

INAPLICABILIDADE DO ART. 916 DO NCPC NO PROCESSO DO TRABALHO*

INAPPLICABILITY OF NCPC ARTICLE 916 IN THE LABOR PROCESS

Thiago Loures Machado Moura Monteiro**

RESUMO

No presente artigo foram expostos os argumentos a respeito da inaplicabilidade do parcelamento do artigo 916 do Novo Código de Processo Civil - NCPC - no processo do trabalho, em especial na execução de título judicial. O problema reside em uma incompatibilidade com os princípios que norteiam a Justiça do Trabalho e com a inovação do § 7º do referido artigo em relação à disposição correspondente no Código anterior. Como marco teórico da pesquisa foi utilizada a teoria interpretativa de Ronald Dworkin. A metodologia de pesquisa utilizada foi a teórico-documental, com técnica bibliográfica de cunho qualitativo. A conclusão aponta para a impossibilidade de se aplicar o dispositivo específico. A relevância do tema emana interesse nos operadores do Direito de um modo geral.

Palavras-chave: Parcelamento. Direito do Trabalho. Execução.

1 INTRODUÇÃO

Hodiernamente é comum rotular a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - como uma lei ultrapassada e sem condições de acompanhar o dinamismo da sociedade. E, nesse ímpeto por inovações legislativas, a utilização subsidiária do direito comum, em especial do Novo Código de Processo Civil - NCPC -, apresenta-se cada vez mais recorrente nos tribunais regionais.

Diante da possível interferência no processo do trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho - TST- chegou até a editar a Instrução Normativa n. 39/2016, com a pretensão de auxiliar os operadores do Direito sobre o que se aplicaria do novo processo civil no processo do trabalho.

Entretanto as dúvidas sobre a aplicabilidade de alguns dispositivos não se estancaram com a referida Instrução, como é o caso do art. 916,

* Artigo recebido em 25/5/2017 e aceito em 12/6/2017.

**Professor de Direito na Escola Superior Dom Helder Câmara. Advogado. Mestre em Direito Ambiental e Sustentabilidade na Escola Superior Dom Helder Câmara. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade FUMEC. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/4439099640414663>>.

que é o tema delimitado da presente pesquisa. O referido dispositivo dispõe sobre o parcelamento que pode ser deferido pelo juízo no curso de uma execução, mesmo sem o consentimento do exequente, sendo que o preceito correspondente no antigo CPC era o art. 745-A, que, cumpre destacar, não tinha a mesma redação do art. 916, cuja inaplicabilidade no processo do trabalho é o objetivo central deste estudo.

Como finalidades específicas da pesquisa destacam-se: expor a fundamentação teórica sobre a aplicação subsidiária de normas na seara trabalhista em geral (tanto em aspectos materiais quanto em aspectos processuais); compreender quais são os princípios de direito do trabalho e de processo do trabalho pertinentes ao tema, uma vez que este ramo jurídico é instrumental àquele; apresentar as inovações do art. 916 em relação ao seu correspondente no antigo Código de Processo Civil.

Pela técnica bibliográfica de cunho qualitativo, serão apresentadas posições doutrinárias sobre a aplicação subsidiária de normas do processo civil no processo do trabalho, assim como serão mencionados alguns enunciados aplicáveis para solucionar uma aparente colisão entre o Princípio da Norma mais Favorável e o Princípio da Menor Onerosidade ao Devedor, com base na teoria de interpretação de princípios de Ronald Dworkin. E, por derradeiro, serão expostos aspectos normativos sobre a inaplicabilidade do citado art. 916, bem como sobre a alteração da sua redação, quando comparada ao dispositivo do CPC anterior.

2 APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA NO PROCESSO DO TRABALHO

O parágrafo único do art. 8º da CLT apresenta uma regra geral: admite-se a aplicação subsidiária do direito comum ao direito do trabalho, desde que exista lacuna e não haja incompatibilidade com os princípios fundamentais deste ramo do Direito.

Já o art. 769 da CLT dispõe duas condições para aplicação subsidiária: a primeira é que haja omissão de tema processual na CLT, e a segunda é que a norma emprestada proveniente do direito processual comum não seja incompatível com os princípios do processo do trabalho.

Por normas cumpre ressaltar que estão compreendidos tanto regras em sentido estrito, com aplicação simples, como os princípios, que demandam maior complexidade interpretativa. (BARROS, 2013).

O NCPD confirma ainda a possível aplicação subsidiária e supletiva de seus artigos ao processo do trabalho, de forma expressa, no seu art. 15.

Assim, pelos dispositivos supramencionados resta evidente que, além da exigência clara de omissão quanto à matéria, é preciso uma coerência do dispositivo processual comum com os princípios que são tão caros à Justiça do Trabalho.

Sobre tal necessidade de coerência, Mauricio Godinho Delgado ressalta que a hierarquia normativa no direito do trabalho não segue a lógica do direito comum:

O critério normativo hierárquico vigorante no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo para seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo justralhista. [...] a matriz teleológica do Direito do Trabalho aponta na direção de conferir solução às relações empregatícias segundo um sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego [...]. (DELGADO, 2011, p. 174).

O autor aponta, dessa forma, que o parâmetro teleológico para verificar a validade de uma norma no contexto justralhista é o princípio da norma mais favorável ao trabalhador:

O princípio direcionador basilar do Direito do Trabalho, que melhor incorpora e expressa seu sentido teleológico constitutivo, é, como visto, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Assim, aplica-se ao caso concreto - sendo naquele caso hierarquicamente superior - a norma mais favorável ao empregado. [...]. (DELGADO, 2011, p. 174/175).

Seguindo a vertente exposta, de que o parâmetro teleológico interpretativo é compreender qual é a norma mais efetiva na defesa dos direitos sociais, Carlos Henrique Bezerra Leite atesta a possibilidade de se aplicarem normas do CPC no processo do trabalho:

Ademais, se o processo nada mais é do que instrumento de realização do direito material, é condição necessária aplicar as normas do CPC que, na prática, impliquem a operacionalização do princípio da máxima efetividade da tutela jurisdicional, que tem no princípio da celeridade uma de suas formas de manifestação. Isso significa que as normas do processo civil, desde que impliquem maior efetividade à tutela jurisdicional dos direitos sociais trabalhistas, devem ser aplicadas nos domínios do processo do trabalho como imperativo de promoção do acesso do cidadão-trabalhador à jurisdição justa. (LEITE, 2014, p. 108).

Diante da exigência legal de se observar a coerência do dispositivo do direito processual comum, também, com os princípios do direito do trabalho, e levando em conta, ainda, que a vertente de validade normativa do direito do trabalho foca-se em princípios, é essencial apresentar alguns postulados estruturantes do direito do trabalho, o que é feito em sequência.

3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS

Primeiramente insta esclarecer que não existe um número cerrado de princípios trabalhistas. Para Mauricio Godinho Delgado, são onze, quais sejam: Princípio da Proteção; Princípio da Norma mais Favorável; Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas; Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas; Princípio da Condição mais Benéfica; Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva; Princípio da Intangibilidade Salarial; Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma; Princípio da Continuidade da Relação de Emprego; Princípio *In Dubio Pro Operario*; Princípio do Maior Rendimento. (DELGADO, 2011).

Já para a saudosa Alice Monteiro de Barros apenas quatro princípios são peculiares ao Direito do Trabalho: Princípio da Proteção; Princípio da Primazia da Realidade; Princípio da Irrenunciabilidade e Princípio da Continuidade. (BARROS, 2013).

Para Bolívar Viégas Peixoto, o processo do trabalho contém trinta e nove princípios informativos, como o da celeridade; oralidade; publicidade; *jus postulandi*, dentre outros. (PEIXOTO, 2009).

Assim, por uma questão de recorte metodológico, serão apresentados cinco princípios aplicáveis ao problema central da pesquisa, quais sejam: Princípio da Proteção; Princípio da Norma mais Favorável; Princípio da Celeridade; Princípio *In Dubio Pro Operario*; Princípio da Menor Onerosidade ao Devedor.

Cumpra esclarecer que, dentre os referidos princípios, há os de natureza material e os de cunho processual trabalhista, junção que se mostra necessária para discutir a possibilidade de se aplicar o art. 916 do NCPD ao processo do trabalho, que, como alertado, é um instrumento em busca da concretização dos direitos trabalhistas.

3.1 Princípio da Proteção

O Princípio da Proteção traduz o critério fundamental do direito do trabalho, que é tutelar os direitos sociais do trabalhador e sua dignidade enquanto pessoa humana.

Sebastião Geraldo de Oliveira ressalta a sua importância:

Também o Direito do Trabalho, como ramo autônomo da ciência jurídica, ostenta princípios peculiares que lhe atribuem uma fisionomia especial. O mais importante deles é o princípio da proteção, segundo o qual a norma jurídica tem como finalidade básica o amparo, a tutela, enfim, a proteção ao trabalhador. Diante da superioridade econômica do empregador e do risco da dominação abusiva, consagrou-se uma superioridade jurídica do empregado para buscar melhor equilíbrio no relacionamento jurídico. (OLIVEIRA, 2011, p. 46).

Em outras palavras, o referido princípio não pretende atribuir uma proteção infundada ao trabalhador para que este fique em vantagem em relação ao seu empregador, mas sim para que o empregado, que é claramente o elo mais fraco dessa relação jurídica, possa estar em pé de igualdade com o tomador de seus serviços.

Desse modo, o Princípio da Proteção ao trabalhador visa a restabelecer o equilíbrio de forças entre as partes da relação jurídica.

3.2 Princípio da Norma mais Favorável

Com o Princípio da Norma mais Favorável quer-se dizer que, em casos de conflito normativo, a solução do impasse se dá buscando a norma mais vantajosa para o trabalhador.

Maurício Godinho Delgado aponta que o aludido postulado possui três dimensões distintas de aplicação:

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista). (DELGADO, 2011, p. 193).

Assim, optar pela norma mais favorável ao trabalhador significa respeitar a orientação desse princípio, a fim de objetivar a almejada justiça social, preconizada no inciso I do art. 3º da Constituição Federal de 1988 como um dos objetivos fundamentais da República.

3.3 Princípio da Celeridade

O Princípio da Celeridade consagra o direito das partes à duração razoável do processo, em especial por se tratar de verbas de cunho alimentar.

Sobre o Princípio da Celeridade, o saudoso Bolívar Viégas Peixoto lecionava:

Celeridade é sinônimo de rapidez, o que impõe ao juiz tomar todas as providências necessárias ao rápido andamento do feito, com a pronta prestação jurisdicional, pelo caráter alimentar dos créditos trabalhistas, não sujeitando o trabalhador a uma espera pelas soluções dos seus anseios. (PEIXOTO, 2009, p. 78).

Cumpramos ressaltar a necessidade da celeridade, não apenas para demonstrar a eficiência e força da Justiça do Trabalho, mas para garantir verbas de natureza alimentar, que conferem dignidade à vida dos trabalhadores.

3.4 Princípio *In Dubio Pro Operario*

O Princípio *In Dubio Pro Operario* se apresenta como mais um vetor interpretativo, segundo o qual, caso haja dúvida na interpretação de determinada norma, ela deve ser solucionada pela exegese mais benéfica ao trabalhador. Tal princípio advém do Direito Penal, com o *in dubio pro reo*.

Américo Plá Rodriguez destaca que a sua justificativa se dá pelo desequilíbrio natural de forças entre empregado e empregador, fazendo um paralelo com o Direito Penal:

Se o direito privado aceita o princípio do *favor pro reo* é porque, na generalidade das relações civis ou comerciais, o devedor é o mais fraco e necessitado. Mas nas relações laborais ocorre exatamente o contrário, posto que, na generalidade dos casos, o trabalhador, cuja situação de debilidade frente ao empregador constitui pressuposto básico do direito laboral, apresenta-se como credor frente a seu empregador. (RODRIGUEZ, 1996, p. 43).

Assim, trata-se de um princípio voltado para a interpretação e a motivação da decisão do juízo, tendo o dever geral de coerência com todo o ordenamento justrabalhista.

3.5 Princípio da Menor Onerosidade ao Devedor

De acordo com o Princípio da Menor Onerosidade ao Devedor, contemplado expressamente pelo NCPC, no art. 805, quando o exequente tem várias possibilidades de efetivar a execução, o juiz deve optar pelo método menos gravoso ao executado/devedor.

Esse princípio apresenta algumas ressalvas no próprio texto do NCPC, que, no art. 835, apresenta a ordem de preferência para a penhora e, em seu inovador § 1º, concede ao juiz a faculdade de alterar a respectiva gradação legal conforme as circunstâncias do caso concreto.

Na aplicação ao processo do trabalho, as exceções devem ser intensificadas, considerando que devem ser coerentes com os demais princípios estruturantes apresentados pela própria redação do art. 769 da CLT.

4 INCOMPATIBILIZAÇÃO DO ART. 916

Uma vez compreendidas as diretrizes básicas da aplicação subsidiária, bem como de alguns princípios atinentes aos direitos material e processual do trabalho, passa-se à discussão a respeito da aplicabilidade do artigo 916 do NCPC às lides trabalhistas.

O dispositivo traz a seguinte redação:

Art. 916. No prazo para embargos, reconhecendo o crédito do exequente e comprovando o depósito de trinta por cento do valor em execução, acrescido de custas e de honorários de advogado, o executado poderá requerer que lhe seja permitido pagar o restante em até 6 (seis) parcelas mensais, acrescidas de correção monetária e de juros de um por cento ao mês.

§ 1º O exequente será intimado para manifestar-se sobre o preenchimento dos pressupostos do caput, e o juiz decidirá o requerimento em 5 (cinco) dias.

§ 2º Enquanto não apreciado o requerimento, o executado terá de depositar as parcelas vincendas, facultado ao exequente seu levantamento.

§ 3º Deferida a proposta, o exequente levantará a quantia depositada, e serão suspensos os atos executivos.

§ 4º Indeferida a proposta, seguir-se-ão os atos executivos, mantido o depósito, que será convertido em penhora.

§ 5º O não pagamento de qualquer das prestações acarretará cumulativamente:

I - o vencimento das prestações subsequentes e o prosseguimento do processo, com o imediato reinício dos atos executivos;

II - a imposição ao executado de multa de dez por cento sobre o valor das prestações não pagas.

§ 6º A opção pelo parcelamento de que trata este artigo importa renúncia ao direito de opor embargos.

§ 7º O disposto neste artigo não se aplica ao cumprimento da sentença. (BRASIL, 2015).

Diante da redação acima, percebe-se que se trata de um parcelamento na execução de títulos executivos extrajudiciais, em que, mesmo sem a anuência do credor, seria permitido ao juízo deferir um parcelamento com entrada de trinta por cento do valor total, dividindo-se o restante em seis parcelas mensais.

Apresentado o dispositivo em questão, passa-se a perquirir a razão de sua incompatibilidade com o processo do trabalho.

4.1 Aparente conflito de princípios - solução a partir de Dworkin

Primeiramente cumpre destacar a aparente colisão entre os princípios da Proteção, da Celeridade, da Norma mais Favorável e do *In Dubio Pro*

Operario em relação ao Princípio da Menor Onerosidade ao Devedor.

Para solucionar tal impasse, recorremos ao método interpretativo de Ronald Dworkin, que prevê que os princípios devem ser interpretados pressupondo não a prevalência de um sobre outro, pois, para o autor, inexistem hierarquia entre eles, mas, sim, tendo-se ciência de que não são ilimitados. Logo, deve-se buscar uma forma de interpretá-los em uma dimensão de coexistência harmônica. (DWORKIN, 2002).

Em determinadas circunstâncias, é possível relativizar um princípio como o da norma mais favorável, quando, por exemplo, é comprovada a litigância de má-fé do trabalhador; da mesma forma, o princípio da menor onerosidade ao devedor tem aplicação limitada, quando for incongruente com os demais.

Considerando-se todo o arcabouço protetivo justificado pela natureza alimentar do crédito trabalhista, em princípio, não é coerente facilitar o parcelamento de uma verba tão importante para a concretude da dignidade do trabalhador, que faz *jus* ao pagamento integral imediato.

Assim, a sua aplicação aparenta ser incompatível com o processo do trabalho.

4.2 Ausência de omissão

Como já foi demonstrado inicialmente, um dos requisitos para a aplicação subsidiária do direito processual comum nas lides trabalhistas é a omissão na CLT, tendo em vista o disposto no art. 769 do Texto Consolidado.

Esse aspecto tem apresentado divergência jurisprudencial, visto que alguns tribunais entendem que, como a CLT trata da execução, inexistem omissão no particular, enquanto outros atestam a omissão no Texto Consolidado e a possibilidade do parcelamento sem o consentimento do exequente.

Seguem algumas ementas para comparação:

EXECUÇÃO. PARCELAMENTO DO DÉBITO. APLICAÇÃO DO ARTIGO 745-A DO CPC. POSSIBILIDADE. O procedimento tratado no artigo 745-A do CPC pode ser aplicado ao processo do trabalho quando se verificar, em cada caso concreto, que tal medida possibilita maior efetividade da tutela jurisdicional. (MINAS GERAIS, 2016).

EXECUÇÃO. PARCELAMENTO DA DÍVIDA. NÃO APLICAÇÃO OBRIGATÓRIA DAS DISPOSIÇÕES DO ART. 745-A DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. A CLT regulamenta o procedimento de execução nos arts. 880 e seguintes. Dessa maneira, o executado não tem direito, sem a concordância do exequente, à aplicação do parcelamento da dívida previsto no art. 745-A do

Código de Processo Civil. É preciso consignar que nem toda a legislação processual comum é aplicável de forma subsidiária ao processo do trabalho, sendo mais restrita ainda a pertinência no processo de execução. Este detém autonomia e, na omissão, incide a Lei de Execuções Fiscais e, somente depois, a legislação processual comum (art. 889 da CLT). (SÃO PAULO, 2014).

ACÓRDÃO EM AGRAVO DE PETIÇÃO. ARTIGO 745-A DO CPC. INAPLICÁVEL AO PROCESSO DO TRABALHO. Inexiste omissão na CLT que permita a aplicação do artigo 745-A do CPC. O artigo 880 da CLT fixa prazo e procedimentos para pagamento da dívida pela executada, não comportando o título judicial qualquer parcelamento contrário à vontade do credor. (RIO DE JANEIRO, 2014).

Assim, se o magistrado entender que a CLT aborda o tema da execução e opta, de forma propositiva, por não prever o direito de parcelamento ao executado, não há que se falar na aplicação do art. 916 do NCPC no processo do trabalho.

A Instrução Normativa n. 39 do TST, em seu art. 3º, inciso XXI, afirma que se aplica o art. 916 do NCPC ao processo do trabalho.

Todavia, cumpre ressaltar que, de acordo com o inciso I do art. 22 da Constituição Federal, é competência privativa da União legislar sobre processo; assim, a aludida Instrução deve ser interpretada como mera recomendação, deixando-se ao arbítrio do julgador analisar a aplicabilidade caso a caso.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) ajuizou, no STF, Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5.516) que tem por objeto a Instrução Normativa n. 39/2016 do TST. A alegação constante da citada ADI é a existência de vícios formal e material de inconstitucionalidade. Como argumentos para o pedido destacam-se o desrespeito à autonomia dos magistrados, bem como a usurpação de competência privativa da União, como se noticiou no site do Supremo Tribunal Federal:

Ao editar uma instrução normativa regulamentando “desde logo” essa aplicação, o TST teria, segundo a associação, violado o princípio da independência dos magistrados, contido nos artigos 95, incisos I, II e III e 5º, incisos XXXVII e LIII. “O máximo que poderia ter feito o TST, visando dar a segurança jurídica que invocou ao editar a IN 39, seria a edição de enunciados ou a expedição de recomendação”, e não uma instrução normativa “que submete os magistrados à sua observância como se fosse uma lei editada pelo Poder Legislativo”, sustenta. Outra inconstitucionalidade apontada na ADI é a invasão da competência do legislador ordinário federal (artigo 22, inciso I) e a violação ao

princípio da reserva legal (artigo 5º, inciso II). Segundo a Anamatra, o TST não possui competência, “quer constitucional, quer legal”, para editar instrução normativa com a finalidade de “regulamentar” lei processual federal, por se tratar de típica atividade legislativa. (STF, 2017).

Assim, a previsão contida na Instrução Normativa n. 39/2016 do TST, de ser aplicável o art. 916 ao processo do trabalho, não coloca fim ao debate, apesar da inovação contida no § 7º do multicitado dispositivo legal.

4.3 O inovador § 7º do art. 916 do NCP

Outro fator que endossa a inaplicabilidade do art. 916 do NCP ao processo do trabalho é a inovação de seu § 7º. Frise-se que não existia disposição correspondente no antigo CPC (art. 745-A).

O § 7º é expreso: o parcelamento do art. 916 não se aplica no cumprimento de sentença; assim, somente seria possível a sua aplicação em execuções de títulos executivos extrajudiciais, que representam minoria sensível na Justiça do Trabalho.

Na grande maioria das execuções trabalhistas, há uma sentença, liquidada, e, aí, é iniciada a fase de execução de um título judicial, denominando-se tal execução de cumprimento de sentença.

Logo, ante a inovação do § 7º, a aplicação do art. 916 em execuções de cumprimento de sentença na Justiça do Trabalho somente seria possível, adotando-se uma interpretação extensiva em prejuízo do trabalhador (que seria obrigado a aceitar o parcelamento, mesmo passando necessidades e tendo direito ao pagamento à vista), o que, diante do arcabouço dos princípios apresentados, seria altamente incompatível com os postulados que orientam os direitos material e processual do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, conclui-se pela inaplicabilidade do art. 916 ao processo do trabalho, seja por inexistência de omissão na CLT, que trata da execução, seja por incompatibilidade principiológica, tendo em vista a inovação da proibição expressa no próprio NCP de se aplicar o referido parcelamento em cumprimento de sentença.

Quanto à Instrução Normativa n. 39/2016, como ficou demonstrado, trata-se apenas de uma recomendação, visto que o TST não possui competência constitucional para legislar sobre processo (competência privativa da União).

Logo, os magistrados têm autonomia para, caso a caso, verificar a possibilidade de aplicação subsidiária do art. 916, quando se tratar de

execução de título extrajudicial, já que, em cumprimento de sentença, a aplicabilidade é vetada pela literalidade do próprio art. 916, em seu inovador § 7º do NCPC.

ABSTRACT

In this article were the arguments regarding the inapplicability of the installment of article 916 of the New Code of Civil Procedure - NCPC - in the labor process, especially on enforcement of court title. The problem lies in an incompatibility with the principles guiding labor justice, and with innovation in the seventh paragraph of the article, in relation to its corresponding article in the previous code. Being that theoretical framework of the research, was used the interpretative theory of Ronald Dworkin. The research methodology used was the documentary theorist, with a qualitative bibliographical technique. The conclusion points to the impossibility of applying the specific device. The relevance of the topic emanates interest from lawmakers in general.

Keywords: *Installment. Labor law. Execution.*

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BRASIL. Lei 13.105 de 16 de março de 2015. Lei que instituiu o Novo Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 24 abr. 2017.
- _____. Supremo Tribunal Federal. Magistrados questionam norma do TST que regulamenta aplicação do novo CPC. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=316195>>. Acesso em: 25 maio 2017.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. AP: 00000220220115010008 RJ. Relator: Angelo Galvão Zamorano. Data de Julgamento: 27/1/2014, Décima Turma. *DJe*: 4/2/2014.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. AP: 00979003820085020481 SP 00979003820085020481 A20. Relator: José Ruffolo. Data de Julgamento: 9/12/2014, 5ª Turma. *DJe*: 12/12/2014.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. AP: 01258201403603000 0001258-40.2014.5.03.0036. Relator: Luiz Antônio de Paula Iennaco. Turma Recursal de Juiz de Fora. *DJe*: 10/3/2016.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

- DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Tradução de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- PEIXOTO, Bolívar Viégas. *Curso de processo individual do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 4. ed. São Paulo: LTr, 1996.