dias (art. 6º da Portaria SRTE/SP 56/2010).

Consideram-se *interessados legitimados* aqueles indicados e nomeados no artigo 9º da Lei 9.784/99, a saber: I – pessoas físicas ou jurídicas que o iniciem como titulares de direitos ou interesses individuais ou no exercício do direito de representação; II – aqueles que, sem terem iniciado o processo, têm direitos ou interesses que possam ser afetados pela decisão a ser adotada; III – as organizações e associações representativas, no tocante a direitos e interesses coletivos; IV – as pessoas ou as associações legalmente constituídas quanto a direitos ou interesses difusos. As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego são vinculadas ao Ministério do Trabalho e Emprego (podem ser consultadas neste link).

No caso específico do Estado de São Paulo, a título de exemplo, a norma orientadora e reguladora da matéria é a Portaria da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo (SRTE/SP) 56 de 26 de abril de 2010 (publicada no D.O.U. em 04.05.2010 e retificada por meio de publicação no D.O.U. em 18.05.2010). Esta norma dispõe sobre as informações fornecidas pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo contidas no sistema informatizado do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de certidões.

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo deve fornecer aos *interessados legitimados* , mediante requerimento próprio, as informações contidas no sistema informatizado do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de certidões (art. 1º da Portaria SRTE/SP 56/2010). Este requerimento de certidão será formalizado perante a Superintendência Regional ou a Gerência Regional da circunscrição onde se situe o estabelecimento indicado no requerimento (art. 2º), e obrigatoriamente deve conter a razão social, CNPJ/CPF/CEI e endereço da empresa requerente, a referência expressa à certidão requerida, os fins e as razões do pedido e a assinatura do interessado ou de preposto/procurador devidamente habilitado (art. 4º).

No caso da *Certidão de Débitos Salariais* e da *Certidão de Ilícitos Trabalhistas à Legislação de Proteção à Criança e ao Adolescente*, juntamente com o requerimento, o requerente firmará declaração acerca da regularidade de suas obrigações de natureza salarial com relação aos seus empregados e/ou de regularidade de suas obrigações em relação a criança e ao adolescente (os modelos de declarações são anexos da Portaria SRTE/SP 56/2010) (art. 5º, § 1º). Todas as certidões serão expedidas no prazo de 15


2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

dias, a contar da formalização da solicitação ou da regularização de eventuais exigências de fornecimento de documentos exigidos pela Portaria (art. 7º).

Para que sejam fornecidas as referidas certidões, o *interessado legitimado* deverá verificar perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado quais as exigências específicas, considerando que a sua confecção e expedição demanda a apresentação de determinada documentação específica para a finalidade solicitada, sendo que o órgão expedidor, por vezes, exige determinados outros documentos não relacionados, como por exemplo, apresentação de Guias de recolhimento previdenciários, cópia de Convenção Coletiva específica, documentos comprobatórios de regularidade de rescisões contratuais livros de registro de empregados, livros de anotação de ponto e frequência, dentre outros passíveis de verificação em caso de fiscalização.

No caso da *Certidão de Débitos Salariais*, a mesma será expedida em caso de verificação da regularidade da empresa. Mas quando não for cabível a sua emissão, o pedido será indeferido. Caso a empresa manifeste interesse, será expedida Certidão Positiva de Débito Salarial (art. 9º da Portaria SRTE/SP 56/2010). Já no caso da *Certidão de Infrações Trabalhistas* e da *Certidão de Ilícitos Trabalhistas à Legislação de Proteção à Criança e ao Adolescente*, a mesma poderá ser expedida em 3 (três) modalidades: negativa, positiva, e positiva com efeitos de negativa. Ela será *negativa* quando os respectivos processos administrativos tiverem sido arquivados por recolhimento da multa, quitação do débito para com o FGTS, insubsistência ou prescrição dos processos originários de Autos de Infração e Levantamento de Débito, será *positiva* nos demais casos, e será *positiva com efeito de negativa*, somente nos casos de existência de processos em tramitação, sem julgamento definitivo da matéria (a certidão nomeará e individualizará os processos, nos termos dos modelos/anexos VII e X da Portaria SRTE/SP 56/2010).

Dependendo do mercado de atuação da empresa (maior risco de reconhecimento de solidariedade em vinculo trabalhista) e visando, inclusive, a regularidade das relações de trabalho (inclusos aqui terceirizados), entendemos ser altamente recomendável que a empresa contratante exija até de empresas terceirizadas (que em geral fazem o serviço de vigilância, conservação e limpeza – e similares), periodicamente, as certidões supra apresentadas. Esta medida, com relação aos contratados em geral (e aqui não apenas terceirizados) auxilia no menor monitoramento e acompanhamento do ciclo de vida dos contratos firmados pela empresa, além de auxiliar na verificação da idoneidade financeira destes contratados, inclusive minimizando eventual risco de passivo trabalhista indireto (em função de reconhecimento de responsabilidade subsidiária).

Destacamos que é recomendável verificação periódica por parte da empresa mediante a solicitação de todas as certidões supra mencionadas, até mesmo de distribuição de feitos trabalhistas, pois já tivemos diversas experiências de empresas que muitas vezes se deparam, muito tempo depois, com processos trabalhistas correndo à revelia, dos quais não tinham qualquer ciência – quando não descobrem no momento de uma penhora *online* já na fase de execução.

**Date Created**
14/06/2014


2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.