

A ARBITRAGEM COMO ALTERNATIVA À SOLUÇÃO DOS CONFLITOS LABORAIS

James Augusto Siqueira

Mestrando em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios pelo Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB); bacharel em Direito pela Universidade de Alfenas.

83

Resumo

O presente artigo trata da possibilidade da arbitragem nos conflitos individuais do trabalho à luz da reforma trabalhista. Consideram-se a legislação constitucional e infraconstitucional, doutrina e a jurisprudência trabalhista. Analisa-se o tema sobre o aspecto da disponibilidade dos direitos trabalhistas. A conclusão é que a arbitragem é viável também para solucionar os conflitos individuais no direito do trabalho e terá um futuro exitoso na Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: Arbitragem trabalhista; direitos disponíveis; solução alternativa de conflitos individuais.

Abstract

This article deals with the possibility of arbitration in individual labor conflicts hereof the actual labor law. Constitutional and infraconstitutional legislation, doctrine and labor jurisprudence are considered. The topic on the availability of labor rights is analyzed. The bottom line is that arbitration is also feasible to solve individual conflicts and will have a successful future in Labor Justice.

Introdução

O presente artigo trata da possibilidade da arbitragem nos conflitos laborais individuais segundo a alteração legislativa ultimada pela reforma trabalhista e a Constituição Federal, respectivamente. A arbitragem como meio alternativo à solução dos conflitos laborais sempre foi um tema delicado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que rejeitava a sua incidência nos dissídios individuais de trabalho. Diversos são os fundamentos fixados pelo entendimento majoritário do TST para sustentar tal posição, mas sempre objetivando o mesmo fim, isto é, negar o acesso à justiça como meio alternativo de solução dos conflitos na Justiça do Trabalho.

O presente trabalho vai defender a licitude da arbitragem no direito do trabalho como eficaz meio de acesso à justiça e vai revisitar a jurisprudência trabalhista à luz da atual legislação ordinária e da jurisprudência dos tribunais superiores - STJ e STF, assim como o

direito comparado, demonstrando que a Lei 13.467/2017 trouxe importantes inovações legislativas, mas perdeu a oportunidade de assegurar a ampla solução alternativa ao acesso à justiça quando restringiu a faculdade de cláusula compromissória arbitral e sua incidência em contratos de trabalho com remuneração superior a duas vezes o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social (art. 507-A/CLT).

1. O Acesso à justiça

O acesso à justiça pressupõe a capacidade e oportunidade que as pessoas possam reivindicar direitos e/ou solucionar conflitos, seja por meio da intervenção estatal ou não (CAPPETLETTI; GARTH, 1988, p. 8). A doutrina processual (ALVIM, 2016; CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2015) tradicionalmente indica três caminhos para a solução de conflitos: a autotutela, a autocomposição e a heterocomposição. Embora na seara trabalhista tenha-se mecanismos legais para garantir direitos (CAPPETLETTI; GARTH, 1988, p. 12) por vias extraestatais e consensuais, lamentavelmente a heterocomposição constituída pelo processo judicial (*Ibidem*, p. 8) tem sido o caminho mais utilizado como garantia fundamental dos direitos dos trabalhadores. Tal decorre, também, da resistência do Tribunal Superior do Trabalho a reconhecer a possibilidade arbitragem em conflitos individuais do trabalho.

Na hipótese dos conflitos coletivos de trabalho há disposição constitucional³⁴ que incentiva a solução extrajudicial das soluções dos litígios de ordem coletiva, mas tal instituto é timidamente utilizado pelos atores sociais. Houve na esfera da legislação infraconstitucional uma tentativa de incentivo à solução alternativa ao conflito laboral, quando foi disciplinada as Comissões de Conciliação Prévia³⁵ no âmbito das entidades sindicais patronais e laborais. Ocorre que tal instituto fora esvaziado pelo Supremo Tribunal Federal, quando o tribunal declarou a inconstitucionalidade do art. 625-D/CLT³⁶.

No âmbito dos conflitos individuais a jurisprudência e a doutrina repeliam o caminho alternativo à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho. Em sentido oposto, a reforma

³⁴ Cf. Art.114, §1º/CF – “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...) § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.”

³⁵ A Lei 9.958 de 2000 inseriu na CLT os artigos 625-A a 625-H, que disciplinam as Comissões de Conciliação Prévia.

³⁶ Cfr. O STF no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 2139 e 2.160 declarou que a submissão do conflito à Comissão de Conciliação Prévia é uma faculdade e não uma obrigação.

trabalhista trouxe alteração legislativa relativamente à solução alternativa de conflitos, a qual incluiu a possibilidade de se pactuar cláusula compromissória de arbitragem em determinados contratos de trabalho³⁷. Diante de tal perspectiva o instituto da arbitragem será revisitado e analisado como meio alternativo à solução dos conflitos entre empregados e empregadores.

2. A arbitragem

A Arbitragem é o método voluntário e alternativo à jurisdição estatal, que visa resolução de conflito de interesses, seja individual ou coletivo (*Ibidem*, p. 81). Com esteio na conjugação dos arts. 1º, 3º, 13 e 18 da Lei 9.307/96 é possível definir a arbitragem como uma modalidade de solução de litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, fixada através de cláusula compromissória e/ou compromisso arbitral, que submete a qualquer pessoa capaz e que tenha a confiança das partes, a prerrogativa de proferir decisão não sujeita a recurso ou homologação pelo Poder Judiciário (YOSHIDA, MÁRCIO, 2006, p.18).

O instituto da arbitragem não é uma novidade no direito brasileiro, que desde a edição da Lei 9.307/96 já contempla tal modalidade de solução alternativa aos conflitos. Oportuno destacar de acordo com a legislação ordinária os aspectos relevantes da arbitragem, a saber:

- a) se destina a solucionar conflitos de interesses que digam respeito a direitos patrimoniais disponíveis³⁸;
- b) a arbitragem poderá ser de direito ou de equidade;
- c) a convenção de arbitragem compreende a cláusula compromissória e o compromisso arbitral;
- d) a cláusula compromissória é acordo escrito e autônoma ao contrato em que estiver vinculada;
- e) compromisso arbitral é a convenção que as partes submetem o conflito à arbitragem;
- f) o árbitro poderá ser qualquer pessoa capaz que tenha a confiança das partes;
- g) a arbitragem é tida como instituída quando aceita a nomeação do(s) árbitro(s);
- h) o árbitro poderá tomar o depoimento das partes, ouvir testemunhas e determinar realização de perícias ou outras provas que julgar necessárias;
- i) a sentença arbitral será proferida no prazo fixado pelas partes e não o havendo pelo período de 6 meses;

³⁷ Cf. Art. 507-A/CLT.

³⁸ Cfr. Art. 1º, caput, da Lei 9.307/96: As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

- j) a decisão do árbitro será expressa e em documento escrito;
- l) a sentença arbitral deverá conter: relatório, fundamentos, dispositivo, data e lugar em foi proferida;
- m) a sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida nos órgãos do Poder Judiciário. Sendo condenatório constitui título executivo extrajudicial;
- n) a sentença arbitral será nula: 1) for nula a convenção de arbitragem, 2) for proferida por quem não podia ser árbitro, 3) quando não contiver os requisitos do art. 26, 4) quando for proferida fora dos limites da convenção de arbitragem, 5) ficar demonstrado que foi produto de prevaricação, concussão ou corrupção passiva, 6) quando proferida além do prazo estabelecido no art. 12, III, houver contrariedade aos princípios citados no art. 21, parágrafo segundo, da Lei.

A Lei de Arbitragem por muito pouco não foi alterada em 2013 para possibilitar a sua adoção em solução de conflitos individuais de empregados que exerciam a função de diretor ou administrador. Isto por que o legislador por meio do PLS n. 406/2013 (art. 4, parágrafo quarto), destinado à alteração da Lei de Arbitragem, previa expressamente a possibilidade da adoção da arbitragem para solução de conflitos laborais, desde que o empregado exercesse função de diretor ou administrador. Ocorre que o dispositivo retro mencionado foi objeto de veto presidencial, sob o fundamento de que “seu texto acabaria por realizar a distinção indesejada entre empregados, além de recorrer a termo não definido tecnicamente na legislação trabalhista”.

A reforma trabalhista alterou a CLT ao incluir o art. 507-A/CLT e assim autorizar a arbitragem nos contratos de trabalho individuais de trabalho, desde que o empregado tenha remuneração superior a duas vezes do teto do Regime Geral da Previdência Social e a cláusula compromissória seja pactuada por iniciativa do emprego ou com sua expressa concordância.

A arbitragem, em si, não é uma novidade no Direito do Trabalho, especialmente no Coletivo, visto que a Constituição Federal, a Lei de Greve, Lei dos Portos, a Lei de Participação dos Lucros, já contemplavam o instituto.³⁹

³⁹ Cfr. Art. 114, §1º/CF – “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...) § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.”

Lei 7.783/89 - Lei de Greve – “art. 3º - Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.”

Art. 83, XI/LC 75/93 - “Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: (...) XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;”

Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

II - arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei no 9.307, de 23 de setembro de

Não é demais lembrar que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho somente admitia a arbitragem em conflitos de Direito do Trabalho coletivo. Tanto o é, que a Res. CSJT nº 174/2016, dispõe no art.7º, §6º sobre a inaplicabilidade à justiça do trabalho as disposições acerca da Arbitragem, dentre outras. Abre-se um parêntese para a imperiosa revisão do retro citado artigo para o fim de excluir a restrição de inaplicabilidade da arbitragem na Justiça do Trabalho, visto que contrária a texto expresso na legislação ordinária⁴⁰.

E em recente alteração havida no Código de Processo Civil em 2015 houve expressa permissão da utilização da arbitragem como solução alternativa aos conflitos de interesses.⁴¹ Oportuno observar que no passado muito se discutiu acerca da inconstitucionalidade da Lei 9.3017/96, visto que a cláusula compromissória estaria a obstar o direito de ação assegurado no art. 5, XXXV, CF/88. Ocorre que o Supremo Tribunal Federal declarou incidentalmente a constitucionalidade da Lei de Arbitragem, asseverando que o direito de ação é uma faculdade e não uma obrigação (STF, 2004). Neste sentido leciona Fredie Didier Júnior:

Não há qualquer vício de inconstitucionalidade na instituição da arbitragem, que não é compulsória; trata-se de opção conferida a pessoas capazes para solucionar problemas relacionados a direitos disponíveis. Não se admite arbitragem em causas penais. Ademais a Emenda Constitucional 45/2004 consagra a arbitragem em nível constitucional, no âmbito trabalhista (art. 114, §§ 1º e 2º, CF/88) (DIDIER JR., 2008, p. 80).

O Supremo consagrou, ainda, que a arbitragem minimiza a demanda pelo Poder Judiciário e faculta a análise de conflitos intersubjetivos por especialistas sobre o tema controvertido (STF, 2017). A Lei 9.307/96, também, foi examinada pelo Superior Tribunal de Justiça, que fixou premissa de que a atividade desenvolvida no âmbito da arbitragem tem

1996

Lei 12.815/13 – Lei dos Portos –

“Art. 37. Deve ser constituída, no âmbito do órgão de gestão de mão de obra, comissão paritária para solucionar litígios decorrentes da aplicação do disposto nos arts. 32, 33 e 35. § 1º Em caso de impasse, as partes devem recorrer à arbitragem de ofertas finais.

Art. 62. O inadimplemento, pelas concessionárias, arrendatárias, autorizatárias e operadoras portuárias no recolhimento de tarifas portuárias e outras obrigações financeiras perante a administração do porto e a Antaq, assim declarado em decisão final, impossibilita a inadimplente de celebrar ou prorrogar contratos de concessão e arrendamento, bem como obter novas autorizações.

§ 1º Para dirimir litígios relativos aos débitos a que se refere o caput, poderá ser utilizada a arbitragem, nos termos da Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.”

⁴⁰ Cfr. Art. 507-A/CLT e art. 3º/CPC

⁴¹ Cfr. Art. 3º, §1º/CPC - “Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.

§ 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei.”

natureza jurisdicional (STF, 2016). Assim, a grande questão a ser discutida é a legalidade/ilegalidade da arbitragem em conflitos trabalhistas individuais, diante de todas as questões ora apresentadas, o que será abordado em tema específico.

3. A superação ao óbice da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

A consolidação das Leis do Trabalho tem na sua essência o princípio protetivo ao mais fraco, motivo pelo qual suas normas são imperativas mesmo quando o contrato de trabalho tenha previsão diversa ou nada disponha. Há respeitável parte da doutrina que entende que todos os direitos trabalhistas são indisponíveis, o que, *per se*, seria uma barreira intransponível a impedir utilização da arbitragem como meio alternativo à solução dos conflitos laborais (DELGADO, 2007, p. 166-167; BARROS, 2005, p. 120). No entanto, muito embora reconheça que alguns direitos mínimos sejam indisponíveis, à exemplo as normas ao meio ambiente, saúde e segurança do trabalhador é certo que após a rescisão contratual inclusive aqueles assumem feição puramente patrimonial.

A irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas significa que o trabalhador não pode previamente renunciar a direitos, isto é, na vigência contratual. É fato que se os direitos fossem indisponíveis não haveria o incentivo a conciliação na CLT⁴² ou pela própria Justiça do Trabalho que vem promovendo nacionalmente semanas de conciliação (são inúmeros os acordos firmados diariamente na justiça laboral). Há, ainda, conciliação inclusive firmada em fase de execução, o que inevitavelmente importa em renúncia de direitos trabalhistas pelo empregado/exequente. Este é, inclusive um dos princípios que norteiam a Justiça do Trabalho, que tem a conciliação como um mecanismo eficaz de solucionar os conflitos laborais.

A conciliação, seja judicial ou seja extrajudicial, traduz, em absoluto, em renúncia de direitos pelo trabalhador, o que evidencia a relativa indisponibilidade daqueles. A Lei de Arbitragem restringe a sua aplicação quando os direitos objeto de conflito forem disponíveis e a própria Constituição Federal estabelece a arbitragem como mecanismo obrigatório para solução dos conflitos coletivos. Tal silogismo confirma mais uma vez a relativa indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

⁴² Cf. Artigos 764, 831, 846, 852-E, 855-A, da CLT

Os institutos da prescrição e decadência demonstram também a disponibilidade condicionada dos direitos trabalhistas, visto que tais direitos podem ser renunciados pelo empregado a partir do momento em que aquele deixa de exercer o seu direito no transcurso de tempo (quinquenal e/ou bienal).

O Supremo Tribunal Federal (STF, 2015) estabeleceu que há a possibilidade de disponibilidade dos direitos trabalhistas por meio de negociação coletiva, a corroborar com o aqui sustentado. A disponibilidade dos direitos trabalhistas está associada à possibilidade de o empregado livremente manifestar a sua vontade, mas condicionada a igualdade negocial entre aquele e o empregador. É a hipótese que foi sustentada pelo Ministro Levenhagen no TST (2009), quando votou favoravelmente à arbitrabilidade de direitos trabalhistas em dissídios individuais, admitindo, assim, a indisponibilidade relativa dos direitos trabalhistas.

Sustentou o ministro relator, ainda, que a vulnerabilidade e a hipossuficiência do empregado na relação de trabalho deixam de existir após a rescisão contratual. Aqueles direitos que a princípio eram indisponíveis passam a ostentar expressão meramente patrimonial, o que implica na sua disponibilidade e subsunção ao juízo arbitral. Do mesmo modo que se sustenta a relativa indisponibilidade de alguns direitos trabalhistas se afirma que são realmente indisponíveis aqueles relativos a normas de saúde, segurança, higiene e segurança do trabalho. Tem-se que é possível a compatibilização do procedimento arbitral com os conflitos individuais no Direito do Trabalho desde que versem sobre direitos disponíveis nos parâmetros aqui sustentados.

Por fim, a reforma trabalhista expressamente autorizou a viabilidade da arbitragem (cláusula arbitral)⁴³ para solução dos conflitos individuais, assim como implicitamente dispôs sobre a disponibilidade de direitos trabalhistas quando estabeleceu a prevalência do negociado sobre o legislado⁴⁴

4. A arbitragem na perspectiva do Tribunal Superior do Trabalho

A arbitragem como meio alternativo à solução dos conflitos laborais individuais foi uma inovação que o legislador inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho. Em verdade, a arbitragem era antes mesmo da alteração legislativa por algumas empresas, embora não

⁴³ Cf. artigo 507-A/CLT

⁴⁴ Cf. artigo 611-A/CLT

houvesse legislação que autorizasse expressamente a aplicação de tal instituto nos conflitos individuais laborais. Entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho repeliu a aplicação da arbitragem nos conflitos individuais do trabalho por múltiplos e distintos fundamentos que serão aqui abordados.

Isto por que após análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (2010, 2013, 2015) acerca da viabilidade da arbitragem em dissídios individuais do trabalho chegasse a inequívoca conclusão de que o instituto era peremptoriamente repellido por aquele tribunal. O Tribunal Superior do Trabalho inviabiliza a possibilidade de solução arbitral no direito individual do trabalho, a qual está calcada, em síntese, nas premissas:

- (i) O instituto da arbitragem não se aplica aos dissídios individuais, ante a disposição constitucional - art. 114, §1º/CF -, que o chancela somente no Direito Coletivo do Trabalho;
- (ii) O Princípio Protetivo que informa o Direito do Trabalho inviabiliza a promoção da arbitragem como meio alternativo de litígio no Direito Individual do Trabalho;
- (iii) A hipossuficiência econômica do empregado interfere no livre arbítrio individual, inclusive no momento do aceite da convecção de arbitragem e quando da rescisão contratual, o que evidencia o desequilíbrio entre as partes;
- (iv) O juízo arbitral não pode ser utilizado homologar rescisões contratuais e/ou acordos;
- (v) Os Direitos Trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis;
- (vi) O acordo firmado em juízo arbitral não se reveste de coisa julgada e nem resulta em quitação total e irrestrita do contrato de trabalho.

O momento de alteração legislativa será uma oportunidade única, com todo respeito, para que o Tribunal Superior do Trabalho reexaminar sua jurisprudência sobre a viabilidade da arbitragem nos dissídios individuais, independentemente da remuneração do empregado.

O óbice fixado pelo TST acerca da aplicabilidade da arbitragem somente nos dissídios coletivos não traduz o que está disposto na Constituição Federal, no Código de Processo Civil, na Lei de Arbitragem e, agora, na Consolidação das Leis do Trabalho.

Tem-se, por certo, que a arbitragem é perfeitamente aplicável aos dissídios individuais do trabalho. O princípio protetivo que informa o Direito do Trabalho não inviabiliza, em absoluto, a arbitragem como meio alternativo do direito individual do trabalho. Isto por que a arbitragem tem reconhecida natureza jurisdicional, assim como tem aplicabilidade assegurada na Constituição Federal na solução dos dissídios coletivos e agora

na Consolidação das leis do Trabalho aos conflitos individuais.

O livre arbítrio individual do empregado não sofrerá interferência decorrente da hipossuficiência econômica, ante a ausência da vulnerabilidade após a rescisão contratual, além do que tal fundamento seria óbice para inviabilizar toda e qualquer conciliação no âmbito da justiça do trabalho e ainda mais agora autorizada a homologação de acordo extrajudicial⁴⁵.

O óbice de que o juízo arbitral não pode ser utilizado para homologar rescisões contratuais está suplantado com a alteração legislativa que estabeleceu a desnecessidade das homologações das rescisões contratuais nas entidades sindicais e/ou no Ministério do Trabalho⁴⁶ e a possibilidade de acordo extrajudicial.⁴⁷ Claro que nesta última hipótese há que se repelir toda e qualquer forma de abuso e/ou fraudes por parte dos empregadores, o que caberá ao empregado comprovar vício de consentimento. O óbice a indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas está amplamente suplantando, conforme já se demonstrou acima no presente estudo.

Finalmente, a Lei de Arbitragem é clara ao dispor que o acordo firmado em juízo arbitral se reveste de coisa julgada e resulta na quitação total e irrestrita quitação do contrato de trabalho desde que o empregado não faça ressalvas. A conclusão que se chega é que o Tribunal Superior do Trabalho está, absolutamente, impedindo o acesso das partes a outro meio de solução de conflitos, mas diante dos fundamentos apresentados no presente artigo tem-se a expectativa que o entendimento do tribunal valide a arbitragem ampla e irrestritamente nos dissídios individuais.

Considerações finais

O legislador quando introduziu o art. 507-A/CLT seguramente rompeu uma barreira estabelecida pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho quanto a viabilidade de fórmulas alternativas de composição de conflitos individuais. O dispositivo retro citado é apenas um ponto de partida para a viabilidade de soluções alternativas de conflitos individuais no direito do trabalho, notadamente a arbitragem. Caberá ao Tribunal Superior do Trabalho adequar a sua jurisprudência à luz da reforma trabalhista para ao final tornar

⁴⁵ Cf. artigo 855-A/CLT

⁴⁶ Cf. artigo 477, §1º/CLT

⁴⁷ Cf. artigo 855-A/CLT

válidas as sentenças e/ou acordos oriundos de Juízo Arbitral.

A experiência exitosa da arbitragem na Justiça do Trabalho será, em absoluto, um paradigma de suma importância para que aquela justiça especializada absorva a cultura do Acesso à Justiça por meios alternativos de solução de conflitos. Consequência disso será uma racionalização de processos judiciais que serão ajuizados na Justiça do Trabalho, o que resultará na entrega de prestação jurisdicional efetiva e em tempo razoável, o que lamentavelmente não tem acontecido nos atualmente.

Assim, a arbitragem seguirá o seu caminho vitorioso, agora também na Justiça do Trabalho, até que consiga impor-se como substituta do tribunal, que ficará a cargo de causas individuais mais complexas e de ações coletivas.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI nº 5.062/DF. Relator: Ministro Luiz Fux, Plenário, Brasília, DF, DATA DE JULGAMENTO. **Diário Judicial Eletrônico**. Brasília, 21 jun. 2017.

_____. STF, **SEC 5.206 AgR / EP** - Espanha, Rel. Ministro SEPULVEDA PERTENCE, PLENÁRIO, Diário de Justiça de 30/04/2004

_____. Supremo Tribunal Federal. **CC nº 146939/PA**. Relator: ministro Marco Aurélio Bellize, Segunda Seção, Brasília, DF, 23 de novembro de 2016. **Diário de Justiça**. Brasília, 30 nov. 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. RE nº 590415/SC. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 30 de abril de 2015. **Diário de Justiça Brasília**.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão RR nº 179900-66.2004.5.05.0024. Relator: Ministro Antônio José de Barros Levenhagen. Brasília, DF, 03 de junho de 2009. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 19 de junho de 2009.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão E-ED-RR nº 79500-61.2006.5.05.0028. Relator: Ministro João Batista Brito Pereira. Brasília, DF, 18 de março de 2010. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 30 de março de 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão E-ED-RR nº 25900-67.2008.5.03.0075. Relator: Ministro João Oreste Dalazen. Brasília, DF, 16 de abril de 2015. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 25 maio 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

DIDIER JR, Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. 10. ed. Salvador: Juspodivm, 2008.