

A PRÁTICA DE QUITAÇÃO GERAL EM ACORDO TRABALHISTA COMO VEDAÇÃO DO ACESSO À JUSTIÇA

THE PRACTICE OF GENERAL DISCHARGE IN LABOR AGREEMENTS AS A RESTRICTION TO ACCESS TO JUSTICE

Valdete Souto Severo¹

Bruna Raya Barbosa²

RESUMO: Este artigo tem por objetivo analisar o impacto político que a inclusão de cláusula de quitação geral em acordos trabalhistas provoca ao direito fundamental de acesso à justiça. Através do resgate da origem e do caráter político-ideológico da Justiça do Trabalho, propõe-se o exame dos limites legais à autonomia da vontade na formalização de acordos trabalhistas e as consequências jurídicas de um acordo judicial. Os impactos da homologação de acordos com eficácia liberatória geral e as suas consequências aos trabalhadores revelam o uso político do Poder Judiciário trabalhista como instrumento de vedação do acesso à justiça.

PALAVRAS-CHAVE: Conciliação. Quitação Geral do Contrato de Trabalho. Acesso à Justiça. Direito Processual do Trabalho.

ABSTRACT: *This article aims to analyze the political impact that the inclusion of a general discharge clause in labor agreements causes to the fundamental right of access to justice. Through the recovery of the origin and the political-ideological aspect of Labor Justice, it is proposed the examination of the legal limits to the autonomy of will in the formalization of labor agreements and the legal consequences of a judicial agreement. The impacts of the homologation of agreements with general discharging effect and its consequences to the workers reveal the political use of the Labor Judiciary as an instrument to restrict the access to justice.*

KEYWORDS: *Conciliation. General Discharge of the Employment Contract. Access to Justice. Labor Procedural Law.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Uma política de conciliação ou de negação dos direitos fundamentais?; 3 – A questão jurídica: a quitação como resposta ao pagamento e os limites da coisa julgada; 4 – A questão política: o direito fundamental de acesso à justiça e a quitação geral do contrato em acordo judicial; 5 – Conclusão; 6 – Referências bibliográficas.

1 Pós-doutorado em Ciências Políticas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP); mestre em Direitos Fundamentais pela Pontifícia Universidade Católica (PUCRS); professora de direito e processo do trabalho na UFRGS; juíza do trabalho da Quarta Região. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3431442775934666>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1145-8140>. E-mail: valdete.severo@gmail.com.

2 Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2087851243462680>. E-mail: rayabruna@gmail.com.

1 – Introdução

Ao longo de toda a formação sócio-histórica do Brasil, a conciliação esteve presente como tema central. Nas últimas décadas, entretanto, a sua aplicação vem sendo cada vez mais incentivada pelo Poder Judiciário, especialmente na Justiça do Trabalho. Vista como alternativa à sobrecarga do Judiciário, tal prática tem, contudo, significado vedação de acesso à justiça, através de cláusula criada à revelia do ordenamento jurídico. Nos acordos realizados em processos trabalhistas, tem se observado frequentemente a inclusão de cláusula de quitação geral do contrato de trabalho ou eficácia liberatória geral. O objetivo é impedir reclamações trabalhistas posteriores à formalização do ajuste, excluindo, inclusive, pretensões não debatidas no processo em que realizado o acordo.

Este artigo busca discutir, de forma crítica, a função política que a Justiça do Trabalho exerce, enquanto única capaz de tutelar direitos violados pelos empregadores, quando compactua com a adoção de cláusula que impede ajuizamento de novas demandas por parte do(a) trabalhador(a). A Constituição de 1988 reconhece como direitos fundamentais o acesso à justiça e a proteção a quem trabalha. Nesse contexto, a prática da quitação constitui-se como verdadeiro instrumento político de esvaziamento da ordem jurídica constitucional, com prejuízos que extrapolam a esfera individual, pois atingem toda a sociedade.

Além de desafiar um conjunto de regras jurídicas que definem os conceitos de quitação e coisa julgada, por exemplo, o reconhecimento de validade da cláusula de quitação geral, em acordos trabalhistas, promove não apenas a vedação de acesso à justiça, mas também a criação de uma cultura pela qual os direitos fundamentais dessas pessoas são relativizados, com consequências que comprometem a concretização de um Estado Democrático de Direito, tal como pretendido e descrito na Constituição da República.

2 – Uma política de conciliação ou de negação dos direitos fundamentais?

No Brasil, a conciliação é, desde sempre, uma característica das relações sociais, inclusive aquelas estabelecidas entre o Estado e os particulares por meio do sistema de justiça. A conciliação esteve presente, por exemplo, como elemento importante no período de industrialização. Reivindicações por melhores condições de trabalho e pelo fim da escravização de pessoas resultaram acordos, como o de criação de leis paliativas acerca do comércio de escravizados e, já no início do século XX, legislações previdenciárias pontuais, com o objetivo de minimizar condições nocivas de trabalho (MAIOR, 2017). A Justiça do Trabalho, referida na Constituição de 1934 como parte integrante do Poder Executivo, também foi apresentada como instrumento de pacificação dos conflitos sociais, com o objetivo precípuo de conciliar os interesses em

jogo. Eis porque a instância política para a resolução de conflitos entre capital e trabalho foi inicialmente prevista sob o título de Junta de Conciliação e Julgamento (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2011).

Através do reconhecimento da tutela diferenciada das relações de trabalho, o Estado passa a assumir a necessidade de intervenção na relação laboral, com o compromisso expresso de efetivar garantias mínimas, através do discurso da possibilidade de composição de interesses. As práticas conciliatórias, em realidade, sempre tiveram importância política indiscutível, segundo Jaime Hillesheim (2016, p. 42) “para a manutenção da ordem social, em diferentes momentos históricos, de modo a salvaguardar interesses hegemônicos”. A Constituição de 1988, ao nominar o estado brasileiro como um Estado Democrático de Direito e estabelecer como princípio norteador da nova ordem constitucional a defesa da dignidade da pessoa humana, elevou, pela primeira vez na história do país, os direitos trabalhistas ao patamar de direitos fundamentais (CASPAR, 2021).

A promoção dos direitos trabalhistas ao rol de direitos fundamentais trouxe como consequência direta o reforço da noção de indisponibilidade dos direitos sociais (CASTELLANOS, 2019), que já era fundamento da própria existência do Direito do Trabalho (SEVERO, 2022). A elevação dos direitos trabalhistas a direitos fundamentais, portanto, implicou avanço importante, no sentido do reconhecimento da centralidade da relação de trabalho e de sua regulação, como fundamento (alicerce) do Estado Social. O reconhecimento da limitação à autonomia da vontade na esfera trabalhista, entretanto, não obstou o incentivo do Estado às formas alternativas de resolução de conflitos. Já em 1989, sob o argumento da necessidade de medidas capazes de superar a crise do capitalismo nos países em desenvolvimento, o Consenso de Washington, com o objetivo de desenhar a implementação de medidas neoliberais em países da América Latina (SANTOS, 2022), foi amplamente adotado na política brasileira, inclusive em relação a questões sociais. Ditada pelas disposições que passaram a ser emanadas de organismos internacionais (HILLESHEIM, 2016), com apoio inclusive de um Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas (PNDU) com o Projeto BRA/05/036, houve amplo incentivo à criação de Mecanismos Alternativos de Resolução de Conflitos (MARC)s (GUEDES, 2012). No mesmo sentido, o Banco Mundial, na década de 1990, elaborou o Documento Técnico nº 319, intitulado “O setor judiciário na América Latina e no Caribe – elementos para reforma”, em que defende a necessidade de reforma do Judiciário de países periféricos para atender aos interesses do mercado (HILLESHEIM, 2016), inclusive mediante incentivo ao desenvolvimento da mediação, conciliação e arbitragem (DAKOLIAS, 1996). As propostas apresentadas pelo Banco Mundial tinham como objetivo declarado a adequação do Poder Judiciário às necessidades do mercado. Nas soluções apresentadas, pouco se falava sobre a importância de reformas institucionais que, de fato,

provocassem melhoria ao acesso à justiça ou estímulo à observância da ordem jurídica (HILLESHEIM, 2016). No Brasil, há nítido incremento do incentivo à conciliação ao longo das primeiras décadas do século XXI.

Nesse sentido, a Lei nº 9.957 de 2000 trouxe modificações à CLT, introduzindo a figura das Comissões de Conciliação Prévias. Por muitos anos, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) impôs a obrigatoriedade de as partes submeterem os litígios às comissões como requisito para o ajuizamento de ação judicial. Até que o Supremo Tribunal Federal (STF) reconhecesse a inconstitucionalidade de tal exigência³, diversos litígios levados às Comissões de Conciliações Prévias provocaram a renúncia de direitos trabalhistas, em razão da prática das empresas de estipular a quitação geral do extinto contrato de trabalho (ANAMATRA, 2009). Em razão de tal comportamento violar o disposto no § 2º do art. 477 da CLT⁴, em 2003, o TST sumulou o entendimento de que as quitações dadas pelos empregados restringiam-se às parcelas expressamente consignadas no recibo (Súmula nº 330/TST)⁵. Em continuidade à concretização das diretrizes dos organismos internacionais, sobreveio em 2004 a Emenda Constitucional nº 45. Referida Emenda dispôs, entre outros temas, sobre a criação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSTJ), sobre a alteração da competência da Justiça do Trabalho e sobre a criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (HILLESHEIM, 2016). Especialmente em relação ao CNJ, foi definida como a sua primeira meta a de julgar mais processos do que os distribuídos em cada ano (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019). Com esse objetivo, incentivou-se a conciliação na Justiça Estadual, Justiça Federal e Justiça do Trabalho (quarta meta) (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2022).

3 Em 2009, ao deferir pedido de liminar nas ADIs 2.139 e 2.160, o STF reconheceu a inconstitucionalidade da obrigatoriedade de que os litígios fossem submetidos às Comissões de Conciliação Prévias. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo909.htm>. Acesso em: 13 ago. 2022.

4 “Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (...) § 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.”

5 Súmula nº 330 do TST: “QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003. A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. (...) I – A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo. (...) II – Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação”.

Por essa razão, nos anos 2000, diversas foram as políticas desenvolvidas pelo CNJ para convencer a população e para divulgar a conciliação. A título exemplificativo observamos a criação do Movimento Nacional pela Conciliação, o projeto Conciliar é Legal, o *slogan* “Conciliar é querer bem a você”, o Comitê Gestão da Conciliação e o estabelecimento dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) (HILLESHEIM, 2016). Em 2010, o CNJ editou a Resolução nº 125 através do *slogan* “Conciliando a gente se entende” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2010). Após essa Resolução, pouco a pouco os tribunais foram instaurando os CEJUSCs. Esses centros são unidades do Judiciário que devem abranger o setor pré-processual e processual. Incentiva-se, portanto, não apenas a conciliação judicial, como também a formalização de acordo entre empregado e empregador sem a intervenção do Judiciário.

Em 2017, a Lei nº 13.467/2017 (nomeada como “reforma trabalhista”), marcada por forte influência neoliberal e pelo aprofundamento da precarização do trabalho (GALVÃO; CASTRO; KREIN; TEIXEIRA, 2019), acresce novo estímulo à conciliação fora do Estado. Através dessa lei, por exemplo, foram instituídos os arts. 855-B a 855-E na CLT no novo capítulo denominado “processo de jurisdição voluntária”. O objetivo é disciplinar a homologação de acordos extrajudiciais. Como resultado de todas essas políticas, a conciliação vem sendo cada vez mais adotada na Justiça do Trabalho. Segundo apontam os dados disponibilizados pelo CNJ no relatório “Justiça em Números 2022”, é justamente na Justiça do Trabalho onde é formalizado o maior número de acordos (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2021). O efeito, porém, não tem sido a efetividade dos direitos fundamentais de quem trabalha.

Ao contrário, a utilização desmedida do instituto da conciliação, especialmente na Justiça do Trabalho, parece ignorar o caráter ideológico da sua implementação: a manutenção do *status quo*, através da ideia de que é possível conciliar verbas que são, regra geral, indisponíveis. Essa realidade tem como consequência prática a realização, cada vez mais comum, de acordos entre empregados e empregadores que representam efetivo retrocesso a direitos já assegurados constitucional e infraconstitucionalmente. A prática trabalhista permite afirmar que a conciliação parece se apresentar como um estímulo ao descumprimento da legislação vigente pelos empregadores. Isso porque, não raras vezes, os pactos firmados “redundam em redução dos custos com a reprodução da força de trabalho por meio da remuneração abaixo do seu valor real” (HILLESHEIM, 2016, p. 328). Ou seja, é mais interessante para o empregador conciliar, que efetivamente cumprir as obrigações trabalhistas. Tal realidade se dá, porque se tem conhecimento que na pactuação as concessões *recíprocas* levarão muito frequentemente à renúncia de direitos pelos trabalhadores (ROCHA *apud* GIGLIO, 1982).

3 – A questão jurídica: a quitação como resposta ao pagamento e os limites da coisa julgada

Ao contrário do que ocorre no âmbito do Direito Civil, o Direito do Trabalho é marcado pelo desequilíbrio intrínseco à relação entre as partes. O Estado reconhece a assimetria e a necessidade de impor-se diante da “livre” vontade dos sujeitos envolvidos na relação social. E isso não se dá em razão de benesse estatal, mas da constatação dos efeitos nocivos que a troca entre capital e trabalho gera, quando regulada sob a perspectiva de um contrato. O reconhecimento de que não há livre vontade para quem depende do trabalho para sobreviver resulta, no âmbito do discurso jurídico, o consenso acerca da necessidade de regular de modo diferenciado essa relação e de impor a imperatividade das normas trabalhistas, essencial para a manutenção do patamar mínimo civilizatório. A indisponibilidade dos direitos trabalhistas não considera única e exclusivamente a esfera individual de quem trabalha. Antes, resguarda interesses de toda a sociedade (HIRANO, 2009). Isso porque supressões de direitos não impactam apenas a vida de quem trabalha, mas afetam também sistemas importantes para toda a coletividade. É o caso, por exemplo, do Sistema de Seguridade Social e de políticas relacionadas com o FGTS, comumente atingidos quando do descumprimento da legislação trabalhista.

Como consequência da indisponibilidade, portanto, o ordenamento jurídico brasileiro veda tanto a renúncia a direitos quanto à transação prejudicial ao trabalhador (RODRIGUEZ, 2000). Sobre a diferença entre a renúncia e a transação, Ana Farias Hirano (2009, p. 77) destaca que “a efetiva existência de incerteza sobre o direito é o primeiro pressuposto da transação. Se não há incerteza, o ato de disposição do direito passa a ser uma renúncia, ainda que parcial”. Acrescenta que, no que se refere à renúncia, a doutrina é quase pacífica no sentido de que, regra geral, está vedada no âmbito do Direito do Trabalho⁶. Isso porque, inexistindo dúvida acerca dos direitos que são indisponíveis, o ordenamento jurídico impede que tais normas, pelo seu caráter cogente, sejam dispostas pelas partes. Apesar desse entendimento, porém, a jurisprudência não raramente aponta em sentido diverso. É exemplo a recente decisão do STF que, ao julgar constitucional a possibilidade de norma coletiva restringir direitos trabalhistas (tema 1046)⁷, fixou a ideia de que existem direitos “absolutamente indisponíveis”. A expressão da Corte Constitucional induz a ideia de possível

6 A pesquisadora afirma que não localizou “nenhuma hipótese de autorização expressa de renúncia pela CLT e pela Constituição Federal na esfera individual” (HIRANO, 2009, p. 75).

7 Em 2/6/2022, o STF, por maioria, apreciando o tema 1.046 da repercussão geral, deu provimento ao ARE 1.121.633, e fixou a seguinte tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1046>. Acesso em: 16 ago. 2022.

existência de direitos *relativamente indisponíveis* sobre os quais seria possível dispor. Tal entendimento, contudo, conforme ensina Valdete Souto Severo (2022, p. 3), parece ignorar “a história de luta de trabalhadoras e trabalhadores, de morte, de sofrimento, de crise de consumo, de consciência acerca do sentido de viver em sociedade” que embasou a expressão “direito indisponível”.

A transação é negócio jurídico com caráter contratual que está no art. 840 do Código Civil. Esse instrumento visa extinguir obrigações (VENOSA, 2008), mediante *concessões mútuas das partes*. Conforme disposto pela legislação, a transação apenas pode recair sobre direitos patrimoniais privados (art. 841 do CC). A própria doutrina civilista, em atenção aos arts. 840 e 841 do CC, afirma que a transação limita-se aos direitos disponíveis, uma vez que necessário o seu caráter patrimonial (PEREIRA, 2006). As verbas trabalhistas, por sua vez, têm caráter alimentar (§ 1º do art. 100 da CRFB) e são indisponíveis (art. 1.707 do Código Civil e art. 9º da CLT). É, portanto, discutível a viabilidade de transação nessa esfera, inclusive porque a própria CLT não traz essa hipótese, mas apenas se refere à possibilidade de conciliação entre as partes, conforme os arts. 860 e seguintes da CLT. Parte da doutrina considera relevante a distinção entre conciliação e transação, na medida em que a conciliação ocorre em audiência específica para esse fim e exige que as partes estejam perante um juiz ou conciliador. Ao contrário, na transação as partes apenas apresentam ao juízo uma autocomposição já formalizada exclusivamente entre elas (BOCHENEK, 2011).

Há, no entanto, quem defenda que a conciliação é método de autocomposição das partes (gênero), e que a transação ou renúncia são espécies de consequências advindas da conciliação. Nesse sentido, Daniel Mitidiero ressalta que “a conciliação visa a trazer as partes à concórdia. Dela pode advir tanto um reconhecimento do pedido, como uma renúncia ao direito ou uma transação” (2006, p. 462). Fato é que, ainda que se supere tal divergência, e que se considere admissível a transação na seara trabalhista, a transação deve ser interpretada restritivamente, segundo expressa previsão do art. 843 do CC⁸. Da restritividade imposta por esse artigo, pode-se entender a necessidade de que o objeto da transação não seja genérico, mas que permita determinar os limites definidos pelas partes. Fosse o contrário, eventual interpretação sobre o objeto transacionado poderia ocasionar verdadeira insegurança jurídica. Na mesma esteira está a quitação, também disciplinada pelo Código Civil. Inserida na seção referente ao “objeto do pagamento e sua prova”, a quitação deve conter “o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante” (art. 320 do CC).

8 “Art. 843. A transação interpreta-se restritivamente, e por ela não se transmitem, apenas se declaram ou reconhecem direitos”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm.

Na CLT, por sua vez, a definição de quitação está disposta no § 2º do art. 477. Ao disciplinar a rescisão do contrato de trabalho, referido artigo estabelece que o recibo de quitação deverá especificar a natureza de cada parcela paga e discriminar o seu valor, ressaltando-se que a quitação apenas é válida relativamente às mesmas parcelas. A necessidade de limitação do objeto da quitação está também disposta no § 3º do art. 832 da CLT⁹. Na seção sobre “as decisões e suas eficácias”, referido artigo determina que as decisões, sejam elas “cognitivas ou homologatórias, devem indicar sempre a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo”. Atento a essas disposições, o Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Recurso de Revista nº 556.946/1999¹⁰, asseverou a necessidade de que sejam especificadas as parcelas da quitação, e a consequente impossibilidade de ser dada quitação genérica aos acordos trabalhistas¹¹. Referido entendimento deu origem à Súmula nº 330 que ainda hoje permanece em vigor e que ressalta a exigência de interpretação restritiva da quitação, que só alcança aquelas parcelas expressamente consignadas em recibo. A Súmula nº 330 do TST confirma a ideia de que a quitação é, pois, resultado de *pagamento de parcelas consignadas no recibo*. A especificação das parcelas com a discriminação de sua natureza é, dessa forma, requisito para a perfectibilização da quitação.

Segundo esse entendimento, não parece haver espaço para que sejam formalizados acordos, ou para que sejam proferidas decisões condenatórias e homologatórias, com a quitação geral do contrato de trabalho. Isso porque, na quitação genérica presumem-se incluídas todas e quaisquer parcelas devidas pela relação de emprego, ainda que não expressamente consignadas no recibo, o que contraria não apenas a Súmula nº 330 do TST, mas a própria definição de quitação dada pelos arts. 320 do CC e 477, § 2º, da CLT. A quitação genérica do contrato de trabalho, sem especificar as parcelas sobre as quais se refere, além de contrariar o sentido da própria quitação, parece implicar quase sempre em renúncia a direitos pelos trabalhadores, o que, como sustenta a doutrina, é vedado no âmbito trabalhista.

Apesar disso, o STF no julgamento do Recurso Extraordinário 590.415/SC, posicionou-se quanto à possibilidade de quitação geral e irrestrita quando

9 “Art. 832. Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão (...) § 3º As decisões cognitivas ou homologatórias deverão sempre indicar a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado, inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária, se for o caso”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

10 RR 556.946/1999, 5ª T., Min. Antônio Maria Thaumaturgo Cortizo, DJ 12/11/1999, Decisão unânime. Disponível em: <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=100190.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>. Acesso em: 13 ago. 2022.

11 RR 556.946/1999, 5ª T., Min. Antônio Maria Thaumaturgo Cortizo, DJ 12/11/1999, Decisão unânime. Disponível em: <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=100190.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>. Acesso em: 13 ago. 2022.

empregados aderem ao Plano de Dispensa Incentivada. Segundo a Corte Constitucional, o art. 7º, XXVI, da CRFB¹² teria incentivado a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas. Ao tecer sobre a distinção entre o direito coletivo e o direito individual do trabalho, a Corte defendeu que, nos casos de Plano de Dispensa Incentivada, é faculdade do empregado a sua adesão, o que permitiria a quitação geral e irrestrita. Assim, foi fixado o tema 152 do STF. Embora muito discutível o entendimento de que “no âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho”¹³, fato é que ao se posicionar nesse sentido, o STF ressaltou, ainda mais, a impossibilidade de quitação genérica e irrestrita nos contratos individuais. Assume a Corte Constitucional no julgamento do RE 590.415/SC que na relação de trabalho há intrínseca assimetria entre as partes que implica em necessária restrição da autonomia da vontade no direito individual do trabalho. Isso porque, não se ignora que na prática a formalização de acordo entre empregado e empregador está inserida em um contexto de subordinação que conduz normalmente ao aceite pelo(a) trabalhador(a) de condições desfavoráveis a ele.

Nesse contexto, cabe ao Estado, através de seus juízes, resguardar direitos de quem não detém autotutela. A assimetria do conflito revelada pela impossibilidade de fazer cumprir os direitos espontaneamente (VIANA, 2008), justifica a necessidade de o Estado “intervir nessa relação para impedir que o poder econômico subjugue a condição humana dos trabalhadores” (SEVERO; MAIOR, 2015, p. 9). Disso se extrai que não devem ser homologados ajustes que contenham disposições contrárias à lei (XAVIER, 2018). Na prática, contudo, acordos estão sendo validados pela Justiça do Trabalho com cláusula de “eficácia liberatória geral e irrestrita” do extinto contrato de trabalho. O objetivo dessa expressão é garantir a impossibilidade de reclamação sobre quaisquer outras verbas atinentes à relação de emprego.

Em que pese contrarie o próprio significado de quitação e se oponha ao entendimento fixado pelo STF no RE 590.415/SC, parte da doutrina entende que tal disposição é importante porque traz *segurança jurídica* aos empregadores (FIGUEIREDO; BRITO JÚNIOR, CALCINI, 2020). Tal posicionamento privilegia a segurança de que não haverá demanda futura, e não propriamente a segurança jurídica. E o faz em detrimento da possibilidade da efetivação de direitos trabalhistas. No entanto, não parece razoável que o Poder Judiciário resguarde quem descumpriu o ordenamento jurídico às custas daqueles que são vítimas de tal violação, especialmente quando diante de direitos constitucionalmente definidos como fundamentais (CASTELO, 2000).

12 “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.”

13 Entendimento expresso no julgamento do RE 590.415 de relatoria do Min. Roberto Barroso.

Por essas razões, parte da jurisprudência trabalhista entende pela impossibilidade de homologação de acordos com eficácia liberatória geral¹⁴. Esse entendimento, contudo, não é unânime, nem majoritário. As decisões que reconhecem a validade do acordo com cláusula de quitação geral têm surtido o efeito de que, ao ajuizar nova demanda se obtenha como resposta a impossibilidade de apreciação do pedido, ante o reconhecimento de coisa julgada. Com isso, a nova ação é extinta sem que o Judiciário analise a alegada violação de direitos. O argumento de que há coisa julgada, “a imutabilidade que qualifica a sentença de mérito não mais sujeita a recurso e que impede sua discussão posterior” (MARINONI; ARENHART; MITIDIERO, 2019a, p. 678), não resiste ao exame das regras jurídicas.

A verificação da coisa julgada, segundo o art. 337, § 4º, do CPC, ocorre quando se repete em juízo ação que já foi decidida por decisão transitada em julgado. Ou seja, a identificação da coisa julgada depende daquilo que a doutrina chama de *tríplice identidade*: mesmas partes, mesma causa de pedir e mesmo pedido (art. 337, § 2º, do CPC) (MARINONI; ARENHART; MITIDIERO, 2019b). Além desses elementos, Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (2019c, p. 685) acrescentam que é necessário “empregar também o critério da *identidade da relação jurídica* para aferição da coisa julgada”. Para que esteja configurada a coisa julgada, portanto, deve haver a cumulação de, pelo menos, esses três elementos. Explica Fredie Didier Jr. (2016) que a exceção para a formação da coisa julgada sem a tríplice identidade está nos feitos em que se repita a demanda, mas que as partes sejam diversas. É o caso, por exemplo, das ações coletivas propostas por legitimados extraordinários, ou das ações individuais com litisconsórcio unitário facultativo ou legitimação concorrente – fenômenos também relacionados à legitimação extraordinária.

Percebe-se, contudo, que ainda que seja possível a formação da coisa julgada com partes distintas, não há como falar em coisa julgada sem que as pretensões sejam essencialmente idênticas. Isso porque, o instituto serve, como visto, para dar segurança jurídica ao entendimento já firmado sobre as mesmas pretensões em processo diverso.

Na CLT, a previsão da coisa julgada está implícita no teor do art. 831 que dispõe que, em caso de acordo, o termo lavrado valerá como decisão irrecorrível. Isso quer dizer que a decisão homologatória produz os efeitos da

14 “RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO CONJUNTAMENTE PELAS PARTES. ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. Inviável a homologação do acordo nos termos em que fora ajustado pelas partes, porquanto o instituto da transação não pode ser utilizado como manobra para homologar verbas incontroversamente devidas ao autor, derivadas de férias não fruídas a tempo e modo, não podendo servir para integral quitação do contrato de trabalho, porquanto implica verdadeira renúncia de direitos, vedada pelo ordenamento jurídico. Recurso não provido.” (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020158-84.2022.5.04.0029 ROT, em 15/6/2022, desembargadora Simone Maria Nunes – relatora)

coisa julgada. Contudo, não implica permissão para que a decisão proferida em sede de conciliação ultrapasse os limites temporais, territoriais, subjetivos e objetivos da coisa julgada. A previsão de irrecorribilidade da decisão decorrente de acordo apenas reforça a existência de coisa julgada sobre as questões que foram expressamente decididas quando da formalização do ajuste. Não parecem subsistir, portanto, argumentos capazes de atribuir os efeitos da coisa julgada à decisão que, por exemplo, homologa acordo com cláusula de quitação geral em ação que discute férias ou décimo terceiro, a outra ação que discuta o pagamento de horas extras, ainda que decorrentes da mesma relação jurídica (ALMEIDA; SEVERO, 2013).

A aplicação de tal instituto pela jurisprudência tem conduzido, como visto, à extinção de processos ajuizados por trabalhadores sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, V, do CPC¹⁵. Isso significa que procedimentos distribuídos por quem acusa a existência de violação a direitos fundamentais são extintos pela Justiça do Trabalho sem que sequer seja analisada a alegada violação. Ora, para que haja extinção sem análise do mérito sob o fundamento de que há coisa julgada, por exemplo, parece requisito estritamente relacionado ao Estado Democrático de Direito a necessidade de que a decisão demonstre minimamente que a mesma violação alegada pela parte já foi objeto de análise pelo Judiciário em momento anterior. Quando, no entanto, não há apreciação do mérito, e tampouco se demonstra que a alegada violação já foi objeto de análise anterior, parece haver conflito direto ao sentido de acesso à justiça garantido pela ordem constitucional brasileira. Isso porque, ainda que o indivíduo tenha acessado o Órgão Jurisdicional, não há análise do seu direito e tampouco prolação de um resultado justo.

A negativa genérica de análise do mérito sob o fundamento de que há coisa julgada, sem que o direito supostamente violado tenha sido tutelado, implica verdadeiro retrocesso à construção do direito de acesso à justiça, tão caro às sociedades democráticas. A mensagem que o Estado dá à coletividade, nesses casos, é de que alguns direitos simplesmente não receberão análise pelo juízo, seja qual for a gravidade da lesão alegada.

4 – A questão política: o direito fundamental de acesso à justiça e a quitação geral do contrato em acordo judicial

A Constituição de 1988 foi promulgada em contexto de redemocratização do país. Após 21 anos de ditadura militar que tornou quase inacessível o Poder Judiciário, a nova ordem constitucional trouxe o acesso à justiça como um di-

15 CPC: “Art. 485. O juiz não resolverá o mérito quando: (...) V – reconhecer a existência de preempção, de litispendência ou de coisa julgada”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm.

reito social, previsto no art. 5º, inciso XXXV, da CRFB (GABBAY, 2019). O Código de Processo Civil repete a disposição da Carta Magna e determina em seu art. 3º que não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito. A expressão *acesso à justiça*, embora polissêmica, permite o reconhecimento de dois principais sentidos para o acesso à justiça – um decorrente de sua concepção clássica e outro fruto de uma concepção mais contemporânea (GONZÁLEZ, 2019).

O conceito clássico de acesso à justiça traz consigo a história dos séculos XVIII e XIX, em que predominavam os estados liberais burgueses, de filosofia essencialmente individualista dos direitos (CAPPELLETTI, 1988). Na época, o acesso à justiça era entendido como o direito de acesso aos órgãos Jurisdicionais. A concepção clássica e, portanto, formalista do acesso à justiça era entendida quase como sinônimo do princípio da *inafastabilidade do controle jurisdicional* ou da *universalidade da jurisdição* (GONZÁLEZ, 2019). O acesso à justiça, assim, era percebido como o direito de o jurisdicionado ingressar com ação para análise do Estado.

Ao longo dos anos, percebeu-se que a previsão formal de acesso à justiça, enquanto similar ao direito de ação, era obstaculizada por dificuldades práticas que impediam os cidadãos e as cidadãs de acessarem o sistema de justiça. Sobre essas dificuldades, o Projeto Florença constatou a existência de três ondas renovatórias de acesso à justiça. A primeira onda estava relacionada à necessidade de assistência jurídica gratuita para aqueles declarados hipossuficientes. A segunda onda relacionava-se à dificuldade de um sistema de representação efetivo para tutelar interesses difusos. E a terceira, tratou sobre a imprescindibilidade de técnicas processuais adequadas na resolução dos conflitos. As ondas renovatórias do acesso à justiça partiam do entendimento de que a simples previsão formal do direito, sem instrumentos práticos que o assegure, garante apenas igualdade formal¹⁶.

Ocorre que, embora necessárias reformas para garantir o acesso ao Judiciário, tais medidas não são por si só suficientes para a tutela do direito material. Por essa razão, especialmente após a década de 1980, começou-se a pensar o conceito de acesso à justiça de maneira mais ampla (GONZÁLEZ, 2019). A concepção contemporânea de acesso à justiça entende esse direito para além do mero acesso à jurisdição: ele passa a ser compreendido como o “acesso à ordem jurídica justa” (WATANABE, 1998, p. 128). Acesso à justiça implica necessariamente o reconhecimento de que cabe à Justiça tutelar efetivamente os direitos consagrados pela ordem jurídica. Fala-se, portanto, não apenas no

16 Trata-se do chamado “Movimento de Acesso à Justiça”, inaugurado a partir da publicação das conclusões do Projeto Florença, comandado por Mauro Cappelletti na década de 1970. O primeiro volume do relatório produzido foi publicado no Brasil em 1988 pela Sergio Antonio Fabris Editor, em coautoria com Bryant Garth, e traduzido por Ellen Gracie Northfleet sob o título “Acesso à Justiça”.

direito de acionar tribunais, mas principalmente no direito à tutela do direito. Nesse sentido, o direito de ação passa a ser enxergado como tão somente o primeiro estágio do acesso à justiça. O segundo estágio está relacionado ao direito à tutela ou a resultados justos (CAPPELLETTI, 1988).

No conceito amplo de acesso à justiça está compreendida a ideia de garantia à adequada concretização e cumprimento de um direito (ELFFMAN; LOGUERCIO; BELLA, 2014). O Estado Democrático de Direito, consagrado pela Constituição, reconhece que o ordenamento jurídico busca a realização efetiva do direito material, uma vez que se confia ao Estado a tarefa de dar tutela jurisdicional justa ao caso reclamado. É, portanto, consequência lógica e natural do acesso à justiça garantido pela Constituição (MEDEIROS NETO, 2019). Nesse sentido, assume relevância a efetividade dos direitos. Trata-se de uma nova concepção política da função que o Direito e o sistema de justiça devem exercer na construção de uma sociedade que seja minimamente boa para todas as pessoas. Sob tal perspectiva, o processo apenas atinge a sua finalidade quando é instrumento útil à tutela do direito subjetivo. Passa a ser consequência do acesso à justiça, portanto, a realização do direito efetivo, ou seja, de modo adequado e em tempo hábil a que produza seus efeitos.

É preciso, ainda, pontuar que a busca da efetividade é algo que se confunde com a própria existência de um Poder Judiciário trabalhista, com suas regras processuais diferenciadas. É o Direito (material e processual) do Trabalho que será o protagonista no movimento de alteração da função do Direito e do Estado, sistematizado ao longo do século XX como teoria dos direitos fundamentais. A noção de Estado Social ou Democrático de Direito, na qual existe um dever de realização de uma vida que valha a pena ser vivida, dever que se materializa através da fundamentalidade dos direitos sociais, está umbilicalmente relacionada aos direitos trabalhistas. Há o reconhecimento de um imperativo de tutela que é condição de possibilidade para a continuidade do próprio sistema.

No Brasil, o processo do trabalho surge em um momento histórico, no qual a lógica da proteção à propriedade privada e a noção de liberdade como a possibilidade de vender força de trabalho revelam-se já como falácias. Sistematizadas em nível nacional em 1932, as regras processuais trabalhistas são editadas em razão de um consenso acerca da necessidade de se apartar o máximo possível dos pressupostos e da forma de aplicação do processo civil. O processo do trabalho surge fundado no compromisso de realização do direito material que lhe corresponde (SEVERO; MAIOR, 2015) e reconhece expressamente a necessidade de intervenção na vontade individual. Há, pois, um compromisso político que passa pela centralidade dos direitos eleitos como fundamentais e pelo dever do Estado em realizá-los.

A parte que pugna pela tutela do Estado, no âmbito trabalhista, é justamente aquela que dele necessita para fazer valer qualquer de seus direitos. Daí porque a cláusula de quitação genérica se revela tão grave, da perspectiva social e política. A negativa de análise do mérito da demanda, pelo artifício de que há coisa julgada, esvazia de sentido a própria legislação trabalhista, construída com o propósito de manter uma estrutura social que garanta dignidade a quem troca tempo de vida por capital, como condição para a sobrevivência. Retira-se a confiança do indivíduo no sistema de justiça e tornam-se, as regras trabalhistas, mero referencial à atuação empregadora, a cujo cumprimento não poderá ser impellido pelo empregado que depende da intervenção estatal. Parece estar-se diante, nesses casos, da mais brutal violação a direitos trabalhistas, especialmente porque disfarçada pelo sedutor discurso de que conciliar é legal.

As consequências de uma política conciliatória que extrapola os parâmetros legais e constitucionais, quanto a seus efeitos, extrapolam a esfera individual. A inefetividade dos direitos trabalhistas constitui estímulo a sua violação. E essa violação concretamente significa extensão da jornada sem pagamento de horas extras, manutenção de trabalho em ambiente nocivo à saúde, vínculos e trabalhos em condição de precariedade. Por consequência, implica uma vivência completamente colonizada pelo trabalho obrigatório, subtraindo possibilidades de convívio familiar, leituras e mesmo engajamento político.

5 – Conclusão

A conciliação, embora comumente percebida como mecanismo que garante celeridade processual, em muitos casos termina por representar renúncia a direitos trabalhistas. Isso porque, é intrínseca à origem da conciliação na Justiça do Trabalho a sua utilização como forma de manutenção da ordem social. A conciliação sempre foi empregada e incentivada com o objetivo de intermediar as relações laborais e manter pacificado um sistema voltado ao acúmulo de capital. Não por outro motivo, os instrumentos de autocomposição recebem forte incentivo de organismos internacionais que impactam nas políticas judiciárias adotadas pelo Brasil. Assim, embora a conciliação possa ser relevante à solução da morosidade judicial, não se trata de mecanismo neutro. Ao contrário, a conciliação exerce função de controle do descontentamento social com o descumprimento da ordem jurídica.

Daí porque importa considerar quais são os limites legais à autonomia da vontade na seara trabalhista, a fim de perceber que a quitação constitui instituto com conceito previsto em lei, e que corresponde ao pagamento efetuado. A prática chancelada pelo Poder Judiciário Trabalhista, de outorgar “quitação geral pelo extinto contrato de trabalho”, não tem amparo legal. Estando, o ajuste entabulado entre as partes, a ferir o princípio da indisponibilidade do direito

trabalhista, bem como a própria natureza do ato de transação, é manifesta a incidência do art. 9º da CLT, a inquiná-lo de nulidade absoluta – vício a ser conhecido, portanto, de ofício. O que se procurou evidenciar neste artigo, porém, para além das ilegalidades verificadas na prática de outorga de “quitação geral do contrato”, é a necessidade de compreender as consequências políticas desse uso desvirtuado do sistema de justiça.

A quitação deve ser interpretada restritivamente, dentro da esfera de direitos patrimoniais. A quitação genérica e irrestrita de verbas trabalhistas, além de ser ilegal, conduz à perda de direitos, já que é utilizada fundamentalmente como forma a impedir novas reclamações. E essa perda tem consequências para o convívio familiar, para as possibilidades de estudo, interação social e mesmo engajamento político.

As políticas de autocomposição de litígios na Justiça do Trabalho, amplamente estimuladas sob o argumento político da necessidade de reduzir o número de demandas, aprofundaram o uso dessa prática nociva que, sem previsão jurídica, implica vedação de acesso à justiça. Este artigo demonstrou como a cláusula de “quitação geral de contrato” desafia um conjunto de regras jurídicas, além de ter consequências políticas que atingem toda a sociedade.

O aprofundamento da precarização na proteção social e, portanto, no respeito à dignidade humana, é manifesto. Em lugar de garantir a efetividade dos direitos, constrói-se a falsa noção de que a razão da existência do Poder Judiciário é conciliar, mediar, arbitrar. O Direito do Trabalho se justifica historicamente pelo reconhecimento de que nessa relação não há livre manifestação de vontade. Nem durante o vínculo, nem muito menos depois que ele acaba, quando o desemprego e a fome influenciam decisivamente as escolhas, por vezes trágicas, de quem depende necessariamente de um trabalho para sobreviver. Direitos trabalhistas não se reduzem aos créditos que representam. Envolvem tempo de vida; saúde física e emocional. Se há inegável vantagem na pacificação do conflito social, é certo que essa pacificação deve implicar a realização de justiça social, sob pena de simplesmente afastar o conflito, sem resolvê-lo. Afinal, a própria segurança jurídica constitui ideal que se sustenta na ideia de um Poder Judiciário forte, que faça valer os direitos, que não se submeta a pressões nem seja assediado pelo cumprimento de metas. Um Poder Judiciário que não é cego à realidade social.

6 – Referências bibliográficas

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Entre o ordenamento jurídico e o costume: o problema da quitação no acordo trabalhista. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 8, p. 924-931, ago. 2013.

ANAMATRA. STF suspende obrigatoriedade das comissões de conciliação prévia. *Jusbrasil*, 2009. Disponível em: <https://anamatra.jusbrasil.com.br/noticias/1059699/stf-suspende-obrigatoriedade-das-comissoes-de-conciliacao-previa>. Acesso em: 13 ago. 2022.

BOCHENEK, Antônio César; NASCIMENTO, Márcio Augusto. *Juizados Especiais Federais Cíveis*. Porto Alegre: Direitos dos Autores, 2011. E-book.

CAPPELLETTI, Mauro. *Acesso à justiça*. Porto Alegre, Fabris, 1988.

CASPAR, Rafael Chiari. *Conciliação trabalhista: quando o “sim” ao acordo é o “não” à justiça*. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2021.

CASTELLANOS, Angel Rafael Mariño. A indisponibilidade dos direitos fundamentais. *RIDH*, Bauru, v. 7, n. 1, p. 249-261, jan./jun. 2019.

CASTELO, Jorge Pinheiro. Estudos sobre renúncia e transação. In: FREDIANI, Yone (Coord.). *Tendências de direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Relatório Metas Nacionais do Poder Judiciário*. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/04/Relatorio_de_Metas_Nacionais_do_Poder_Judiciario_2019_2020_04_30.pdf. Acesso em: 13 ago. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Metas nacionais 2022*. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/01/metas-nacionais-aprovadas-no-15o-enpj.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010*. Brasília: CNJ, 2010. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2014/04/resolucao_125_29112010_23042014190818.pdf. Acesso em: 13 ago. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Conselho Nacional de Justiça em números 2021*. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/relatorio-justica-em-numeros2021-221121.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2022.

DAKOLIAS, Maria. *O setor Judiciário na América Latina e no Caribe: elementos para reforma*. 1996. Disponível em <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24400/00003439.pdf>. Acesso em: 7 ago. 2022.

DIDIER JR, Fredie. *Curso do direito processual civil: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela*. 12. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

ELFFMAN, Mario. *Questões e questionamentos sobre a Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: HS Editora, 2014.

FIGUEIREDO, Tácia Mendonça; BRITO JÚNIOR, Nivaldo Soares de; CALCINI, Ricardo. *Homologação de acordos extrajudiciais pela Justiça do Trabalho*. 2020. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/337148/homologacao-de-acordos-extrajudiciais-pela-justica-do-trabalho>. Acesso em: 22 ago. 2022.

GABBAY, Daniela Monteiro; COSTA, Susana Henriques da; ASPERTI, Maria Cecília Araújo. Acesso à justiça no Brasil: reflexões sobre escolhas políticas e a necessidade de construção de uma nova agenda de pesquisa. *Revista Brasileira de Sociologia do Direito*, v. 6, n. 3, set./dez. 2019.

GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Caderno CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, maio/ago. 2019.

GONZÁLEZ, Pedro. *O conceito atualizado de acesso à justiça e as funções da Defensoria Pública*. Rio de Janeiro: XIV CONADEP, 2019. p. 5. Disponível em: [https://www.anadep.org.br/wtksite/cms/conteudo/42531/O_Conceito_atualizado_de_acesso_Justi_a_\(RJ\).pdf](https://www.anadep.org.br/wtksite/cms/conteudo/42531/O_Conceito_atualizado_de_acesso_Justi_a_(RJ).pdf). Acesso em: 2 set. 2022.

- GUEDES, Jimena Rocha Cordeiro. *Conciliação judicial trabalhista no Brasil: entre a flexibilização e a indisponibilidade dos direitos fundamentais sociais*. Dissertação (Mestrado) – UFPB/CCJ, 2012.
- HILLESHEIM, Jaime. *Conciliação trabalhista: ofensiva sobre os direitos dos trabalhadores na periferia do capitalismo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.
- HIRANO, Ana Farias. *Acordos homologados pela Justiça do Trabalho: uma análise dos dissídios individuais na fase de conhecimento*. 2009. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Direito, São Paulo. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13082009-092724/pt-br.php>. Acesso em: 14 ago. 2022.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. *História do direito do trabalho no Brasil – Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. v. 1. Parte I.
- MARINONI, Luiz Guilherme. *Curso de processo civil: tutela dos direitos mediante procedimento comum*. 5. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. v. 2.
- MEDEIROS NETO, Elias Marques de. O STJ e o princípio da efetividade. *Revista do Advogado*, AASP, ano XXXIX, n. 141, abr. 2019.
- MITIDIERO, Daniel Francisco. *Comentários ao Código de Processo Civil*. São Paulo: Memória Jurídica, 2006. T. III (arts. 270 a 331).
- PEREIRA, Caio Márcio da Silva. *Instituições de direito civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2006. v. III.
- ROCHA apud GIGLIO, Wagner. *A conciliação nos dissídios individuais do trabalho*. São Paulo: LTr, 1982.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.
- SANTOS, Thamires. *Consenso de Washington: o que foi, principais medidas e críticas*. Educa mais Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/geografia/consenso-de-washington>. Acesso em: 7 ago. 2022.
- SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O processo do trabalho como instrumento do direito do trabalho e as ideias fora de lugar do novo CPC*. São Paulo: LTr, 2015. E-book.
- SEVERO, Valdete Souto. *Tema 1046*. Brasil de Fato. Disponível em <https://www.brasilefators.com.br/2022/06/13/tema-1046>. Acesso em: 16 ago. 2022.
- TRIBUNAL Superior do Trabalho. *A história da justiça do trabalho no Brasil: multiplicidade de olhares*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, Comissão de Documentação, 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/35199>. Acesso em: 3 abr. 2022.
- VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008. v. II.
- VIANA, Márcio Túlio. Os paradoxos da prescrição – quando o trabalhador se faz cúmplice involuntário da perda de seus direitos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, v. 47, n. 77, 2008.
- WATANABE, Kazuo. Acesso à justiça e sociedade moderna. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; WATANABE, Kazuo (Coord.). *Participação e processo*. São Paulo: RT, 1998.
- XAVIER, Eduardo Vidal. *A jurisdição voluntária na justiça do trabalho e a quitação geral: aspectos da reforma trabalhista*. Anais do III Congresso de Processo Civil Internacional, Vitória, 2018.

Recebido em: 6/2/2023

Aprovado em: 6/3/2023

Como citar este texto:

SEVERO, Valdete Souto; BARBOSA, Bruna Raya. A prática de quitação geral em acordo trabalhista como vedação do acesso à justiça. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 1, p. 251-267, jan./mar. 2023.