

# A jurisdição voluntária na justiça do trabalho e a quitação geral: aspectos da reforma trabalhista

Eduardo Vidal Xavier<sup>1</sup>

**Resumo:** A Lei n. 13.467/2017 criou um capítulo na CLT que disciplina a chamada “Jurisdição Voluntária” (Capítulo III-A, artigos 855-B a 855-E). Com ela, a Justiça do Trabalho passa a homologar rescisões de contrato de trabalho, a partir da aprovação conjunta dos interessados (trabalhador e empregador). Mas a questão a ser discutida é saber se essa homologação pode validar declaração do empregado que confere quitação geral ao contrato de trabalho. Para se conhecer os limites dessa homologação, serão estudados os institutos da Jurisdição Voluntária e da Quitação, por meio de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. A questão ganha relevo a partir da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, no Recurso Extraordinário 590.415/SC, que validou a cláusula de quitação geral. No processo citado, o tema foi tratado à luz da existência de acordo coletivo que validava a cláusula de quitação geral, quando o empregado aderiu ao Plano de Demissão Voluntária (PDVI). A participação do sindicato, por meio do acordo coletivo, supria a assimetria de forças entre capital e trabalho conferindo validade à quitação. Agora, é preciso saber se a declaração de quitação geral do contrato de trabalho, no plano exclusivamente individual (sem intervenção do sindicato), poderá ser submetida a um Juiz do Trabalho e se terá validade. Como marco teórico, será utilizada a Constituição Federal e o tratamento que é dado ao Direito do Trabalho, bem como a Consolidação das Leis do Trabalho e sua recente alteração, denominada “Reforma Trabalhista”. Além disso, será feita a análise da decisão paradigmática do Supremo Tribunal Federal, com o intuito de se verificar se no plano individual, o alcance da quitação fornecida pelo empregado, ainda que validado por um Juiz do Trabalho, terá validade jurídica.

**Palavras-chave:** Jurisdição; Voluntária; Quitação; Contrato; Trabalho.

## Introdução

A Lei 13467/2017 criou um capítulo na CLT que disciplina a chamada “Jurisdição Voluntária” (Capítulo III-A, artigos 855-B a 855-E). Pela nova normatização a Justiça do Trabalho passa a homologar acordos extrajudiciais, a partir da aprovação conjunta dos interessados (empregado e empregador).

---

<sup>1</sup> Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF/DF.

Mas qual o alcance dessa sentença que homologa os acordos? É possível, por exemplo, homologar um acordo em que o empregado, em troca de compensação financeira, confere quitação geral e irrestrita ao contrato de trabalho?

Para responder tais questionamentos é imperioso compreender o instituto da jurisdição voluntária, bem como analisar o tema à luz da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), proferida no RE 590.415/SC, que em sede de repercussão geral, reconheceu válida a quitação fornecida pelo empregado que adere ao Plano de Demissão Voluntária (PDV), instituído por acordo coletivo da categoria.

Inicialmente, impõe-se destacar que a Justiça do Trabalho, como regra geral, não admitia a homologação de acordos firmados extrajudicialmente. O que havia, de modo diverso, era a previsão do §3º do art. 477 da CLT, hoje revogado, que encarregava o Ministério Público ou Defensores Públicos, da homologação das rescisões dos contratos de trabalho quando, na localidade, não houvesse sindicatos ou a autoridade do Ministério do Trabalho aptos a realizar o ato.

Aqui, o destaque ao § 3.º do art. 477 se mostra necessário para deixar assentado que mesmo antes da chamada “Reforma Trabalhista”, não havia previsão legal para qualquer tipo de “acordo extrajudicial”. O ato formal o qual aludia a lei trabalhista, fazia referência a homologações, cujos efeitos e o alcance (então realizados extrajudicialmente), se restringiam aos valores e parcelas do Termo de Rescisão. Nada mais. Até mesmo nas homologações realizadas no âmbito da entidade sindical, a quitação fornecida pelo empregado se limitava aos termos e valores da rescisão. Tal entendimento, inclusive, foi consolidado por meio da Súmula 330 do TST que estabelecia:

QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

Apesar da limitação legal, Mauro Schiavi (2017, p. 65) identifica situações excepcionais em que se admitia o procedimento de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho, dentre os quais podemos citar “[...] os requerimentos de alvarás judiciais para saque do FGTS, e também a homologação de pedidos de demissão de empregados estáveis, conforme dispõe o art. 500 da CLT”.

Ou seja, considerando a que vontade individual do trabalhador é sabidamente mitigada no âmbito do Direito do Trabalho, haja vista a prevalência de princípios protetivos do

trabalhador, não se admitia acordo extrajudicial individual no âmbito da Justiça, muito embora, como citado acima, admitir-se-ia, em raras ocasiões, a chamada “jurisdição voluntária”.

No Processo Civil Brasileiro, por outro lado, a autonomia individual é maior, e por consequência, a jurisdição voluntária é admitida sem maiores questionamentos. Até por isso, a hipótese de homologação do acordo extrajudicial (implementada por meio da Lei 11.232/2005), foi incluída por meio do artigo art. 475-N, V, do CPC que: “Art. 475-N. São títulos executivos judiciais: [...] V – o acordo extrajudicial, de qualquer natureza, homologado judicialmente” (Incluído pela Lei nº 11.232, de 2005).

O referido dispositivo, contudo, foi objeto de críticas, como a do professor Antônio Cláudio da Costa Machado (2006, p. 891) no sentido de que seria um retrocesso para a desburocratização do Judiciário.

De todas as novidades trazidas pela Lei n. 11.232/2005, que instituiu a Reforma da Execução, nenhuma delas parece mais comprometedor ou perigosa para o exercício da jurisdição civil, nestes tempos de crise em que vivemos, do que a estampada no presente inc. V. Se todo o propósito reformista sempre esteve ligado à ideia de facilitação e agilização dos procedimentos executivos e, com isso, à desburocratização da atividade judiciária para propiciar mais rendimento, não se compreende como uma previsão normativa como esta, que parece criar uma nova forma de acesso à Justiça voltada exclusivamente à perseguição de chancelas para acordos extrajudiciais, possa ter surgido no bojo de uma Reforma bem intencionada. Escancarar as portas do Judiciário para a atividade homologatória irrestrita de avenças extrajudiciais, parece-nos um retrocesso enorme.

[...] Frente à tamanha perplexidade, o que nos parece é que a homologação pelo Judiciário de “acordo extrajudicial, de qualquer natureza”, só pode ser compreendida como uma providência excepcional e extraordinária, dada a gama de outras possibilidades colocadas à disposição dos particulares. Se não for assim e poderemos assistir, de uma hora para outra, a uma enxurrada de requerimentos de homologação, apenas em razão da força jurídica maior que o título judicial possui. Talvez, devemos pensar aqui, em nome dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade - que para muitos integram o próprio devido processo legal (CF, art. 5º, LIV) - e dos princípios da instrumentalidade do processo e das formas, que a solicitação ao Judiciário de homologação de acordo extrajudicial só tem cabimento se os interessados demonstrarem, alternativamente: a) a extraordinária importância jurídica, social ou econômica do acordo a ser homologado: ou b) a impossibilidade ou dificuldade efetiva de acesso ao Ministério Público ou à Defensoria Pública em hipóteses relacionadas com as suas atribuições. Somente a partir de uma interpretação assim restritiva do dispositivo em enfoque será possível extrair dele alguma valia. Caso contrário, estaremos de fato retrocedendo e contribuindo para a manutenção do estado de sobrecarga da nossa Justiça civil.

Em síntese, a intenção de submeter ao Judiciário a chancela de acordos firmados no âmbito privado, em que pese a aparente força que o acordo alcança, deve ser visto com ressalvas. Do mesmo modo, tal qual ocorreu à época da criação do instituto da Jurisdição Voluntária, também no âmbito do Direito do Trabalho, a homologação de acordos extrajudiciais deve ser utilizada em casos excepcionais pois, além de representar uma burocratização do processo, corre-se o risco de retardar o exercício de direitos trabalhistas ou, até mesmo, inviabilizá-los, como veremos a seguir.

## O Supremo Tribunal Federal e o reconhecimento da repercussão geral

No âmbito da Justiça do Trabalho a homologação vale, em tese, para qualquer tipo de acordo extrajudicial firmado entre empregados e empregadores.

Contudo, com o fim da obrigatoriedade das homologações de rescisão de contrato pelos sindicatos, o instituto certamente será utilizado, para o fim precípua, de ratificar rescisões de contrato de trabalho na tentativa de conferir a elas maior segurança jurídica.

Como ocorreu com o Processo Civil, a criação da homologação judicial de acordos extrajudiciais, pela chamada “Reforma Trabalhista” também representou uma forma de burocratizar. Chama atenção o fato de que as rescisões de contrato de trabalho, em regra, eram realizadas no âmbito sindical, onde os empregados, após o ato homologatório, já dispunham da documentação necessária ingressar com pedido de levantamento de seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), do Seguro Desemprego e, eventualmente, ingressar em juízo postulando eventuais direitos trabalhistas.

Agora, os empregados e empregadores ficarão na dependência da homologação do acordo, pelo Juízo Trabalhista, que pode demorar em função do já conhecido excesso de demanda da Justiça do Trabalho ou, até mesmo, nem ocorrer, já que o ato homologatório é uma faculdade do Magistrado (conforme, inclusive, prevê o disposto na Súmula 418 do TST).

Contudo, a morosidade não é a maior preocupação que o instituto da jurisdição voluntária trouxe ao Direito do Trabalho.

Em 30 de abril de 2015, o STF proferiu decisão, em sede de repercussão geral, em que fixou a tese de que “a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado” (STF, 2015, *online*)

A decisão do STF definiu que os empregados que aderirem aos Planos de Demissão Voluntária (PDV), cuja cláusula de quitação geral tenha sido discutida com sindicato da categoria e conste de acordo coletivo, podem conferir eficácia liberatória geral ao contrato de trabalho.

A referida decisão, em sede de repercussão geral, ampliou sobremaneira a autonomia da vontade do trabalhador, sob o fundamento que a autonomia coletiva, representada pela participação do sindicato da categoria na elaboração e discussão do acordo, supriria a assimetria de forças existentes entre a já conhecida relação capital x trabalho.

Como a questão foi decidida em repercussão geral, que possui força cogente para os Tribunais, o efeito multiplicador da decisão impõe cumprimento obrigatório em situações semelhantes. Contudo, levanta-se a dúvida se essa maior autonomia poderia ser aplicada para homologação dos acordos extrajudiciais. Ou seja, impõe-se discutir se a mesma amplitude da quitação geral concedida nos PDVs chancelados pelos sindicatos, poderia ser invocada no âmbito das homologações de acordos extrajudiciais, sob o fundamento de que, se os acordos

serão submetidos a um Juiz do Trabalho, a quitação do contrato de trabalho, mesmo sem chancela sindical, poderia ter validade também.

Por certo que a tese fixada pelo STF estabeleceu critérios objetivos para que a quitação geral do contrato de trabalho tivesse eficácia liberatória geral. Entre os requisitos estão a ausência de quaisquer vícios de vontade por parte do empregado. Além disso, a decisão previu que a cláusula de quitação estivesse contemplada em acordo coletivo, fato que esse que pressupõe ampla discussão e participação da entidade sindical na celebração do acordo. Por fim, e não menos importante, ficou estabelecido que se o direito, objeto da transação, fosse de natureza patrimonial ainda pendente ou seja, questões relativas à saúde do trabalhador, por exemplo, estariam fora do escopo da transação.

Quanto a este último elemento, importe a transcrição do trecho do voto do Ministro Luis Roberto Barroso que delimita o objeto a ser transacionado:

Por outro lado, ao aderir ao PDI, a reclamante não abriu mão de parcelas indisponíveis, que constituíssem “patamar civilizatório mínimo” do trabalhador. Não se sujeitou a condições aviltantes de trabalho (ao contrário, encerrou a relação de trabalho). Não atentou contra a saúde ou a segurança no trabalho. Não abriu mão de ter a sua CNTP assinada a respeito. Apenas transacionou eventuais direitos de caráter patrimonial ainda pendentes, que justamente por serem “eventuais” eram incertos, configurando res dubia, e optou por receber, em seu lugar, de forma certa e imediata... (STF, 2015, *online*).

Ao estabelecer uma relação com o instituto da homologação de acordo extrajudicial, criado pela “Reforma Trabalhista”, pode-se dizer que os requisitos da ausência de vícios de vontade ou mesmo a impossibilidade de se transacionar direitos relativos à saúde do trabalhador até poderiam ser utilizados como fundamento para validar ou não eventual homologação extrajudicial. Na mesma linha, poderia se afirmar que a vontade coletiva, materializada pela participação da entidade sindical, e supletiva da vontade individual, estaria suprida pela participação do Magistado do Trabalho.

Entretanto, no caso dos acordos extrajudiciais não se pode ter certeza se o que foi avençado entre as partes, se deu sem vícios de vontade, mormente porque na grande maioria dos casos, o empregado se vê coagido a aceitar um acordo lesivo, como forma de receber verbas salariais de maneira mais célere. Além disso, não se pode ter certeza se a natureza jurídica das verbas descritas no documento é, de fato, disponível, já que a atuação do Magistado Trabalhista, ainda que ele designe a audiência prevista no art. 855-D da CLT, para oitiva das partes, não comporta um conhecimento aprofundado da causa ou das motivações que levaram as partes a entabular o acordo.

Por outro lado, o Magistado do Trabalho, no âmbito de uma reclamação trabalhista, tem plena autonomia para homologar ou não os acordos, inclusive, quando envolvam questões relativas a direitos não patrimoniais. Essa faculdade está expressamente prevista nos artigos 831 e seguintes da CLT.

Essa diferença decorre do fato de que nas homologações de acordos extrajudiciais, os termos da avença chegam prontos e acabados. Já nos os acordos homologados em juízo,

firmados após o ajuizamento de uma reclamação trabalhista e, portanto, a partir de uma lide, os termos do acordo são formulados em conjunto com o Magistrado do Trabalho, que tem participação ativa na sua elaboração.

Por ocasião da audiência de conciliação, da instrução e até mesmo após o encerramento desta, o Julgador tem condição de avaliar o que se discute. Se há ou não verossimilhança nas alegações das partes a ponto de ter o mínimo de segurança para chancelar um acordo que não seja prejudicial ao empregado. Inclusive, conferindo quitação geral ao contrato de trabalho do empregado.

### **A reforma trabalhista e a autonomia da vontade do trabalhador**

A Reforma Trabalhista, aprovada em julho de 2017 e que entrou em vigor em novembro do mesmo ano, alterou, significativamente, o Direito do Trabalho no Brasil. Seus defensores, sob o fundamento de que não se poderia criar empregos se não se reduzisse direitos, promoveram a mais ampla e dura alteração na estrutura trabalhista no país.

Desde mudanças quanto a duração do trabalho e a criação do teletrabalho, a normas de direito processual, como a criação do incidente de desconsideração da personalidade jurídica e regras de interpretação que limitam a atuação do Magistrado do Trabalho. A "Reforma" foi introduzida em um momento de fragilidade social, sem uma discussão profunda a respeito de sua extensão e sem participação da sociedade e do trabalhador.

Mas as mais significativas, e porque não dizer polêmicas mudanças, têm relação com a ampliação da autonomia da vontade do trabalhador.

A possibilidade de o empregado firmar um termo de quitação anual do contrato de trabalho (art. 507-B), a criação de uma nova classe de trabalhadores, denominada, popularmente de "hiperssuficiente", com poderes amplos de transação de seus direitos (art. 444, parágrafo único), bem como a incorporação pela lei trabalhista da tese firmada na decisão do RE 590.415/SC (art. 477-B), são exemplos que franquearam ao trabalhador maior liberdade para dispor sobre seus direitos.

Nesse sentido, poder-se-ia dizer que seria contraditória a interpretação que veda a estipulação da cláusula de quitação geral na homologação dos acordos extrajudiciais, quando a própria lei franqueou ao empregado poderes para transigir administrativamente (dando quitação anual, por exemplo), sobretudo, porque submetidas a um Juiz do Trabalho.

Mais uma vez, destaca-se que a resposta não é simples.

Primeiramente, registre-se que a mesma lei trabalhista, que previu as situações supracitadas, em momento algum autorizou a estipulação da cláusula de quitação geral no caso das homologações de acordo extrajudicial.

Ao contrário, quando se fala em acordo extrajudicial, com a possibilidade de quitação geral, a lei trabalhista expressamente fez referência a participação dos sindicatos, seja no caso

da chamada "quitação anual", seja no caso da adesão ao "PDV", como forma de fiscalizar se a vontade do empregado foi livremente exercida.

Outrossim, nos casos do chamado "empregado hiperssuficiente", ao contrário do que o nome possa sugerir, a norma trabalhista limitou a "transação" aos casos do art. 611-A, e dentre eles, não houve previsão para que o empregado, em troca de ganho financeiro, pudesse conceder quitação geral do contrato de trabalho.

A relação das situações passíveis de acordo, por parte do empregado "hiperssuficiente" são restritos a condições pontuais de trabalho, não cabendo interpretação extensiva a respeito da quitação geral do contrato de trabalho.

Maurício Godinho Delgado (2017, p. 160) alerta para os riscos dessa ampliação da autonomia do empregado:

Para o novo diploma legal, essa relativa diferenciação acadêmica e remuneratória seria bastante para, praticamente, afastar o Direito do Trabalho da regência normativa desses empregados estratificados, submetendo-os ao desproporcional exercício do poder empregatício em grande parte de seu conteúdo e dinâmica contratuais.

Trata-se, conforme se percebe, de regra de evidente discriminação entre empregados - outra, entre tantas da Lei da Reforma Trabalhista -, largamente afastada da matriz constitucional de 1988 e do universo normativo internacional trabalhista vigorante no plano interno da sociedade e economia brasileiras.

Por fim, impõe-se destacar que o instituto não se confunde com renúncia de direitos. Como esclarece a Desembargadora Sayonara Grilo Coutinho (CSJT, 2018, *online*) ao julgar recurso ordinário que pretendia a homologação de acordo extrajudicial que foi negado pela Vara do Trabalho.

[...] correta a decisão que se negou a homologar a transação nos termos em que foi submetida à apreciação judicial, uma vez que "o que os postulantes pretendem é a quitação geral do extinto contrato de trabalho, apenas com o pagamento, e parcelado, das parcelas resilitórias incontroversamente devidas, em nítida violação e descumprimento da regra estabelecida no art. 855-C da CLT que, expressamente, estipula em sua redação que a homologação de acordo extrajudicial não afasta o prazo legal (já inobservado no caso) e não afasta a aplicação da multa prevista no §8º, do art. 477 consolidado, que sequer foi incluída pelas partes nos cálculos apresentados. Segundo a relatora, o acordo para a extinção do contrato de trabalho não se confunde com a transação extrajudicial para prevenir litígios, pois esta pressupõe a quitação das verbas rescisórias, incontroversas, e a existência de verdadeira controvérsia sobre os direitos eventualmente transacionados. Ainda segundo ela, transação extrajudicial, entretanto, não se confunde com mera renúncia, sendo correta a decisão judicial que se recusou a homologar transação extrajudicial para viabilizar o pagamento parcelado e futuro de verbas resilitórias, com cláusula de quitação geral quanto a direitos oriundos do contrato de trabalho.

Como se vê, não só a autonomia do trabalhador, como o objeto do que é acordado, sofre restrições. Seja da lei trabalhista, seja em relação a atuação do Magistrado do Trabalho, que possui total autonomia para apreciar o conteúdo desses acordos. Dessa forma, a utilização do

instituto da homologação de acordos extrajudiciais não pode servir para provocar prejuízos ao trabalhador e inviabilizar seu acesso à Justiça do Trabalho.

## Conclusão

Como se verifica, a homologação de acordo extrajudicial, no âmbito do Direito do Trabalho, oriunda do processo civil, tem utilização restrita.

Mesmo diante da decisão paradigmática do STF, em sede repercussão geral, e que ampliou sobremaneira a autonomia da vontade do trabalhador, sua aplicação às homologações judiciais deve ser restrita, haja vista a natureza de disponibilidade relativa dos direitos trabalhistas.

O Magistrado do Trabalho, aliás, tem o dever de fiscalizar o objeto de acordo dada a reconhecida assimetria de forças entre empregado e empregador, principalmente quando esses acordos decorrem de pedidos para homologar em juízo rescisões de contrato de trabalho. Nesses casos, inclusive, é vedada a concessão de quitação geral, seja porque não há previsão legal, seja porque o Juiz do Trabalho não tem como aferir a lisura na elaboração dos acordos.

## Referências

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Pleno, RE 590.415/SC, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, j. 30.04.2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Sumula 330 - quitação. validade (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-330](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-330)>.

COSTA MACHADO, Antônio Cláudio da. Código de processo civil interpretado, Barueri-SP: Manole, 2006.

CSJT. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Justiça não homologa acordo extrajudicial com cláusula de quitação geral. Disponível em: <[http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias-dos-trts/-/asset\\_publisher/q2Wd/content/justica-nao-homologa-acordo-extrajudicial-com-clausula-de-quitacao-geral?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.csjt.jus.br%2Fweb%2Fcsjt%2Fnoticias-dos-trts%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_q2Wd%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-2%26p\\_p\\_col\\_count%3D2%26\\_101\\_INSTANCE\\_q2Wd\\_advancedSearch%3Dfalse%26\\_101\\_INSTANCE\\_q2Wd\\_keywords%3D%26\\_101\\_INSTANCE\\_q2Wd\\_delta%3D10%26p\\_r\\_p\\_564233524\\_resetCur%3Dfalse%26\\_101\\_INSTANCE\\_q2Wd\\_cur%3D7%26\\_101\\_INSTANCE\\_q2Wd\\_andOperator%3Dtrue](http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias-dos-trts/-/asset_publisher/q2Wd/content/justica-nao-homologa-acordo-extrajudicial-com-clausula-de-quitacao-geral?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.csjt.jus.br%2Fweb%2Fcsjt%2Fnoticias-dos-trts%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_q2Wd%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2%26_101_INSTANCE_q2Wd_advancedSearch%3Dfalse%26_101_INSTANCE_q2Wd_keywords%3D%26_101_INSTANCE_q2Wd_delta%3D10%26p_r_p_564233524_resetCur%3Dfalse%26_101_INSTANCE_q2Wd_cur%3D7%26_101_INSTANCE_q2Wd_andOperator%3Dtrue)>.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

SCHIAVI, Mauro. A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. São Paulo: LTr, 2017.