

# Limites e possibilidades da produção de provas na audiência trabalhista à luz da Lei 13.467/17 e Código de Processo Civil

Emerson Chieppe <sup>1</sup>

## RESUMO

A Edição da Lei nº 13.467/2017 trouxe significativa mudança no acesso à justiça na seara trabalhista, bem como ofensa a vários princípios sustentadores a este ramo do direito, mudando ainda o ato de audiência, que estava em contínua adaptação ao Código de Processo Civil de 2015. Neste momento de incertezas, o Direito Processual do Trabalho, bem como a natureza jurídica das provas estão sob atenção, e a análise de como se deve estabelecer limites e possibilidades para permitir a produção de

provas na audiência trabalhista a luz desses princípios é missão dos aplicadores deste ramo do direito. O diálogo entre Constituição Federal, CPC/2015 e na nova CLT será exercício permanente para tentar se manter o acesso a justiça do obreiro equilibrado e sem restrições prejudiciais ao direito de ação.

**Palavras-Chave:** Audiência trabalhista. Produção de provas. Lei 13.467/2017. Acesso à justiça.

O Direito do Trabalho possui como

<sup>1</sup> Advogado OAB/ES 15.093, militante a 10 anos na Justiça do Trabalho do TRT da 17ª Região. Artigo elaborado a partir da monografia de conclusão do curso de Especialização em Direito Individual e Processual do Trabalho, na Faculdade de Direito de Vitória – FDV, sob a orientação da Professora e Mestre Lívia Salvador Cani.

característica inerente a de zelar pelos direitos dos trabalhadores, bem como dirimir conflitos entre empregados e empregadores quando levados a juízo.

Para análise do conflito faz-se necessário a produção de provas, especialmente no âmbito trabalhista em que vige o princípio da primazia da realidade, sobre o qual a realidade fática se sobrepõe aos fatos formalmente existentes.

Nesse sentido, a audiência trabalhista é o momento oportuno para produção de provas, ato no qual se concentram os principais atos processuais, sendo, portanto, imprescindível a observação das regras dispostas na legislação sobre a temática, bem como as alterações trazidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Cabe mencionar que a audiência trabalhista é o procedimento que traduz a vocação da Justiça do Trabalho em ser considerada ágil, elevando-se ao máximo o princípio da celeridade processual. Por meio desta, sempre se tenta a conciliação (por muitas vezes sendo frutífera), bem como, se resolvem todos os vícios processuais, sendo feito ainda, colheita de provas, para que assim, possa se obter a decisão final no processo, qual seja, a sentença.

Quando for impossível resolver tudo na audiência Una, que é a regra na justiça do Trabalho, a mesma será dividida ou desmembrada para colheita de provas impossíveis naquele ato único, ou ainda, quando a lei permitir seu adiamento sob o manto de ofensa aos princípios do contraditório e

da ampla defesa e à busca da verdade real.

Contudo, o objeto de estudo do presente trabalho será audiência que possuindo seu trâmite normal, desencadeará na colheita de provas, sejam elas documentais, testemunhais, periciais, dentre outras admitidas em direito.

Dito isso, necessário se faz conceituar inicialmente as provas documentais, as quais devemos entender como aqueles documentos que acompanham a ação que se ingressa na justiça apoiando a tese ou documentos que acompanham a defesa também apoiando sua anti-tese.

Por sua vez, as provas periciais são aquelas em que o juiz não tem condição de

aceitar das partes (a não ser que conveniem para tanto) ou mesmo de fazê-lo por método dedutivo lógico, pois tal conhecimento foge de sua base científica. Isso porque, tais provas envolvem conceitos médicos ou mesmo, necessitam do conhecimento de vários ramos da engenharia e, assim, deve ser produzida prova por perito de confiança do juízo, necessariamente cadastrado na Justiça do Trabalho.

Noutro giro cabe destacar a prova testemunhal, onde as partes trazem pessoas conhecedoras dos fatos narrados no processo, servindo de base para afirmar ou negar fatos reais bem como, invalidar documentos com vícios de vontade.

Notadamente, a prova testemunhal é considerada na Justiça do Trabalho como a prova mais valorada, muitas vezes

---

**“Cabe mencionar que a audiência trabalhista é o procedimento que traduz a vocação da Justiça do Trabalho em ser considerada ágil, elevando-se ao máximo o princípio da celeridade processual.”**

---

se igualando ou se tornando a mais importante dos autos processuais. Nesse sentido, se for bem produzida subjugada toda e qualquer outra prova, até porque o juiz com base nos princípios do livre convencimento motivado e verdade real pode valorar-la neste nível, o que normalmente o faz, inclusive pois o conceito histórico do Direito do Trabalho permite tal ato.

Com efeito, mesmo sendo a audiência trabalhista considerada um ato processual “aparentemente simples”, o mesmo não é, pois, a falta de legislação específica em alguns detalhes, e infelizmente a falta de técnica das partes e magistrados, acabavam por prejudicar o direito de produção de provas, bem como, o direito do contraditório e ampla defesa.

Habitualmente, observa-se os direitos processuais das partes limitados ou subjugados por um magistrado que entende de modo particular tal prova, se prendendo muitas vezes a estas provas que para o mesmo estão maduras, mas desrespeita o direito das partes de produzirem suas provas, até porque estes sabem, que podem ser necessárias para uso no momento recursal.

Nesse contexto, cumpre destacar que o Tribunal Superior do Trabalho, em alguns casos, já delimita as provas, bem como, fixa o ônus das partes, como por exemplo, hora extra (Súmula 338), pagamento do vale transporte (Súmula 460), recolhimento de FGTS (Súmula 461), aplicando a teoria da melhora aptidão para a prova, o que para nós é a primeira vertente necessária para se analisar os limites e possibilidades da produção de provas na audiência trabalhista.

Diante do exposto, notamos que o direito processual do trabalho teve que se adaptar ao novo código de processo civil de 2015, o que ainda vem acontecendo,

pois mesmo após a edição da Instrução Normativa 39 do TST, temos a cautela de aguardar a jurisprudência para melhores posicionamentos.

Contudo, as alterações trazidas pela nova Lei 13467/17, a famosa e temida reforma trabalhista, que pode claramente reduzir os direitos trabalhistas, podendo prejudicar o nível de técnica para produção de provas na audiência trabalhista, isso sim, por ser totalmente subjetivo amedronta a todos que terão de se reinventar para conseguir provar seus direitos neste ato, que é a audiência.

Assim, por tudo acima dito, **devemos notar** que a Consolidação das Leis do Trabalho foi criada por meio do Decreto-Lei de nº 5.452, de 1º de maio de 1943, motivo pelo qual a muito tempo é considerada antiga e com necessidade urgente de remodelação. Tal remodelação, contudo, era idealizada com a ampliação de direitos e maior efetividade da aplicação legislativa.

Cumpre mencionar que quando de sua edição a CLT não possuía regras próprias, motivo pelo qual socorria-se das normas processuais da lei de execução fiscal ou do CPC/73. Sobre a temática a CLT/1943 era insuficiente para determinar de que forma ocorreria a distribuição do ônus da prova, vez o que artigo 818, *caput*, limita-se a dispor que “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”. Dessa forma, a jurisprudência e a doutrina foram determinando caso a caso de que forma deveria ocorrer a instrução probatória.

Contudo, após a edição do Código de Processo Civil de 2015, a legislação trabalhista teve que se adequar em diversos pontos relativos a regras processuais, dentre elas no que tange a produção de prova em audiência, mas a aplicação do Código de Processo Civil não era pacífica. Cabe dizer

que o ônus da prova no âmbito trabalhista também foi impactado diante da implementação do Processo Judicial Eletrônico (PJE) que inicialmente teve vários limites impostos a ambas as partes do processo.

No que se refere às mudanças trazidas pelo CPC/2015, deve-se ressaltar a alteração processual civil sobre o ônus da prova, contida no artigo 373 do CPC, o qual dispõe, *in verbis*:

Art. 373.

O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo di-

verso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

§ 3º A distribuição diversa do ônus da prova também pode ocorrer por convenção das partes, salvo quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

§ 4º A convenção de que trata o § 3º pode ser celebrada antes ou durante o processo. (BRASIL, 2015)

Conforme se infere do artigo acima abordado, a norma legal processual trazida em 2015 foi clara no que tange ao ônus da prova, gerando dúvidas sobre sua aplicação no âmbito trabalhista, diante das peculiaridades presentes nas relações de emprego.

Com efeito, a Lei nº 13467/17 alterou a disposição do artigo 818 da CLT, o qual passou a determinar que:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou



à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (BRASIL, 2017)

Diante do exposto no artigo acima, pode-se dizer que a reforma trabalhista incorporou a previsão do artigo 373 do CPC/2015, com exceção dos §§ 3º e 4º. Assim, ao reclamante incumbe o ônus da prova sobre o fato constitutivo de seu direito, com fulcro inciso I. Ademais, ao reclamado recai o ônus probatório sobre o fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante, como se verifica no inciso II do artigo 373 do CPC/2015.

Deve-se destacar que o juiz poderá atribuir o ônus da prova de modo diverso do elencado, mas a decisão deve ser fundamentada e proferida pelo magistrado antes do início instrução, vez que parte pode requerer o adiamento da audiência.

Muito embora à primeira vista pareça que a reforma está apenas formalizando as disposições do artigo 373 do CPC/2015, deve-se dizer que a jurisprudência não era pacífica quanto à aplicação do referido arti-

go, já que na prática poderia ocasionar em prejuízo ao obreiro.

Com efeito, as relações civilistas partem do princípio que ambas as partes estão em grau de igualdade diante do negócio jurídico, sendo, portanto, equivalentes. Outro giro, nas relações de trabalho o obreiro pode ser considerado parte hipossuficiente, já que vende sua mão de obra em troca de uma contraprestação em pecúnia, de modo que a realidade fática denota a disparidade de poderes entre as partes.

Nessa situação, doutrina e jurisprudência levantam questionamentos no que tange nova lei trabalhista, vez que analisando a jurisprudência sobre a temática, pode-se dizer que esta ainda não se pacificou quando da aplicação subsidiária e supletiva do CPC/2015 na Direito Processual do Trabalho.

Notadamente, a incorporação do artigo 373 do CPC/15 à nova lei trabalhista é altamente controversa, já que a audiência trabalhista possui várias peculiaridades que a diferem da cível, inclusive muitas delas se constroem na prática forense e na aplicação de cada magistrado, bem como, a notória disparidade no nascimento, continuação e fim do contrato de trabalho, apesar de possuímos partes teoricamente capazes.

Outrossim, a seara cível possui grande valoração documental, ao ponto que no âmbito trabalhista as controvérsias em sua maioria são dirimidas pelas provas testemunhais, o que demonstra que a compreensão acerca do ônus da prova é essencial para os processos trabalhistas. Percebe-se, assim, que a reforma trabalhista cria uma necessária adequação tripla, da lei anterior, da lei processual civil e da reforma trabalhista, o que torna ainda mais complexa a

aplicação prática do ônus da prova.

Noutro giro, a aplicação processual no que se refere a temática remete-se diretamente à importância social que a permeia. Isso porque, a alteração quanto à produção probatória ocasionou o aumento de responsabilidade atribuída ao reclamante. Ao contrário da seara civilista em que o código foi criado objetivando reger as relações contratuais de partes civilmente capazes, a seara trabalhista é composta por partes potencialmente desiguais, já que o empregador é quem paga ao empregado remuneração em troca de trabalho prestado.

Notadamente, o obreiro encontra-se em situação desigual em grande parte das relações de trabalho, já que o labor é essencial para sua manutenção e de sua família, de modo que a suposta paridade entre as partes não pode ser tomada como regra no âmbito do trabalho, a qual possui como característica a de proteção ao trabalhador.

Contudo, sabe-se que as mudanças processuais impactam diretamente nos direitos materiais dos obreiros, de modo que a aplicação de normas civilistas na área do direito do trabalho é altamente temerária, tanto que é ponto altamente controvertido na justiça trabalhista.

Para tanto, cumpre analisar as decisões conflitantes e verificar qual a relação que a jurisprudência do TST faz entre a manutenção de direito trabalhistas, aplicação da nova lei, aplicação do CPC, onde terá

que existir uma fusão em audiência de todos estes novos conceitos impostos pela legislação pátria, e ainda sob a proteção da Constituição Federal de 1988.

Outrossim, torna-se necessário analisar a produção de prova na audiência trabalhista, captando sua essência e princípios agora “tridimensionais” para aplicação de um direito mais justo, sempre sem reduzir direitos processuais das partes e direitos materiais dos trabalhadores.

É fato notório que o processo do trabalho está intrinsecamente relacionado a audiência trabalhista, vez que ao contrário de outras searas do direito, os principais atos relativos as provas dos autos são produzidos em au-

---

Notadamente, a importância de compreensão acerca do processo do trabalho relaciona-se diretamente ao cerne das audiências trabalhistas, inclusive, pois, em tal ato é que o juiz do trabalho terá contato com a inicial e com a defesa pela primeira vez.

---

diência.

Nesse sentido, Mauro Schiavi leciona que “o processo do trabalho, na expressão popular, é um processo de audiência, pois os atos da fase de conhecimento se desenvolvem neste ato” (SCHIAVI, 2015, p. 549).

Outrossim, devem estar presentes na audiência as principais partes do processo, além de ocorrer a tentativa de conciliação, instrução e em alguns casos o julgamento da causa, vez que em regra a audiência trabalhista é una. (SCHIAVI, 2015, p. 549).

Pode-se dizer que “no processo judicial, a audiência é a sessão, o momento previamente agendado em lugar determinado no qual o magistrado ouve as partes e demais sujeitos participantes, produz atos

processuais e decide questões” (SCARLÉCIO;MINTO, 2017, p. 17).

Notadamente, a importância de compreensão acerca do processo do trabalho relaciona-se diretamente ao cerne das audiências trabalhistas, inclusive, pois, em tal ato é que o juiz do trabalho terá contato com a inicial e com a defesa pela primeira vez.

Muito embora a audiência trabalhista seja de extrema importância para o processo do trabalho, cabe pontuar que a aplicação de regras processuais nessa seara há muito gera dúvidas, cabendo dizer que não haviam regras claras na primeira Consolidação das Leis do Trabalho e nem a jurisprudência trabalhista é pacífica quanto a temática.

No que tange a aplicação processual ao direito do trabalho, o artigo 769 da CLT cuja redação permanece inalterada pela Lei nº 13.467/2017, dispõe que “Art. 769: Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”.

A aplicação subsidiária do processo comum ao processo do trabalho é tema controverso vez que muitas vezes as regras do processo civil são incompatíveis com os postulados do direito do trabalho (SILVA, 2015, p. 17).

Ocorre que em se tratando de produção de provas, a regra vigente na antiga Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) era que de acordo com o art. 818, *caput*: “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”.

Noutro giro, o artigo 818 da CLT teve sua redação alterada, incorporando quase que na íntegra a redação do artigo 373 do

Código de Processo Civil, passando a dispor em seu *caput* que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

Quanto à mudança legislativa, Homero Batista Mateus da Silva, defende que “acabou a história de 74 anos do art. 818 da CLT, que procurava, em sua redação sintética, apartar-se do ônus da prova do processo civil e lançar luzes sobre uma espécie de aptidão da prova mais afeta ao empregador do que aos trabalhadores” (SILVA, 2017, p.151).

O autor aponta ainda que a influência do processo civil sempre existiu, mas que havia quem defendesse que a simplicidade do artigo 818 da CLT era proposital, pois visava ter normas diversas do Processo Civil, justamente por se tratar de área apartada, com normas próprias. (SILVA, 2017, p. 151).

Tal mudança poderá produzir grande impacto nos direitos trabalhistas, que agora possuem a mesma regra do Código de Processo Civil, o qual era aplicado apenas subsidiariamente. Por outro lado, a CLT agora possui a regra de inversão do ônus da prova, também trazida do CPC/2015, cabendo dizer que na prática era a regra vigente no direito do trabalho, considerando a hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador.

No que se refere ao ônus da prova, muito embora já fosse aplicado no âmbito trabalhista, com a incorporação do CPC/2015 “a teoria do ônus da prova, como disposto no artigo 818 da CLT e 373 do NCPC se flexiona sobre o princípio de aptidão da prova, ou distribuição dinâmica do ônus, a significar que *ônus probandi* é de quem possui condições de cumpri-lo no momento” (LIMA;LIMA, 2017, p. 131).

Nesse sentido, a aptidão da prova relaciona-se com a condição da parte em cumpri-la, à título de exemplo, se o obreiro suscita que faz jus ao adicional de periculosidade ou insalubridade, o qual é negado pelo empregador, caso o autor não possua condições de pagar, cabe a aplicação da inversão do ônus da prova.

Ao contrário do que pretende a legislação, muitos juízes determinam que o reclamante pague a perícia e quando este não possui condições, não é possível provar seu direito. Nesse caso, poderia se aplicar a nova redação do artigo 818 da CLT quanto ao fato impeditivo, modificativo e extinto do direito do autor, determinando que o empregador arque com a perícia (LIMA;LIMA, 2017, p. 131).

Não obstante, o entendimento acima suscitado não é pacífico, o que causará diversas controvérsias quanto a produção de prova, especialmente no momento da audiência trabalhista.

Além disso, o §1º do artigo 818 da CLT que determina a redistribuição do ônus da prova, também prevê que caso o juiz entenda de modo diverso do que é preceituado pela legislação, deverá fundamentar sua decisão e a parte poderá se desincumbir de tal ônus.

Quanto ao §2º do artigo 818 da CLT, este determina que a distribuição do ônus deverá ser feita antes da abertura da audiência de instrução e poderá ocorrer o adiamento desta. Nesse sentido, tendo em vista que a maioria das audiências trabalhistas são unas percebe-se que a mudança quanto ao ônus da prova impactará diretamente na celeridade do processo trabalhista, característica importantíssima do direito do trabalho, inclusive pois o salário é verba determinante

para o sustento daquele que a pleiteia.

Noutro giro, o artigo 769 da CLT determinava que o processo civil seria fonte subsidiária do processo do trabalho. Contudo, com a nova redação do artigo 818 da CLT o que era exceção para a regra, o que conseqüentemente impactará nas audiências trabalhistas.

A princípio, a nova regra trabalhista tende a imputar ao reclamante a responsabilidade principal da produção de provas, onerando-o com tal determinação, tal como pela alteração acerca de custas processuais, dentre outras alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017.



Com efeito, o processo civil objetiva regular relações nas quais parte-se do princípio de que há igualdade entre as partes, motivo pelo qual dispõe como requisitos do negócio jurídico as disposições presentes no art. 104., que preceitua: “a validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.” (BRASIL, 2002)

Já o direito do trabalho visa proteger e resguardar os direitos dos trabalhadores, frente as relações de trabalho. Ao contrário do direito civilista, no direito do trabalho há uma relação não isonômica entre as partes, vez que o empregador possui o poder de manter ou não a relação empregatícia, de modo que o obreiro encontra-se vulnerável.

Diante disso, a aplicação desmedida do processo civil ao processo do trabalho, especialmente contida no artigo 818 da Lei nº 13.467/2017 denota provável desequilíbrio processual no âmbito trabalhista e gera dúvidas acerca da forma de aplicação de tal norma diante das demais regras e princípios da seara no trabalho.

Nesse diapasão, importante mencionar que o princípio do equilíbrio processual é universalmente aplicado para analisar boa-fé processual, distribuir obrigações de produção de prova, dentre outras situações, contudo, sua aplicação sempre devera ser pautada pela máxima “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades”.

Nesse sentido, a notória desigualdade existente na relação de emprego, nos obriga a trazer para o campo processual,

a relativização do princípio do equilíbrio processual, que sempre buscara alento na Constituição Federal, convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho e outras fontes do direito.

Contudo, tal trabalho vem tentar com base na doutrina e jurisprudência, sempre abraçada a Constituição Federal de 1988 e Organização Internacional do Trabalho, enfatizar que mesmo diante de uma “reforma trabalhista” que tentar desonerar o empregador (o que é louvável no Brasil de alta carga tributária), não se deve esquecer dos direitos fundamentais do trabalho e muito menos dos direitos de buscar tais direitos na justiça do trabalho quando sonegados por empregadores.

#### Referências Bibliográficas

BRASIL. Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em 28 fev. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.105 de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 mar. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm)>. Acesso em 28 fev. 2018.

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 nos 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 legisla-

ção às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em 28 fev. 2018.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista: entenda ponto a ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho: De acordo com Novo CPC**. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Volume 09 - Processo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista: Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. São Paulo: Ltr, 2017.

SCARLÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. **Prática de Audiência Trabalhista conforme o nono CPC**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2017.

---