

O PROCESSO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Rhayani Kathayne Teixeira Ramos¹

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo central estudar e expor de forma sistematizada as questões mais importantes inerentes ao processo de homologação de acordo extrajudicial na justiça do trabalho brasileira. Para tanto, se utilizará para a confecção do artigo o método de revisão bibliográfica, através da realização de pesquisa em livros, artigos científicos, legislações e demais documentos relevantes ao desenvolvimento da temática proposta, e que estejam de acordo com a reforma legislativa mais recente. Assim, o trabalho trata desde características próprias do acordo extrajudicial como negócio jurídico inerente ao Direito Civil e ao Direito do Trabalho, como também se aprofunda nesse negócio jurídico e sua aplicação exclusiva ao âmbito trabalhista. Se realiza uma definição sobre o que se entende por acordo extrajudicial, suas principais características, limitações, abrangência, entre outras questões para melhor compreender-se sua natureza. A partir de então, se aprofunda no procedimento próprio para homologação do acordo extrajudicial trabalhista, que se trata de acordo que só passa a surtir efeitos jurídicos, de fato, após sua homologação. Se trata de todos os artigos previstos no Capítulo III-A do Título X da CLT, discorrendo-se sobre o pedido de homologação do acordo extrajudicial, sua suspensão e retomada de contagem do prazo prescricional, o prazo de análise do acordo, entre outras questões. Ademais, se observa a decisão judicial que pode deferir ou indeferir tal acordo extrajudicial, analisando os poderes e deveres do juiz com relação ao deferimento de tal negócio jurídico, e observando os impactos técnicos que tal deferimento ou indeferimento podem causar à transação e às partes, além de discorrer acerca das questões inerentes às normas de custas processuais e de nulidade do acordo extrajudicial trabalhista.

Palavras-Chave: Acordo Extrajudicial; Homologação; Direito do Trabalho; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The main objective of the present work is to study and present in a systematic way the most important issues inherent to the process of ratification of an extrajudicial agreement in the Brazilian labor justice system. For this purpose, the bibliographic review method will be used to prepare the article, by conducting research in books, scientific articles, legislation and other documents relevant to the development of the proposed theme, and that are in accordance with the most recent legislative reform. Thus, the work deals with characteristics of the extrajudicial agreement as a legal transaction inherent to Civil Law and Labor Law, as well as deepening in

¹ Estudante de Graduação do curso de Direito do Centro Universitário de Mineiros –UNIFIMES
E-mail: rhayanigt@hotmail.com

this legal transaction and its exclusive application to the labor field. A definition is made of what is meant by an extrajudicial agreement, its main characteristics, limitations, scope, among other issues, in order to better understand its nature. From then on, the procedure for ratification of the extrajudicial labor agreement is deepened, which is an agreement that only starts to have legal effects, in fact, after its ratification. These are all the articles provided for in Chapter III-A of Title X of the CLT, discussing the request for approval of the extrajudicial agreement, its suspension and resumption of the statute of limitations, the period of analysis of the agreement, among other issues. In addition, the court decision that may grant or reject such extrajudicial agreement is observed, analyzing the powers and duties of the judge in relation to the granting of such legal transaction, and observing the technical impacts that such granting or rejection may cause to the transaction and the parties, in addition to discussing the issues inherent to the rules of procedural costs and the nullity of the extrajudicial labor agreement

Key words: Out-of-court settlement; Ratification; Labor Law; Labor Reform.

1. INTRODUÇÃO

Com o advento da Lei n. 13.467/2017, ocorreu uma reforma em praticamente toda a Consolidação das Leis do Trabalho brasileira e uma das várias questões modificadas por tal lei é, o acordo extrajudicial e sua homologação pelas Varas Trabalhistas.

É justamente esse o objeto da presente pesquisa, pois com esta se buscará, compreender todas as questões técnicas inerentes ao procedimento de homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho.

Assim, o trabalho se subdividirá em quatro tópicos. O primeiro, tratará de conceituar a jurisdição voluntária e a competência funcional, para melhor compreender a natureza do acordo extrajudicial.

No segundo capítulo, por sua vez, conceituará o negócio jurídico como “acordo extrajudicial”, compreendendo suas principais características técnicas através da definição, limitação e abrangência.

No terceiro capítulo, se aprofundará no procedimento próprio previsto na CLT com relação à homologação do acordo extrajudicial, tratando-se de cada uma das etapas dispostas nos artigos do Capítulo III-A do Título X do referido diploma legal.

Por fim, no quarto e último capítulo, compreenderá se a decisão judicial que pode ou não deferir o referido acordo extrajudicial, entendendo como tal resultado poderá afetar o negócio jurídico/acordo extrajudicial, bem como as partes envolvidas, ou seja, se observa a decisão judicial que pode deferir ou indeferir tal acordo extrajudicial, analisando os poderes e deveres do juiz com relação ao deferimento de tal negócio jurídico, e observando os impactos técnicos que tal deferimento ou indeferimento podem causar à transação e às partes, além de discorrer acerca das questões inerentes às normas de custas processuais e de nulidade do acordo extrajudicial trabalhista.

Para tanto, se utilizará o método de revisão bibliográfica, utilizando a pesquisa em livros, artigos científicos, legislações e demais documentos relevantes ao desenvolvimento do tema.

2. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA E COMPETÊNCIA FUNCIONAL

Inicialmente, antes de adentrar, de fato, o processo de homologação de acordo extrajudicial, cumpre tecer breves considerações a respeito de alguns conceitos que se fazem importantes à compreensão da temática abordada. São eles a jurisdição voluntária e a competência funcional na justiça do trabalho.

Por jurisdição entende-se, no direito brasileiro, como sendo aquela atividade, poder e dever estatal que sejam exercidos pelo órgão competente e munido de imparcialidade, em todo o território nacional e que possua eficácia vinculativa plena, com dois objetivos, quais sejam (i) apresentar soluções a conflitos de interesses por meio da declaração ou realização forçada do direito e (ii) tutelar interesses particulares (GONÇALVES, 2009).

A jurisdição apresentará soluções aos conflitos de interesse por meio da emissão de sentenças de mérito que declarem o direito ou, ainda, poderá realizar tal finalidade por meio de atos materiais que façam acontecer o direito, ainda que de forma forçada, como é o caso, por exemplo, da execução (ASSIS, 2015).

Ainda, tutelar os interesses particulares por meio da concorrência de vontade do Estado, entendida como condição, para que, por exemplo, ocorra o nascimento, validade e eficácia de alguns atos da vida privada; aconteça a formação, desenvolvimento, documentação e extinção de relações jurídicas; exista a eficácia de determinada situação concreta ou, mesmo, seja possível o exercício de determinados direitos com alta relevância social (ASSIS, 2015).

Ante tais conceitos próprios do direito brasileiro, entende-se que a legislação, ao possibilitar às Varas do Trabalho competência para proferir decisão quanto à homologação de acordos extrajudiciais em matéria de competência da Justiça Trabalhista, entende-se que a legislação mais recente, Lei n. 13.467/2017 criou uma modalidade nova, especial, de tutela assistencial de interesses particulares no processo trabalhista (CASSAR, 2019).

Competência funcional, por sua vez, se observa no texto legislativo trabalhista mais recente quando o art. 652, inciso “f” da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT traz a possibilidade de homologação cordo extrajudicial fixando as Varas do Trabalho como órgão funcionalmente competentes. Isto é, são as Varas do Trabalho competentes para o julgamento e processamento das demandas trabalhistas em sentido estrito e, portanto, também são competentes para a homologação dos acordos extrajudiciais versem sobre a temática (CASSAR, 2019).

3. CONCEITO E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS DO ACORDO EXTRAJUDICIAL

A palavra acordo é utilizada no direito para significar “transação” com natureza de “contrato”, fundamentado sempre na autonomia da vontade dos indivíduos que acordam entre si (DINAMARCO, 2009).

Se trata de um procedimento utilizado para, mediante a concessão de algumas reivindicações e pelo acordo mútuo entre outras, as partes interessadas fazem cessar as problemáticas sobre a relação jurídica em que versam. Seu objetivo é eliminar litígio ou insegurança que, por alguma razão, paire sobre um direito ou um negócio jurídico.

O acordo é utilizado, portanto, para ajustar as diferenças entre as partes que se encontram em um conflito de interesses, que pode ter sido gerado tanto pela natureza da relação jurídica em que estão ou de um direito, e faz isso, como dito, repartindo o risco entre as partes e homologando concessões dos dois polos envolvidos de forma a prevenir ou colocar termo à uma demanda judicial (GONÇALVES, 2009).

Se o acordo é realizado em momento anterior ao ajuizamento de demanda, este será entendido como acordo extrajudicial. O acordo extrajudicial tem por objetivo tentar evitar a necessidade de ajuizamento de demanda para resolver a questão a que se destina, pois, como se sabe, o processo judicial pode ser custoso, demorado e causar ressentimento entre as partes. Assim, a extrajudicialidade do acordo oferece solução mais veloz ao problema e, ainda, possui caráter de amigabilidade na resolução do conflito (GONÇALVES, 2009).

Se, no entanto, a transação vem a ocorrer após o ajuizamento, o acordo posteriormente estipulado terá caráter judicial. Ambos, no entanto, precisam de homologação judicial. Aqui, contudo, se discorrerá apenas sobre o acordo extrajudicial.

O acordo extrajudicial pactuado entre dois sujeitos em uma relação de emprego tem, claro, uma série de benefícios, como os já mencionados, porém, também apresenta algumas limitações. Tais limitações podem ser retiradas da própria CLT, mas também vêm previstas no Código Civil, diploma legal que trata da matéria de acordos extrajudiciais de forma mais abrangente.

Algumas dessas limitações são as previstas no art. 104 e seus incisos do Código Civil abaixo transcrito:

SERVIÇOS JURÍDICOS EM EDUCAÇÃO

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

- I – agente capaz;
- II – objeto lícito, possível e determinável;
- III – forma prescrita ou não defesa em lei.

Ou seja, entende-se que são limitações ao acordo extrajudicial a (i) capacidade civil dos envolvidos, (ii) a licitude do objeto, incluindo-se, aqui, a impossibilidade de negociar-se direitos não patrimoniais (art. 841, CC) e, também, negociar-se o prazo e a multa previstas no art. 477, parágrafos 6º e 8º da CLT, e (iii) a forma prescrita ou não vedada pela lei.

Além disso, também são limitações ao acordo extrajudicial: (iv) a ausência de dolo, coação e de erro essencial; (v) a ausência de afronta a preceitos de ordem pública, e a (vi) dúvida razoável sobre a natureza da relação jurídica.

Sobre a primeira das limitações, tem-se que a ausência de dolo, coação e erro essencial diz respeito à pessoa ou coisa controversa, conforme prevê o art. 849 e 138 a 155 do Código Civil. Tal limitação é extremamente válida à relação trabalhista porque nesta, principalmente, sabe-se que há uma relação de hierarquia entre o poder de coação do empregador sobre o empregado, caracterizado especialmente por sua posição de subordinado e por sua dependência econômica (HORTA, 2018).

Já com relação à limitação quanto à ausência de afronta a preceitos de ordem pública, esta se refere àqueles preceitos que tenham sido estabelecidos por lei justamente para assegurar que a função social da propriedade e dos contratos sejam corretamente cumprida por todos os negócios jurídicos que venham a ser celebrados, conforme prevê o art. 2.035 do Código Civil.

Por fim, ainda, a dúvida razoável sobre a natureza, isto é, sobre a validade ou eficácia da relação jurídica ou de direito é uma limitação porque, se verificada a certeza sobre o direito, por exemplo, no caso da seara trabalhista seria ocasião de renúncia, e não de acordo, conforme prevê o art. 9º da CLT.

Com relação, por sua vez, aos efeitos do acordo extrajudicial promovidos na seara trabalhista, entende a doutrina que estes permanecem ocultos até que a homologação judicial venha a ocorrer, e enquanto não passam a valer tais direitos, a desistência do acordo é unilateral, isto é, qualquer uma das partes, sem a necessidade de consentimento mútuo, pode voltar atrás em todo o acordado (CORTEZ, 2018).

É isso que, por exemplo, Bebber (2017) defende como a intenção do legislador em ter acrescentado, com o advento da reforma trabalhista por meio da Lei n. 13.467/2017, o Capítulo III-A no Título X da CLT uma série de regras para a regulação do processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial, sobre as quais se discorrerá de forma mais aprofundada a seguir.

4. REGRAS PROCEDIMENTAIS DO ACORDO EXTRAJUDICIAL HOMOLOGADO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Como já mencionado anteriormente, a Lei n. 13.467/2017 trouxe uma série de regras procedimentais e materiais para ditar a homologação de acordo extrajudicial que venha a ocorrer no âmbito da justiça do trabalho.

A primeira dessas regras vem prevista no art. 855-B da CLT, sob a seguinte assertiva legal:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. § 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. § 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Entende-se, portanto, que, uma vez realizado o acordo extrajudicial entre empregado e empregador, este deverá ser redigido e assinado para, portanto, dirigir petição com tal acordo em anexo para que haja a homologação deste por um juiz e este passe a produzir os efeitos jurídicos entre as partes acordados.

A petição, portanto, será (i) conjunta, (ii) firmada pelas partes e por seus procuradores e (iii) instrumentalizada com o acordo. Dentre essas características, a mais interessante se trata da necessidade de firma dos advogados das partes e, também, da vedação de possibilidade de representação de ambas as partes pelo mesmo procurador.

Tal previsão expressa uma importante e acertada preocupação do legislador em garantir à ambos os polos do acordo a plenitude da consciência de todos os seus direitos, bem como quais os

efeitos que aquele acordo, quando homologado, passará a ter. É, principalmente, para proteger o trabalhador de prejuízos que a imprescindibilidade de assistência advocatícia existe como acima transcrita (HORTA, et. al., 2018).

Como se vê dos parágrafos do supracitado artigo, o advogado das partes não poderá ser um advogado em comum, e deve ser o trabalhador representado por procurador que tenha livre e voluntariamente escolhido por este, podendo, inclusive, ser representado pelo advogado de seu sindicato.

Cumpra mencionar aqui também que, no momento de redigir o acordo – sempre na companhia do advogado das partes –, estas deverão acordar sobre todas as questões necessárias, como (i) valor, (ii) prazo para cumprimento, caso seja a quitação do valor feita de forma parcelada, (iii) garantias, caso cabível, (iv) modalidade de pago da obrigação acordada, (v) local do pago, (vi) consequências aplicadas à possível mora no pagamento e (vii) a natureza jurídica das parcelas quitadas no acordo, ante a possível incidência de contribuição previdenciária (HORTA, et. al., 2018).

O art. 885-C, ainda, vem para assegurar a seguinte disposição:

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecida no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º do art. 477 desta Consolidação.

Ainda, o art. 855-D vem com a seguinte assertiva:

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

A ideia do referido artigo é tratar, de forma expressa, o poder do juiz de, em caso de verificação de algum vício corrigível na petição ajuizada ou, mesmo, requerendo este algum esclarecimento sobre alguma das condições acordadas, este poderá ajuizar audiência para ver sanadas tais questões, sempre em prazo veloz (15 dias), para não desvirtuar o objetivo do acordo extrajudicial que é, justamente, a celeridade do processo (CORTEZ, 2018).

O prazo estipulado pelo artigo, no entanto, não significa que se trata de prazo preclusivo à atividade do juiz, claro. Se trata, em verdade, de um prazo de natureza imprópria cujo descumprimento, por óbvio, não trará consequências processuais. Se trata em realidade de uma diretriz à atividade judiciária e seu descumprimento pode se traduzir em descumprimento de dever legal, podendo ensejar, até mesmo, a utilização pelas partes de mandado de segurança (CORTEZ, 2018).

Por fim, outra regra importante sobre o processo previsto na CLT sobre homologação de acordo extrajudicial vem no art. 855-E, e dispõe sobre a suspensão e retomada da contagem de prazo prescricional.

O referido artigo traz a seguinte disposição:

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

Pelo artigo acima transcrito, percebe-se a intenção do legislador em garantir que, enquanto paire a demanda em juízo para ser analisada, as partes não se vejam obrigadas a cumprir com direitos dos quais já acordaram em razão da falta de homologação de tal acordo.

Contudo, sobre o artigo em comento, alguns doutrinadores evidenciam algumas impropriedades técnicas complexas. Primeiramente, apontam que o texto legal vem com linguajar errôneo e não passa a real ideia que buscou o legislador passar, uma vez que a intenção era deixar claro que o “ajuizamento” da petição inicial, e não sua existência em si, é que interromperia o prazo prescricional. Ademais, o prazo prescricional que buscou o legislador interromper é o prazo de prescrição da

“demanda”, e não da ação. Essas questões, no entanto, não ficaram claras no dispositivo legal e, por isso, sofreram críticas dos doutrinadores (BEBBER, 2017).

5. DA DECISÃO DO JUIZ SOBRE A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL EM MATÉRIA TRABALHISTA

Como bem ensina Assis (2015), o trabalho de julgamento pelo juiz com relação aos interesses privados se trata em realizar, com imparcialidade, justiça e de acordo com a lei, o reconhecimento, verificação, autorização, aprovação, constituição ou modificação das situações jurídicas. É sobre isso que se trata a decisão do magistrado.

Porém, claro, tanto a decisão de homologação quanto aquelas que nega o pedido das partes precisa vir bem fundamentada, com todas as razões que levaram ao convencimento do juiz bem especificadas (GONÇALVES, 2009).

Importante ressaltar tal ideia porque o juiz, em hipótese alguma, é munido de faculdade, mas sim, de uma série de poderes e deveres, podendo e devendo deles usufruir nos casos em sua jurisdição e competência.

Isso entendido, frisa-se, portanto, que a atividade de homologar acordo extrajudicial não se trata de faculdade do juiz, mas sim, de um dever, e este só poderá negá-lo caso evidencie a presença de vícios insanáveis e outras questões que impossibilitam aquele negócio jurídico, pois deve este cumprir as normas de ordem pública que regulamentam sua atividade (CORTEZ, 2018).

A decisão do magistrado que, no entanto, nega a homologação de acordo extrajudicial trabalhista, tem o poder de produzir coisa julgada informal, de acordo com a redação do parágrafo único do art. 855-E, já citado anteriormente. O trânsito em julgado não é imediato e, portanto, cabe recurso à negação do direito por qualquer uma das partes interessadas, conforme disposto no art. 895 da CLT (HORTA, et. al., 2018).

Já com relação à decisão que homologa o acordo extrajudicial, esta produz coisa julgada material, conforme preconizam o art. 831 da CLT e a Súmula do TST n. 100 e 269. Seus efeitos são

imediatos, já que não há qualquer interesse de nenhuma das partes em impugnar tal decisão. Tal decisão só poderá ser desconstituída em caso de ação rescisória, como traz a aplicação analógica da Súmula n. 259 do TST, ou, então, por recurso imposto pela União, como traz o art. 832, §4º e 5º da CLT, também por interpretação analógica (HORTA, et. al., 2018).

Por fim, cabe mencionar sobre as custas processuais da homologação do acordo extrajudicial trabalhista e sobre suas nulidades. Com relação às custas processuais, tem-se que estas serão equivalentes a 2% do valor acordado, tendo como base limitação mínima e máxima prevista no art. 789 da CLT. O mesmo artigo de lei, ainda, traz que estas serão pagas pela parte responsável pelas custas e, em caso de não haver pacto a respeito, serão divididas igualmente entre os sujeitos do acordo, exceto àquela parte que venha a ser beneficiária de justiça gratuita.

Já com relação à nulidade, o art. 848 do Código Civil traz que qualquer cláusula que venha a ser considerada nula, por si só, já acarretará na nulidade de todo o pactuado. Isto porque a ideia do acordo é, justamente, de que ambas as partes tenham feito concessões de forma recíproca e, assim, seria injusto que uma cláusula que toque à concessão de uma das partes tenha sido considerada nula e que, ao mesmo tempo, outra cláusula referente à outra parte se mantenha válida (GONÇALVES, 2009).

Tal ideia tem a ver com a característica de indivisibilidade do negócio jurídico acordado, que é a essência da transação. Contudo, caso o acordo abranja uma variedade de direitos sem dependência entre si, entende-se que a indivisibilidade será relativa a cada direito, restringindo, portanto, a nulidade a cada um dos objetos considerados nulos (GONÇALVES, 2009).

Todo o exposto no presente trabalho faz possível a compreensão do procedimento, em um primeiro momento, simples, com relação à homologação de acordo extrajudicial na seara trabalhista, mas que, ao mesmo tempo, é de fundamental importância para entender-se a fundo o “espírito” da nova reforma trabalhista e a forma como esta pretende, sem descuidar-se da figura do trabalhador onipotente, tornar mais célere as demandas em seu âmbito.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto em razão da presente pesquisa, tem-se que o processo de homologação de acordo extrajudicial na seara trabalhista é algo recente, incluído na Consolidação das Leis do Trabalho pela reforma ocorrida com a Lei n. 13.467/2017, com o objetivo de tornar mais célere os processos trabalhistas, ainda que, como visto, tenha preocupação o legislador em proteger os direitos do trabalhador.

O procedimento de homologação de tal acordo extrajudicial, como visto, vem exposto no Capítulo III-A do Título X da CLT, entre os arts. 855-B a 855-E. Inicialmente, como viu-se, após realizado o acordo extrajudicial, sempre na presença do procurador das partes, devendo ser procuradores diversos para cada, se ajuizará petição conjunta à justiça do trabalho com pedido de homologação e com o acordo em anexo.

Após, como bem fora observado, o procedimento seguido é o prazo de 15 dias para a análise da petição e do acordo pelo juiz competente para, então, este homologar, negando o pedido de homologação ou marcar audiência para esclarecimentos ou saneamento de vícios que tenham sido encontrados.

Como visto, ainda, o art. 855-E trouxe a assertiva erroneamente redigida de que “o acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação”. Porém, como visto pelas críticas dos doutrinadores, o que quis dizer o legislador e a forma correta em que deveria haver sido redigido tal artigo é “o ajuizamento da ação de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da demanda”.

Após proferimento da decisão pelo juiz que, como visto na pesquisa, não possui faculdade, mas sim poderes e deveres, devendo este homologar o acordo extrajudicial a não ser que encontre vícios ou inconsistências insanáveis, diferentes questões podem ocorrer.

Em caso de sentença homologatória, esta produz efeitos imediatos e possui força de coisa julgada material, não havendo qualquer interesse das partes em recorrer uma vez que seu interesse, mutuamente acordado, foi satisfeito. Porém, em caso de sentença negatória da homologação do acordo, pode-se apresentar recurso por qualquer uma das partes.

O processo de homologação de acordo extrajudicial é bastante recente no Direito do Trabalho brasileiro, e merece o incentivo da produção de cada vez mais estudos científicos para que, assim, se aprimore tal procedimento e possa-se fazer a justiça e a proteção de direitos de todas as partes nos casos em concreto.

7. REFERÊNCIAS

ASSIS, Arken. **Processo Civil Brasileiro – Parte Geral**. São Paulo: RT, 2015.

BEBBER, Júlio César. **Reforma Trabalhista: Homologação de Acordo Extrajudicial**. Publicado em Tribunal Regional do Trabalho da 24^a Região, em 2017.

Disponível

em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/145951/2017_bebber_julio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 27 ago. 2021.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 14 ago. 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, 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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 27 ago. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho – De acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Método, 2019.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Direito do Trabalho – Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora LTr, 2018.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2009.

HORTA, Denise Alves, et. al. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho – Reforma Trabalhista e Principais Alterações**. São Paulo: Editora LTr, 2018.

Artigo recebido em: 20/09/2021

Artigo publicado em: 01/12/2021

