Cognitio Juris
ISSN 2236-3009

VALIDADE E LIMITES DA QUITAÇÃO GERAL NA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO ARTIGO 855-B DA CLT EM CONEXÃO COM A RESOLUÇÃO CNJ Nº 586/2024

VALIDITY AND LIMITS OF GENERAL RELEASE IN THE JUDICIAL APPROVAL OF EXTRAJUDICIAL SETTLEMENT AGREEMENTS: A CRITICAL ANALYSIS OF ARTICLE 855-B OF THE CLT IN CONNECTION WITH CNJ RESOLUTION No. 586/2024

Artigo submetido em 19 de novembro de 2026
Artigo aprovado em 20 de novembro de 2026
Artigo publicado em 20 de novembro de 2026

Cognitio Juris
Volume 16 – Número 59 – 2026
ISSN 2236-3009

.

Autor:
Danilo Araújo Soares Assis[1]
Carlos Francisco do Nascimento[2]

.

RESUMO: O presente trabalho analisa a validade e os limites da quitação geral nos acordos extrajudiciais submetidos à homologação da Justiça do Trabalho, com ênfase no artigo 855-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Resolução CNJ nº 586/2024. O objetivo consiste em examinar os requisitos jurídicos para o reconhecimento da quitação ampla, considerando a autonomia privada, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, a proteção constitucional do trabalhador e a segurança jurídica. É utilizada revisão bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa, fundamentada na legislação, em referências doutrinárias e em atos normativos pertinentes. São discutidos o procedimento de homologação, os efeitos liberatórios do acordo, a necessidade de manifestação livre e consciente das partes e os limites da atuação judicial. Também são examinadas as controvérsias relativas à competência regulamentar do Conselho Nacional de Justiça e à independência dos magistrados na apreciação dos acordos. Conclui-se que a quitação geral exige o cumprimento dos requisitos legais e normativos aplicáveis, não podendo ser considerada automaticamente inválida nem produzir efeitos irrestritos. Sua eficácia deve ser avaliada conforme o conteúdo do acordo, as circunstâncias da negociação e os limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico, de modo a conciliar a autonomia negocial, a proteção dos direitos trabalhistas e a segurança jurídica.

Palavras-chave: Acordo extrajudicial; quitação geral, Justiça do Trabalho; Resolução CNJ nº 586/2024; Segurança jurídica.

ABSTRACT: This study analyzes the validity and limits of general releases in extrajudicial labor agreements submitted for judicial approval, focusing on Articles 855-B to 855-E of the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT) and CNJ Resolution No. 586/2024. Its main objective is to examine the legal requirements for recognizing broad, general, and irrevocable releases, considering private autonomy, the non-waivability of labor rights, constitutional protection of workers, and legal certainty. The research adopts a qualitative, exploratory, and descriptive approach, based on bibliographic and documentary analysis of relevant legislation, legal scholarship, and normative acts. It addresses the judicial approval

procedure, the scope of the legal effects of releases, the requirement for free and informed consent, and the limits of judicial review. It also examines controversies concerning the regulatory authority of the National Council of Justice and judicial independence in the assessment of such agreements. The findings indicate that general releases are neither automatically invalid nor capable of producing unrestricted effects. Their validity and scope depend on compliance with applicable legal and regulatory requirements, the content of the agreement, the circumstances surrounding the negotiation, and the limits established by the legal system. It is therefore essential to reconcile private autonomy, the protection of labor rights, and legal certainty.

Keywords: Extrajudicial labor agreement; General release; Labor Law; CNJ Resolution No. 586/2024; Legal certainty.

INTRODUÇÃO

A homologação de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho constitui um instrumento de solução consensual de conflitos que permite a empregados e empregadores submeterem à apreciação judicial composições relacionadas ao contrato de trabalho. Introduzido pela Lei nº 13.467/2017, o procedimento previsto nos artigos 855-B a 855-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ampliou as possibilidades de negociação entre as partes. Entretanto, a atribuição de quitação geral nesses acordos suscita controvérsias quanto à extensão de seus efeitos, à autonomia privada e à proteção dos direitos trabalhistas.

A discussão ganhou relevância com a edição da Resolução CNJ nº 586/2024, que estabelece condições para a atribuição de eficácia liberatória ampla, geral e irrevogável a determinados acordos extrajudiciais homologados pela Justiça do Trabalho. A norma suscita questionamentos sobre os limites da competência regulamentar do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a independência judicial e a possibilidade de a quitação alcançar pretensões que ultrapassem as parcelas expressamente discriminadas no instrumento. Nesse contexto,

torna-se necessário examinar a compatibilidade entre a regulamentação, a legislação trabalhista e as garantias constitucionais aplicáveis.

Diante disso, o problema abordado neste artigo consiste em investigar se a Resolução CNJ nº 586/2024, ao disciplinar os efeitos da quitação geral nos acordos extrajudiciais trabalhistas, respeita os limites da competência regulamentar do Conselho ou se suas disposições podem interferir na independência funcional dos magistrados da justiça especializada e na interpretação judicial da legislação. A análise considera as atribuições constitucionais do CNJ, a competência legislativa da União prevista no artigo 22, inciso I, da Constituição Federal e a necessidade de conciliar a segurança jurídica com a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

O objetivo geral é analisar criticamente a validade e os limites da quitação geral nos acordos extrajudiciais submetidos à homologação da Justiça do Trabalho, considerando os artigos 855-B a 855-E da CLT e a Resolução CNJ nº 586/2024. Como objetivos específicos, busca-se examinar o procedimento de homologação e sua relação com a autonomia privada e a indisponibilidade dos direitos trabalhistas; investigar as divergências doutrinárias e jurisprudenciais sobre a extensão da quitação; analisar os requisitos e as limitações estabelecidos pela Resolução, especialmente quanto à atuação dos magistrados; e identificar parâmetros constitucionais para uma homologação compatível com a proteção do trabalhador e a segurança jurídica.

A relevância deste trabalho decorre da necessidade de compreender os efeitos jurídicos da quitação geral e os limites da negociação extrajudicial nas relações de trabalho. Embora esses acordos possam favorecer a solução consensual de conflitos e conferir previsibilidade às relações jurídicas, sua validade exige atenção à manifestação de vontade das partes, à regularidade da negociação e aos direitos abrangidos pela composição. No plano institucional, destaca-se a discussão sobre a competência regulamentar do CNJ e a independência judicial. Nesse sentido, o estudo de Silva (2024), que examina criticamente a

constitucionalidade da Resolução nº 586/2024, constitui referência doutrinária relevante para a análise dos limites normativos do Conselho e dos efeitos da quitação ampla.

Quanto à metodologia, utiliza-se abordagem qualitativa e caráter exploratório e descritivo, sendo desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e pesquisa documental. São consideradas a Constituição Federal de 1988, a CLT, a Resolução CNJ nº 586/2024, a legislação civil pertinente e obras doutrinárias relacionadas ao Direito do Trabalho e ao Direito Processual do Trabalho. Também são consideradas decisões judiciais relevantes para a controvérsia, especialmente aquelas relacionadas à homologação de acordos extrajudiciais, à extensão da quitação e aos limites da atuação judicial. A análise busca confrontar os fundamentos jurídicos envolvidos, sem pressupor antecipadamente a invalidade da Resolução ou a aplicação irrestrita de seus efeitos.

Por fim, o estudo busca contribuir para a compreensão dos critérios jurídicos aplicáveis à quitação geral nos acordos extrajudiciais trabalhistas, examinando as possibilidades e os limites desse instrumento diante da autonomia negocial, da proteção dos direitos trabalhistas, da independência judicial e da segurança jurídica. Pretende-se, assim, avaliar em que condições a quitação ampla pode produzir efeitos legítimos, respeitando a legislação e as garantias constitucionais pertinentes.

2 A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO: AUTONOMIA PRIVADA E PROTEÇÃO JURÍDICA

A homologação de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho representa um mecanismo de solução consensual de conflitos, permitindo que empregados e empregadores submetam à apreciação judicial os termos de uma negociação realizada fora do processo contencioso. Esse procedimento, incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 13.467/2017, busca conferir validade jurídica às composições e ampliar as possibilidades de resolução de controvérsias trabalhistas. Entretanto, sua aplicação exige a observância dos

requisitos legais e a análise dos limites da autonomia privada nas relações de emprego.

Nesse contexto, a compreensão do procedimento de homologação requer o exame de sua natureza jurídica, das garantias estabelecidas pela legislação trabalhista e da atuação do magistrado na apreciação dos acordos apresentados. Também se torna necessário considerar a indisponibilidade dos direitos trabalhistas e a proteção jurídica conferida ao empregado, aspectos fundamentais para avaliar a legitimidade das negociações e os efeitos decorrentes da quitação pactuada.

2.1 O procedimento de homologação previsto nos artigos 855-B a 855-E da CLT e o exercício da jurisdição voluntária

A Lei nº 13.467/2017 introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) os artigos 855-B a 855-E, instituindo um procedimento específico para a homologação judicial de acordos extrajudiciais. Por meio desse mecanismo, empregado e empregador podem submeter ao Poder Judiciário uma composição previamente negociada, buscando conferir-lhe os efeitos jurídicos admitidos pela legislação. A homologação, entretanto, não ocorre automaticamente, pois depende da apreciação judicial do pedido e da regularidade do acordo apresentado (Brasil, 1943; Brasil, 2017).

O artigo 855-B da CLT exige petição conjunta e representação das partes por advogados distintos, permitindo que o trabalhador seja assistido pelo advogado de seu sindicato profissional. O artigo 855-C esclarece que o procedimento não afasta a obrigação de pagamento das verbas rescisórias no prazo legal. Já o artigo 855-D prevê a análise judicial do acordo, a possibilidade de realização de audiência e a prolação de sentença. Por sua vez, o artigo 855-E estabelece que a apresentação do pedido suspende a prescrição exclusivamente quanto aos direitos nele especificados (Brasil, 1943, arts. 855-B a 855-E).

O procedimento integra a chamada jurisdição voluntária, pois tem origem em uma composição apresentada conjuntamente pelos interessados, e não necessariamente em uma

pretensão resistida. Nesse contexto, Godinho (2021), ao abordar o conceito de jurisdição voluntária, contribui para a compreensão das particularidades dessa modalidade de atividade jurisdicional e de sua distinção em relação à jurisdição contenciosa. Essa classificação, entretanto, não significa que o magistrado deva atuar como mero formalizador da vontade das partes. Compete-lhe examinar o pedido conforme as exigências legais e as circunstâncias do caso concreto, podendo avaliar a necessidade de audiência e verificar elementos relevantes para a validade do negócio jurídico. A homologação, portanto, não equivale à aprovação automática de todas as cláusulas pactuadas.

A exigência de análise judicial assume especial relevância nas relações de trabalho, marcadas por possíveis diferenças econômicas e negociais entre empregado e empregador. Embora a legislação permita a solução consensual de conflitos, a existência de advogados distintos e a apresentação conjunta do pedido não afastam, por si sós, a necessidade de verificar a regularidade do consentimento e a observância das normas aplicáveis. A atuação judicial deve considerar se o acordo foi celebrado de maneira válida, sem presumir automaticamente a existência de vícios, mas também sem ignorar circunstâncias concretas que possam comprometer a liberdade de negociação.

Essa distinção é importante para compreender a controvérsia sobre os efeitos da quitação geral. A existência de um acordo homologado não dispensa a análise do conteúdo negociado nem significa, por si só, que todas as pretensões decorrentes do contrato de trabalho estejam necessariamente extintas. Além disso, o artigo 855-E da CLT delimita a suspensão da prescrição aos direitos especificados no pedido de homologação, demonstrando a importância da identificação das matérias submetidas ao Judiciário. Embora essa regra trate especificamente da prescrição, ela também evidencia a necessidade de atenção ao conteúdo do acordo e aos efeitos jurídicos pretendidos pelas partes (Brasil, 1943).

Nesse cenário, a Resolução CNJ nº 586/2024 estabelece condições para que os acordos extrajudiciais homologados produzam efeitos de quitação ampla, geral e irrevogável. Sua

aplicação, contudo, deve ser examinada em conjunto com a CLT e as demais normas pertinentes, considerando os requisitos previstos no próprio ato normativo e os limites da atuação judicial. Silva (2024), ao analisar a constitucionalidade da resolução, problematiza a extensão dos efeitos atribuídos à quitação e a compatibilidade da regulamentação com o ordenamento jurídico. Dessa forma, a compreensão do procedimento de homologação constitui ponto de partida para avaliar até que ponto a autonomia privada pode produzir efeitos sobre direitos decorrentes da relação de emprego.

2.2 A autonomia privada, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas e o papel do magistrado na proteção dos direitos fundamentais

A autonomia privada permite que as partes estabeleçam condições para solucionar controvérsias e organizar seus interesses, desde que respeitados os limites legais. Entretanto, nas relações de trabalho, seu exercício apresenta particularidades decorrentes da subordinação jurídica e da desigualdade econômica e informacional entre empregado e empregador. Nesse contexto, destaca-se o princípio da proteção, que busca equilibrar a relação empregatícia, reconhecendo a condição de hipossuficiência do trabalhador diante do poder econômico e diretivo do empregador. Por essa razão, a autonomia privada no Direito do Trabalho possui caráter relativo, diferentemente da maior liberdade negocial tradicionalmente reconhecida no Direito Civil. Assim, embora seja admitida a negociação entre as partes, sua validade depende da observância das normas trabalhistas de proteção e dos direitos legalmente assegurados ao empregado (Brasil, 1943; Silva, 2024).

A indisponibilidade dos direitos trabalhistas impõe limites à renúncia de garantias legalmente asseguradas, mas não significa que toda negociação seja proibida. A transação pode constituir instrumento legítimo de prevenção e resolução de conflitos, desde que respeite os requisitos jurídicos aplicáveis. Nesse contexto, o artigo 843 do Código Civil determina que a transação seja interpretada restritivamente, enquanto o artigo 320 disciplina os elementos da quitação. A aplicação das normas de Direito Comum às relações trabalhistas ocorre de

forma subsidiária, diante da ausência de disposição específica na legislação laboral e desde que exista compatibilidade com os princípios e as normas do Direito do Trabalho, conforme estabelece o artigo 8º, § 1º, da CLT. Essas disposições contribuem para a análise dos limites das obrigações efetivamente abrangidas pelo acordo (Brasil, 1943; Brasil, 2002).

A questão torna-se mais complexa quando o instrumento prevê quitação geral do contrato de trabalho. Nessa hipótese, é necessário examinar se o trabalhador compreendeu o alcance da cláusula, se houve manifestação livre de vontade e se o negócio respeita os limites legais. A representação por advogados distintos, exigida pelo artigo 855-B da CLT, constitui uma garantia procedimental relevante, mas não elimina a possibilidade de vícios de consentimento ou de outras irregularidades que possam comprometer a validade do acordo (Brasil, 1943; Brasil, 2002).

O papel do magistrado consiste em apreciar o pedido de homologação à luz da legislação e das circunstâncias apresentadas, sem substituir arbitrariamente a vontade das partes nem aprovar automaticamente qualquer composição. Essa atuação deve observar os fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, previstos no artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal, bem como os direitos assegurados pelo artigo 7º. Também deve considerar a garantia de acesso à Justiça prevista no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição (Brasil, 1988).

Dessa forma, a autonomia privada e a proteção trabalhista não são necessariamente incompatíveis. A homologação pode favorecer a solução consensual de conflitos e a segurança jurídica, desde que a negociação observe os requisitos legais e que seus efeitos não ultrapassem os limites admitidos pelo ordenamento. Essa compreensão permite analisar a quitação geral sem presumir sua invalidade em todos os casos nem reconhecer eficácia irrestrita a qualquer cláusula contratual.

3 A EXTENSÃO DA QUITAÇÃO NOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS: DIVERGÊNCIAS

DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS

A extensão da quitação nos acordos extrajudiciais trabalhistas envolve o conflito entre a autonomia privada, a segurança jurídica e a proteção dos direitos do trabalhador. A principal controvérsia consiste em determinar se a homologação judicial pode abranger todas as pretensões decorrentes do contrato de trabalho ou se seus efeitos devem permanecer limitados às parcelas expressamente negociadas. A questão exige interpretar conjuntamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as regras civis sobre transação e os entendimentos jurisprudenciais relativos ao controle judicial dos acordos (Brasil, 1943; Brasil, 2002; Silva, 2024).

A discussão ganhou relevância com a Lei nº 13.467/2017, que introduziu na CLT o procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais. Posteriormente, a Resolução CNJ nº 586/2024 estabeleceu condições para a atribuição de quitação ampla, geral e irrevogável aos acordos homologados. Nesse cenário, é necessário examinar os limites da quitação, a atuação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e a validade da manifestação de vontade do trabalhador, considerando tanto a eficácia das composições consensuais quanto a prevenção de renúncias juridicamente inválidas (Brasil, 2017; Brasil, 2024).

3.1 A quitação das parcelas discriminadas e a controvérsia sobre a quitação geral do contrato de trabalho

A quitação restrita alcança as parcelas e obrigações expressamente identificadas no acordo, enquanto a quitação geral pretende estender seus efeitos a outras pretensões decorrentes do contrato de trabalho. Essa distinção é relevante porque o pagamento de determinada verba não significa, necessariamente, que todas as obrigações trabalhistas tenham sido discutidas e solucionadas. Por isso, o alcance da quitação deve ser examinado conforme o conteúdo do instrumento e a legislação aplicável, considerando-se também a regra de

interpretação restritiva da transação prevista no artigo 843 do Código Civil (Brasil, 2002).

A quitação geral pode proporcionar maior segurança jurídica e encerrar controvérsias entre as partes. Entretanto, sua eficácia depende do atendimento dos requisitos legais e normativos, não bastando a simples inclusão de uma cláusula genérica no acordo. Nesse contexto, a Resolução CNJ nº 586/2024 estabelece condições específicas para o reconhecimento da quitação ampla, conforme dispõe seu artigo 1º:

Art. 1º Os acordos extrajudiciais homologados pela Justiça do Trabalho terão efeito de quitação ampla, geral e irrevogável, nos termos da legislação em vigor, sempre que observadas as seguintes condições:

I – previsão expressa do efeito de quitação ampla, geral e irrevogável no acordo homologado;

II – assistência das partes por advogado(s) devidamente constituído(s) ou sindicato, vedada a constituição de advogado comum;

III – assistência pelos pais, curadores ou tutores legais, em se tratando de trabalhador(a) menor de 16 anos ou incapaz; e

IV – a inocorrência de quaisquer dos vícios de vontade ou defeitos dos negócios jurídicos de que cuidam os arts. 138 a 184 do Código Civil, que não poderão ser presumidos ante a mera hipossuficiência do trabalhador (Brasil, 2024, art. 1º).

A Resolução também delimita situações que não são abrangidas pela quitação, incluindo determinadas pretensões relacionadas a doenças ocupacionais ou sequelas acidentárias desconhecidas, fatos ou direitos cujo conhecimento não era possível no momento do acordo, pretensões de pessoas não representadas e títulos expressamente ressalvados. Além disso, o artigo 2º prevê que os acordos que não observarem as condições do artigo 1º terão eficácia liberatória restrita aos títulos e valores expressamente consignados, ressalvados os casos de nulidade (Brasil, 2024)

Apesar dessas disposições, permanece a discussão sobre a extensão dos efeitos liberatórios e os limites da regulamentação pelo Conselho Nacional de Justiça. Silva (2024) examina criticamente a constitucionalidade da Resolução e questiona a competência do órgão para estabelecer diretrizes que influenciem a interpretação judicial dos acordos extrajudiciais trabalhistas. A controvérsia envolve, portanto, não apenas a autonomia das partes, mas também a independência judicial e a proteção dos direitos do trabalhador.

Dessa forma, a quitação geral não deve ser considerada automaticamente inválida nem aplicada de maneira irrestrita. Sua eficácia exige a observância das condições normativas, a análise das circunstâncias concretas das relações trabalhistas e o respeito às exceções expressamente previstas. O desafio jurídico consiste em compatibilizar a segurança jurídica proporcionada pela composição extrajudicial com a proteção dos direitos trabalhistas e os limites legais da transação.

3.2 O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, a Súmula nº 418 do TST e o controle judicial da homologação

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é relevante para compreender os limites da homologação judicial dos acordos. A Súmula nº 418 estabelece que a homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança (Brasil, Tribunal Superior do Trabalho, 2017). O enunciado afasta a existência de um direito automático à homologação, mas não determina, por si só, a validade ou a invalidade das cláusulas de quitação geral. Seu alcance está relacionado à possibilidade de o magistrado decidir sobre a homologação, considerando as particularidades do caso e os requisitos jurídicos aplicáveis.

Nos acordos extrajudiciais, o artigo 855-D da CLT prevê que o juiz analise o pedido e profira sentença, podendo designar audiência se considerar necessário. Essa disposição demonstra que a homologação exige apreciação judicial, não se limitando ao recebimento formal da

petição conjunta. O magistrado deve verificar a regularidade do procedimento e pode examinar circunstâncias relevantes para a validade do negócio jurídico, inclusive possíveis vícios de consentimento. A representação das partes por advogados distintos, exigida pelo artigo 855-B, constitui uma garantia procedimental importante, mas não torna obrigatória a homologação (Brasil, 1943).

A análise da jurisprudência exige distinguir a faculdade de homologar acordos da controvérsia específica sobre a extensão da quitação. Embora a Súmula nº 418 estabeleça uma orientação sobre a possibilidade de recusa da homologação, ela não constitui fundamento suficiente para afirmar que o TST adota uma posição uniforme sobre todas as hipóteses de quitação geral. Para sustentar conclusões sobre a validade ou o alcance liberatório dessas cláusulas, é necessário examinar decisões específicas, considerando os fundamentos adotados, as circunstâncias dos casos e as normas aplicáveis.

O controle judicial deve considerar, de um lado, a autonomia privada e a segurança jurídica decorrente dos acordos validamente celebrados e, de outro, a necessidade de verificar a conformidade do negócio com o ordenamento jurídico e ditames protetivos do Direito do Trabalho. A homologação não deve ser tratada como mera formalidade, assim como a recusa judicial não deve ser confundida com uma declaração automática de invalidade de toda cláusula de quitação ampla. A existência de fraude, coação ou outros defeitos juridicamente relevantes deve ser examinada conforme as circunstâncias concretas, sem presunções desprovidas de fundamento. Desse modo, a Súmula nº 418 contribui para compreender a margem de decisão judicial, mas não resolve isoladamente a controvérsia sobre a extensão da quitação (Brasil, Tribunal Superior do Trabalho, 2017; Silva, 2024).

A Resolução CNJ nº 586/2024 acrescenta uma dimensão normativa à discussão ao estabelecer condições para que determinados acordos extrajudiciais homologados produzam efeitos de quitação ampla, geral e irrevogável. Sua aplicação suscita questões sobre a competência regulamentar do Conselho Nacional de Justiça, a interpretação da legislação

trabalhista e a preservação da independência judicial. Silva (2024) questiona a constitucionalidade da resolução e os limites da competência do CNJ para disciplinar os efeitos desses acordos. Essa crítica deve ser apresentada como posição doutrinária, e não como declaração definitiva de invalidade do ato normativo. Assim, a análise deve considerar o texto da resolução, a legislação federal pertinente e os argumentos jurídicos apresentados, sem presumir que a norma elimine a necessidade de apreciação judicial.

3.3 Os vícios de consentimento e a proteção do trabalhador em situação de vulnerabilidade

A validade da quitação depende também das condições em que o trabalhador manifesta sua vontade. O Código Civil disciplina defeitos do negócio jurídico, como erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão e fraude contra credores, estabelecendo parâmetros para avaliar situações em que a manifestação de vontade pode estar comprometida. No âmbito trabalhista, essas hipóteses devem ser examinadas conforme as circunstâncias concretas, sem presumir automaticamente a existência de vício apenas porque o empregado se encontra em posição econômica ou contratual menos favorável (Brasil, 2002).

A vulnerabilidade do trabalhador, entretanto, não deve ser desconsiderada. A necessidade imediata de recursos, o receio de permanecer desempregado, a falta de informações sobre os direitos envolvidos ou a pressão para aceitar determinada proposta podem comprometer a qualidade da negociação. Por isso, a análise da validade do acordo deve verificar se houve compreensão efetiva das consequências da quitação, acesso a orientação jurídica independente e liberdade para aceitar ou rejeitar as condições propostas. A assinatura do documento, isoladamente, não demonstra que todas essas garantias tenham sido efetivamente observadas.

A assistência por advogados distintos, prevista no artigo 855-B da CLT, busca evitar conflitos de representação e ampliar as condições de esclarecimento das partes. A Resolução CNJ nº 586/2024 também exige assistência jurídica e ausência dos vícios de vontade previstos no

Código Civil, vedando que esses defeitos sejam presumidos exclusivamente em razão da hipossuficiência do trabalhador (Brasil, 1943; Brasil, 2024). Isso não significa que a vulnerabilidade seja juridicamente irrelevante, mas que sua relação com a validade do negócio deve ser examinada a partir de elementos concretos.

O controle judicial deve considerar, entre outros aspectos, a clareza das cláusulas, a discriminação das parcelas negociadas, a proporcionalidade das condições ajustadas e a existência de indícios de coação, fraude ou erro relevante. Também é importante verificar se o trabalhador teve oportunidade real de compreender os efeitos da quitação geral e se o acordo corresponde a uma decisão livre e informada. Esses critérios permitem distinguir uma composição legítima de um instrumento que apenas formaliza uma decisão tomada sob condições inadequadas.

Portanto, a proteção do trabalhador não exige invalidar indistintamente os acordos extrajudiciais, assim como a autonomia privada não justifica aceitar toda quitação geral sem exame de sua validade. O equilíbrio depende de uma avaliação concreta da manifestação de vontade, das condições da negociação e dos limites legais dos efeitos liberatórios. Essa abordagem favorece a segurança jurídica sem afastar a função protetiva do Direito do Trabalho, preservando a eficácia dos acordos legítimos e permitindo o controle daqueles que apresentem defeitos juridicamente demonstráveis.

4 A RESOLUÇÃO CNJ Nº 586/2024 E A QUITAÇÃO AMPLA NOS ACORDOS TRABALHISTAS

A Resolução CNJ nº 586/2024 representa um marco na regulamentação dos acordos extrajudiciais submetidos à homologação da Justiça do Trabalho, especialmente quanto à possibilidade de atribuição de quitação ampla, geral e irrevogável às obrigações decorrentes do contrato de trabalho. A norma estabelece requisitos para o reconhecimento desses efeitos, buscando conferir maior previsibilidade às negociações e segurança jurídica às

partes. Entretanto, sua aplicação também suscita questionamentos sobre os limites da competência regulamentar do Conselho Nacional de Justiça, a extensão da quitação e a preservação da independência judicial. Nesse sentido, torna-se necessário examinar o conteúdo da Resolução, suas diretrizes e os possíveis impactos sobre a proteção dos direitos trabalhistas.

4.1 O conteúdo e as diretrizes da Resolução CNJ nº 586/2024 sobre a quitação ampla em acordos extrajudiciais

A Resolução CNJ nº 586, de 30 de setembro de 2024, foi editada com o objetivo de disciplinar aspectos dos métodos consensuais de solução de disputas na Justiça do Trabalho, especialmente os efeitos da homologação de acordos extrajudiciais. Seu artigo 1º prevê a possibilidade de quitação ampla, geral e irrevogável, desde que sejam observadas condições específicas, como a previsão expressa desse efeito no acordo, a assistência jurídica das partes e a inexistência de vícios de vontade ou defeitos do negócio jurídico (Brasil, 2024).

A norma procura estabelecer critérios para conferir maior previsibilidade aos efeitos dos acordos homologados, permitindo que as partes conheçam previamente as consequências jurídicas da composição. Para isso, exige que cada parte esteja representada por advogado próprio ou assistida por sindicato, vedando a constituição de advogado comum. Também estabelece regras específicas para trabalhadores menores de 16 anos ou incapazes, que devem contar com a assistência de seus representantes legais. Esses requisitos buscam conferir maior segurança à manifestação de vontade e reduzir o risco de negociações realizadas sem adequada compreensão de suas consequências.

A quitação ampla, entretanto, não possui alcance ilimitado. O parágrafo único do artigo 1º da Resolução exclui de seus efeitos determinadas pretensões relacionadas a sequelas acidentárias e doenças ocupacionais desconhecidas ou não especificamente referidas no acordo, além de outras hipóteses previstas no dispositivo. O artigo 2º, por sua vez,

estabelece que, quando não forem observadas as condições exigidas, a eficácia liberatória será restrita aos títulos e valores expressamente consignados no instrumento, ressalvados os casos de nulidade (Brasil, 2024).

Essas disposições demonstram que a amplitude da quitação depende do atendimento dos requisitos normativos e da análise das circunstâncias do negócio jurídico. A simples homologação não deve ser confundida com autorização para extinguir indiscriminadamente toda e qualquer pretensão relacionada ao vínculo empregatício. É necessário examinar o conteúdo do acordo, a regularidade da representação das partes e a existência de ressalvas ou situações excluídas pela própria Resolução.

Sob essa perspectiva, a norma busca conciliar a autonomia negocial com a segurança jurídica, mas também suscita questionamentos sobre a extensão dos efeitos atribuídos à quitação geral. Silva (2024) examina criticamente a Resolução e destaca controvérsias relacionadas à competência do Conselho Nacional de Justiça, à interpretação dos artigos 855-B a 855-E da Consolidação das Leis do Trabalho e à garantia constitucional de acesso à Justiça. A discussão evidencia que a definição do alcance liberatório dos acordos não é exclusivamente uma questão de conveniência das partes, pois envolve a compatibilidade entre a regulamentação administrativa, a legislação trabalhista e as garantias constitucionais.

4.2 A força normativa da Resolução, a atuação dos magistrados e tribunais trabalhistas e os limites da competência regulamentar do CNJ diante da independência judicial

A análise da força normativa da Resolução CNJ nº 586/2024 exige considerar a posição institucional do Conselho Nacional de Justiça e os limites constitucionais de suas atribuições. O artigo 103-B, § 4º, da Constituição Federal confere ao órgão competências relacionadas ao controle administrativo e financeiro do Poder Judiciário e ao cumprimento dos deveres funcionais dos magistrados. A controvérsia consiste em determinar até que ponto essas

atribuições permitem estabelecer diretrizes com repercussão sobre a interpretação e a aplicação da legislação trabalhista pelos juízes.

Silva (2024) questiona se o CNJ poderia editar uma norma com efeitos sobre a interpretação judicial dos acordos extrajudiciais, especialmente quando a Resolução prevê a quitação ampla, geral e irrevogável mediante o cumprimento de determinados requisitos. Para o autor, a questão ultrapassa a organização administrativa do Judiciário, pois envolve matéria relacionada ao exercício da jurisdição e à interpretação das normas legais. Essa posição constitui uma crítica doutrinária à competência regulamentar do Conselho, e não deve ser apresentada como declaração definitiva de inconstitucionalidade da Resolução.

Em sentido analítico, a existência da Resolução não elimina a necessidade de interpretação judicial. O procedimento previsto nos artigos 855-B a 855-E da CLT atribui ao Poder Judiciário a apreciação do pedido de homologação, de modo que a análise do acordo deve considerar sua regularidade formal, a manifestação de vontade das partes e a compatibilidade do negócio com o ordenamento jurídico. A atuação judicial, portanto, não se resume à conferência mecânica de cláusulas, sobretudo quando surgem elementos concretos que suscitam dúvidas sobre a validade ou o alcance da composição (Brasil, 1943).

A independência judicial também deve ser examinada em conjunto com a competência institucional do CNJ. De um lado, a regulamentação pode contribuir para a uniformização de procedimentos e para a previsibilidade dos efeitos dos acordos. De outro, diretrizes administrativas não podem ser interpretadas de maneira a eliminar o exame jurisdicional das particularidades do caso concreto ou a afastar garantias previstas em normas de hierarquia superior. O equilíbrio entre esses aspectos exige distinguir a organização administrativa dos serviços judiciários da imposição de uma interpretação jurídica obrigatória sobre questões submetidas à apreciação dos magistrados.

Outro ponto relevante consiste em diferenciar a eficácia normativa da Resolução da

discussão sobre sua constitucionalidade. Enquanto não afastada pelos meios jurídicos competentes, a norma integra o conjunto de regras que orientam a matéria. Isso, contudo, não significa que todas as questões interpretativas estejam encerradas ou que a homologação de qualquer acordo com cláusula de quitação geral seja obrigatória. A análise deve observar o texto normativo, a CLT, os princípios constitucionais e as circunstâncias específicas da negociação.

Dessa forma, a Resolução CNJ nº 586/2024 representa uma tentativa de conferir maior previsibilidade aos acordos extrajudiciais trabalhistas, mas sua aplicação suscita questões relevantes sobre os limites da regulamentação administrativa e o espaço de apreciação judicial. A solução juridicamente adequada depende da compatibilização entre segurança jurídica, autonomia negocial, proteção dos direitos trabalhistas e independência dos magistrados, sem presumir nem a invalidade automática da norma nem a eficácia irrestrita de toda cláusula de quitação ampla.

5 OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DA QUITAÇÃO GERAL E OS CRITÉRIOS PARA SUA VALIDADE

5.1 Os requisitos de validade da quitação ampla: assistência jurídica, participação sindical, negociação efetiva e ausência de coação

A validade da quitação ampla nos acordos extrajudiciais trabalhistas depende da observância dos requisitos legais e da manifestação livre e consciente de vontade das partes. O artigo 855-B da Consolidação das Leis do Trabalho exige petição conjunta e representação das partes por advogados distintos, permitindo que o trabalhador seja assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. A Resolução CNJ nº 586/2024 também estabelece condições específicas para o reconhecimento da quitação ampla, entre elas a previsão expressa desse efeito e a inexistência de vícios de vontade (Brasil, 1943, art. 855-B; Brasil, 2024).

A assistência jurídica, entretanto, não deve ser compreendida como mera formalidade. Para

que a negociação seja efetiva, o trabalhador precisa compreender as obrigações assumidas, os valores negociados e as consequências da quitação sobre eventuais pretensões relacionadas ao contrato de trabalho. A participação sindical pode contribuir para a defesa dos interesses profissionais e para o esclarecimento dos direitos envolvidos, embora não constitua requisito obrigatório em todos os acordos individuais submetidos à homologação judicial.

Outro aspecto essencial é a ausência de coação, fraude, erro relevante ou qualquer circunstância capaz de comprometer a manifestação de vontade. A existência de advogados distintos não afasta, por si só, a possibilidade de irregularidades, assim como a condição de hipossuficiência econômica do trabalhador não demonstra automaticamente a invalidade do negócio. A análise deve considerar elementos concretos, como a clareza das cláusulas, a proporcionalidade das obrigações negociadas, a liberdade de decisão e a existência de ressalvas expressas.

Nesse sentido, Silva (2024) problematiza a disciplina da quitação ampla introduzida pela Resolução CNJ nº 586/2024, demonstrando a importância de examinar criticamente os requisitos normativos e seus efeitos sobre a proteção trabalhista. A validade formal do acordo e a legitimidade material da negociação são questões relacionadas, mas distintas: o cumprimento das exigências legais constitui condição relevante, sem dispensar a análise de possíveis vícios ou incompatibilidades com o ordenamento jurídico.

Portanto, a quitação ampla deve resultar de uma negociação juridicamente regular, compreensível e livre de vícios. A assistência profissional, a clareza das cláusulas e a efetiva compreensão das consequências do acordo contribuem para sua legitimidade, sem afastar o controle judicial quando existirem elementos concretos que justifiquem a investigação de sua validade.

Além dos requisitos formais, a atuação judicial deve verificar a identificação das obrigações

negociadas e a manifestação expressa das partes quanto à extensão da quitação pretendida. Quando atendidas as exigências legais e normativas, os efeitos liberatórios devem respeitar os limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico e as exceções previstas na Resolução CNJ nº 586/2024. Caso sejam identificadas irregularidades ou vícios juridicamente relevantes, cabe ao magistrado fundamentar sua decisão nas circunstâncias concretas, conciliando a proteção dos direitos trabalhistas com a segurança jurídica das composições extrajudiciais (Brasil, 1943; Brasil, 2024).

5.2 A inafastabilidade da jurisdição, prevista no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal, e os efeitos da coisa julgada

O artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal estabelece que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. Essa garantia, conhecida como princípio da inafastabilidade da jurisdição, assegura a possibilidade de submeter conflitos ao Poder Judiciário e assume especial relevância quando se discute a extensão da quitação concedida em acordos extrajudiciais trabalhistas (Brasil, 1988).

A celebração de um acordo representa uma forma legítima de solução consensual de controvérsias, pois permite que as partes estabeleçam obrigações e reduzam a incerteza decorrente de eventual processo. Contudo, a autonomia negocial não elimina a necessidade de observar os direitos e as garantias constitucionais. A questão central consiste em determinar se a quitação foi estabelecida de maneira válida e quais pretensões podem ser efetivamente alcançadas por seus efeitos liberatórios.

A homologação judicial também exige distinguir a existência de uma decisão judicial dos limites objetivos daquilo que foi efetivamente submetido à apreciação do magistrado. A coisa julgada confere estabilidade às decisões definitivas, nos termos do artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal e dos artigos 502 e seguintes do Código de Processo Civil. Entretanto, a extensão dos efeitos de uma decisão homologatória deve ser examinada conforme o

conteúdo do acordo, os limites da decisão e as regras jurídicas aplicáveis, não sendo adequado presumir que toda pretensão relacionada ao contrato esteja necessariamente abrangida pela quitação (Brasil, 1988; Brasil, 2015).

Nesse contexto, a Resolução CNJ nº 586/2024 procura conferir maior previsibilidade aos efeitos dos acordos homologados, mas também exige atenção às hipóteses que excepciona e às condições estabelecidas para a quitação ampla. A aplicação da norma deve preservar a possibilidade de questionamento de vícios jurídicos e respeitar as pretensões que não estejam abrangidas pelos efeitos liberatórios legalmente reconhecidos (Brasil, 2024).

Assim, o princípio da inafastabilidade da jurisdição não impede que as partes solucionem consensualmente suas controvérsias nem torna inválida, por si só, a quitação ampla. Sua função é assegurar que a autonomia privada seja exercida dentro dos limites do ordenamento jurídico e que a homologação não seja utilizada para legitimar negócios inválidos ou afastar direitos cuja extinção não encontre fundamento jurídico adequado.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou a validade e os limites da quitação geral nos acordos extrajudiciais submetidos à homologação da Justiça do Trabalho, considerando os artigos 855-B e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e a Resolução CNJ nº 586/2024. A análise demonstrou que a homologação constitui um instrumento relevante para a solução consensual de conflitos, mas seus efeitos devem ser compreendidos conforme os requisitos legais, as garantias constitucionais e as circunstâncias concretas da negociação.

Verificou-se que os artigos 855-B a 855-E da CLT estabelecem um procedimento específico para a apreciação judicial dos acordos extrajudiciais, exigindo, entre outros requisitos, petição conjunta e representação das partes por advogados distintos. Essas exigências contribuem para a regularidade da negociação, mas não eliminam a necessidade de examinar a validade do negócio jurídico e a existência de eventuais vícios de consentimento.

Assim, a homologação não deve ser confundida com a aprovação automática de todas as cláusulas apresentadas pelos interessados.

Quanto à quitação ampla, geral e irrevogável, a Resolução CNJ nº 586/2024 estabeleceu condições específicas para o reconhecimento de seus efeitos, incluindo previsão expressa no acordo, assistência jurídica adequada e ausência de vícios de vontade. Entretanto, a aplicação dessas disposições exige atenção às exceções previstas na própria norma e aos limites estabelecidos pela legislação. A quitação geral, portanto, não pode ser considerada automaticamente inválida, mas também não deve ser interpretada como autorização irrestrita para extinguir quaisquer pretensões relacionadas ao contrato de trabalho.

Também evidenciou-se a importância do debate sobre a competência regulamentar do Conselho Nacional de Justiça e a independência judicial. Conforme a análise crítica de Silva (2024), a Resolução suscita questionamentos quanto aos limites da atuação normativa do Conselho e à possibilidade de estabelecer diretrizes que influenciem a interpretação judicial da legislação trabalhista. Essa controvérsia demonstra a necessidade de compatibilizar a aplicação da norma com as atribuições constitucionais do CNJ, a autonomia dos magistrados e as garantias fundamentais dos trabalhadores.

Conclui-se que a validade da quitação geral depende da observância dos requisitos jurídicos aplicáveis, da manifestação livre e consciente das partes e da delimitação dos efeitos efetivamente admitidos pelo ordenamento. A assistência jurídica, a clareza das cláusulas e a ausência de vícios constituem elementos relevantes para essa avaliação, sem afastar o controle judicial quando existirem fundamentos concretos para questionar a regularidade do acordo. Desse modo, a segurança jurídica deve ser promovida sem desconsiderar a proteção dos direitos trabalhistas e a garantia constitucional de acesso à Justiça.

Por fim, a análise permite compreender que o principal desafio não consiste em escolher entre a autonomia privada e a proteção do trabalhador, mas em estabelecer critérios

jurídicos capazes de compatibilizar esses valores. A homologação dos acordos extrajudiciais pode contribuir para a solução eficiente de controvérsias, desde que respeite os limites legais e constitucionais. A aplicação equilibrada da CLT e da Resolução CNJ nº 586/2024 mostra-se, portanto, fundamental para conferir previsibilidade às composições sem atribuir à quitação geral efeitos que ultrapassem aqueles legitimamente reconhecidos pelo ordenamento jurídico.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 out. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 27 out. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 27 out. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 27 out. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e

8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 27 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 418**. Mandado de segurança visando à homologação de acordo. Resolução nº 217, de 17 de abril de 2017. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 20, 24 e 25 abr. 2017. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet%2811%29pdf.pdf/814fe229-718f-541f-f73c-7a8b03ce47bc. Acesso em: 27 out. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução nº 586, de 30 de setembro de 2024**. Dispõe sobre métodos consensuais de solução de disputas na Justiça do Trabalho. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2024. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5774. Acesso em: 27 out. 2026.

GODINHO, Robson Renault. Sobre o conceito de jurisdição voluntária. **Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, n. 79, p. 263–279, jan./mar. 2021. Disponível em: https://www.mprj.mp.br/servicos/revista-do-mp/revista-79/artigo-das-pags-263-279. Acesso em: 27 out. 2026.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Acordo extrajudicial e a Resolução n. 586 do CNJ, de 30/9/2024: exame da constitucionalidade desse ato normativo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 142–159, out./dez. 2024. DOI: https://doi.org/10.70405/rtst.v90i4.111. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/246835. Acesso em: 27 out. 2026.

[1] Acadêmico do curso de Direito da Universidade Federal do Rio Grande Do Norte (UFRN). danniloaraujo.dir@gmail.com

[2] Professor Associado da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Doutor em Ciências Sociais pela UFRN. carlos.nascimento@ufrn.br