

TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS (ART. 507-B DA CLT) E A DISCUSSÃO SOBRE A SUA (IN)CONSTITUCIONALIDADE.

Fernando Ferraz Conceição¹

RESUMO: O artigo em exame tem por objetivo temático abordar os principais aspectos concernentes ao art. 507-B da CLT, instituto inserido pela Reforma Trabalhista. Frise-se que foi lançado mão de entendimentos doutrinários e análise jurisprudencial. O enfoque não é a Reforma Trabalhista em si, mas apenas o art. 507-B, que foi originada através daquele fato jurídico. É necessário frisar que o presente trabalho não tem a finalidade de esgotar todas as incoerências e efeitos jurídicos advindos do Termo de Quitação Anual, mas se dispõe a criticá-lo com o escopo de esclarecer e demonstrar a necessidade de declaração de sua inconstitucionalidade.

Palavras-chave: Artigo 507-B da Consolidação das Leis do Trabalho. Termo de Quitação Anual. Inconstitucionalidade. Acesso à Justiça. Reforma Trabalhista. Inconstitucionalidade.

SUMÁRIO: 1 Introdução. 2 A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. 2.1 A inclusão do art. 507-B e parágrafo único na CLT pela reforma trabalhista. 3 Principais aspectos jurídicos do Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas. 4 As críticas ao art. 507-b e parágrafo único da CLT. 5 Conclusão. Referências.

1. INTRODUÇÃO

A Lei Nº 13.467 de 13 de julho de 2017 alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e toda a estrutura do Direito do Trabalho, ocasionando a Reforma Trabalhista e tendo como principal finalidade ajustar a CLT às relações trabalhistas contemporâneas. Portanto, afirma-se que a referida lei é conhecida como “Reforma

¹ Advogado inscrito na OAB/RJ sob o nº 240.220. Graduado em Direito pela Universidade Estácio de Sá em 2021. Atualmente cursa Pós-Graduação em Direito e Gestão Tributária e Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho no Centro Universitário Internacional. Como forma de expandir os conhecimentos e a atuação no mundo corporativo, iniciou a graduação em Processos Gerenciais na Universidade Federal do Mato Grosso do Sul no ano de 2024. Atua profissionalmente no ramo do Direito do Trabalho desde 2020.

Trabalhista”.

Esta lei estabeleceu, na redação do seu artigo 507-B o chamado Termo de Quitação Trabalhista Anual, tratando-se de uma possibilidade para os empregadores e empregados.

O referenciado termo é um documento que pode ser firmado entre empregador e empregado, reconhecendo que naquele período as obrigações trabalhistas e pagamentos foram cumpridos, e servindo para amparo legal em caso de processo judicial futuro. Com ele, as partes podem firmar a quitação das verbas trabalhistas correspondentes ao trabalho, na presença do sindicato que representa a categoria profissional.

O presente artigo objetiva analisar, a partir de pesquisa documental por revisão bibliográfica e pesquisa de jurisprudência, os principais aspectos do Termo de Quitação Anual Trabalhista e qual é a sua importância, abordando a discussão sobre a sua inconstitucionalidade. Sendo assim, a primeira seção trará um breve resumo à luz da Reforma Trabalhista que introduziu o Termo ao cotidiano; será detalhado os principais aspectos do termo; os benefícios para as partes e o posicionamento de vários doutrinadores pátrios sobre o instituto.

Ademais, será abordado, ainda, qual o momento passível à adesão desse Termo, quais são as limitações do sindicato ao analisar os Termos e quando o empregado pode fazer a Reclamação na Justiça.

Por demais, será analisado a sua constitucionalidade perante a legislação vigente.

Desta forma, é evidente ressaltar que o documento auxilia na desburocratização de processos. Portanto, é necessário que saibam seus principais pontos para ficar em dia com as obrigações legais, evitando maiores empecilhos perante a Justiça.

Contudo, há que se falar em constitucionalidade duvidosa, uma vez que há possibilidades, por exemplo, de alegação, por parte do empregado, de ter firmado o documento por coação, apesar de difícil prova.

Caso o empregado não consiga provar a que foi vítima de coação, ele só terá a possibilidade de ir ao Judiciário para promover a execução do documento. Destarte, doutrinadores entendem que ele ficará em desvantagem se isso acontecer, reforçando a ideia de inconstitucionalidade e ofensa ao Princípio da Proteção ao Trabalhador (art. 1º, III, da CF/88).

2. A LEI 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e toda a estrutura do Direito do Trabalho, ocasionando a Reforma Trabalhista e tendo como principal finalidade ajustar a CLT às relações trabalhistas contemporâneas.

No entanto, vários doutrinadores tecem duras críticas a Lei em comento.

Sobre o sentido da reforma trabalhista, assim explicita Mauricio Godinho DELGADO:

“A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais.

(...)

Na verdade, os princípios constitucionais da centralidade da pessoa humana na vida real e no Direito, da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, do bem-estar individual e social, da igualdade em sentido material e da subordinação da propriedade privada à sua função socioambiental são repetidamente negligenciados ou diretamente afrontados por diversas regras jurídicas expostas na lei.

Ao invés de respeitar o patamar jurídico fixado na Constituição da República, a Lei nº 13.467/2017 simplesmente faz emergir parâmetro jurídico sepultado há décadas no campo do Direito, isto é, a desmedida prevalência do poder econômico na principal relação de poder existente no âmbito da economia e da sociedade, a relação de emprego”. (DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017., p. 39.)

Vólia Bomfim CASSAR faz a seguinte análise:

“O conteúdo da Lei 13.467/2017, ao contrário do afirmado pela imprensa, desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, contraria alguns de seus princípios, suprime regras benéficas ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, a livre autonomia da vontade, o negociado individualmente e coletivamente sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho intermitente, a liberdade se ajuste, exclui regras de direito civil e de processo civil protetoras ao direito e processo do trabalho.” (Comentários à reforma trabalhista / Vólia Bomfim Cassar, Leonardo Dias Borges. – Rio de Janeiro, Forense; São Paulo: Método,

2017., p. 5.)

O Juiz do Trabalho da 2ª Região de São Paulo, Marcos SCALERCIO, faz críticas à reforma:

“A flexibilização e a prevalência do negociado sobre o legislado foram bases para a apresentação do projeto de reforma trabalhista ao Congresso Nacional, na visão de que as alterações na CLT não prejudicariam direitos dos trabalhadores, pois o seu objetivo seria o de melhorar as relações entre capital e trabalho. Entretanto, ainda da análise do PLC 38 de 2017, estava clara a real motivação da nova lei: a perda de direitos trabalhista e consequentemente, o retrocesso social. Nesse sentido, ao apontar cada matéria posta alhures, frisamos que tratam dos mais altos direitos sociais do trabalhador, elencados no artigo 7º da CF de 1988 e direitos garantidos para a garantia de um processo efetivo.” (SCALERCIO, Marcos. “Análise crítica da Reforma Trabalhista - Lei 13.467 de 2017 - Pontos contrários.” 2018. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/analise-critica-da-reformatrabalista---lei-13467-de-2017-pontos-contrarios/18249>>. Acesso em 14/05/2021.)

Em uma análise geral, a doutrina majoritária entende que a Reforma Trabalhista acentuou as desigualdades sociais.

2.1 A INCLUSÃO DO ART. 507-B E PARÁGRAFO ÚNICO NA CLT PELA REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467 incluiu na CLT o “termo de quitação anual de obrigações trabalhistas”, que pode ser pactuado periodicamente. Apesar de haver divergências quanto a esse aspecto, o termo pode ser firmado durante a vigência do contrato de trabalho ou não.

Segue o art. 507-B e parágrafo único na íntegra:

“Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.”

No relatório do projeto da Lei 13.467, houve menção de que o termo pode tornar mais robusta a prova da empresa/empregador, que junto ao sindicato poderá receber quitação daquele ano de contrato de trabalho.

3. PRINCIPAIS ASPECTOS JURÍDICOS DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Conforme Gustavo Filipe Barbosa GARCIA:

“O art. 507-B da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, prevê que é facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato da categoria dos empregados. A previsão em destaque tem natureza facultativa, havendo necessidade de que tanto empregador e empregado, consensualmente, manifestem suas vontades nesse sentido.”(GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Manual de direito do trabalho / Gustavo Felipe Barbosa Garcia. - 14 ed. rev., ampl. e atual. – Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 201.)

Destarte, o termo em questão pode ser firmado anualmente, sob a supervisão do sindicato dos empregados da categoria.

Outra característica é o teor facultativo do termo. O empregado, de forma alguma, pode ser coagido a assinar o termo em questão, sob pena de anulação do pacto. A questão não é fácil, pois, o empregado se encontra em situação de subordinação.

É imprescindível que o termo discrimine as obrigações cumpridas mensalmente, constando também a quitação (anual e com eficácia liberatória) das parcelas no documento apontadas. Frise-se: o empregado não dá quitação de todas as verbas do contrato de trabalho, e sim, apenas, das verbas consignadas no documento.

Conforme já mencionado, há discordância sobre o momento em que o termo pode ser firmado. O entendimento majoritário da doutrina e jurisprudência, com uma visão bastante cautelosa e crítica, é que tanto durante da vigência do contrato de trabalho quanto após o término deste o termo poderá ser firmado, como defende o autor Mauricio Godinho DELGADO:

“A Lei nº 13.467/2017 instituiu procedimento novo, relativo à extinção periódica das obrigações trabalhistas dos empregadores perante seus empregados, na vigência ou não dos respectivos contratos de trabalho, a ser concretizado perante o sindicato de trabalhadores da correspondente categoria profissional”(DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017., p. 195.)

Costa MACHADO e Domingos Sávio ZAINAGHI também defendem este entendimento:

“Tal situação extrapola a figura da anuidade quando dispõe que pode ocorrer na vigência ou não do contrato de emprego, vez que se não estiver em vigência o contrato de emprego, poderá ocorrer uma quitação mensal, trimestral, quadrimestral, semestral etc.” (CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo / Adalberto Martins ... [et al.]; organização Costa Machado; coordenação Domingos Sávio Zainaghi. - 10 ed. – Barueri [SP]: Editora Manole, 2019. p. 467.)

Vale frisar que a homologação sindical não confere outorga efeitos de coisa julgada material, pois, este atributo é particular das decisões do Poder Judiciário.

Entendemos que o termo de quitação em questão pode ter como objeto verbas trabalhistas oriundas de um período menor que um ano de trabalho, porém, em nenhuma hipótese, poderá exceder esse prazo.

4. AS CRÍTICAS AO ART. 507-B E PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT

Alguns doutrinadores tecem críticas ao termo de quitação anual, argumentando que o instituto suprime direitos trabalhistas e/ou ofende a Carta Magna.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia explicita:

“Não obstante, como a quitação anual pode ocorrer mesmo durante a vigência do contrato de trabalho, sabendo-se que o empregado presta serviços de forma subordinada ao empregador e muitas vezes necessita do trabalho para manter a subsistência, em termos práticos, podem ocorrer situações em que o termo de quitação (por exemplo, de horas extras) não corresponda à efetiva realidade verificada durante o vínculo de emprego” (GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Manual de direito do trabalho / Gustavo Felipe Barbosa Garcia. - 14 ed. rev., ampl. e atual. – Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 202.)

Já o autor Homero Batista aponta que o instituto jurídico:

“inibe acesso ao Judiciário outorgando eficácia liberatória geral para simples prestação de contas anuais perante entidade sindical, em afronta ao art. 5º, XXXV.”(Silva, Homero Mateus da, Comentários a reforma trabalhista (livro eletrônico) / Homero Mateus da Silva, 1 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 225.)

O doutrinador Mauricio Godinho DELGADO tece os seguintes comentários:

“Por intermédio da revogação do § 1º do art. 477 da CLT, a Lei n.13.467/2017 suprimiu a presença do sindicato em momento fundamental da vida do trabalhador: o instante em que firma os documentos relativos à terminação de seu contrato de trabalho. Nesse momento crucial e por meio dessa assistência jurídica, o sindicato cumpre (ou cumpria) papel de grande relevo na vida profissional de seus representados.

Após suprimir aquele importante papel, a Lei n. 13.467/2017 cria outro, mas voltado à extinção periódica de direitos trabalhistas. Ora, se mal utilizado esse procedimento, o sindicato pode se tornar um temor para os seus representados.

Nesse contexto, é preciso que os sindicatos profissionais confirmem o máximo de atenção e capacitação à sua equipe técnico-jurídica para a realização do procedimento instituído pelo art. 507-B da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de que se torne um momento privilegiado para a conferência da gestão empregatícia realizada com respeito ao respectivo trabalhador, corrigindo falhas e determinando o pagamento das precisas verbas trabalhistas em irregularidade, se houver.” (DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017., p. 195.)

Outrossim, vale mencionar a análise de Costa MACHADO e Domingos Sávio ZAINAGHI sobre a redação do artigo em exame: *“Destaque-se ainda a utilização do termo “contrato de emprego” e não “contrato de trabalho”, o que demonstra imprecisão na sistematização do legislador.”*(CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo / Adalberto Martins ... [et al.]; organização Costa Machado; coordenação Domingos Sávio Zainaghi. - 10 ed. – Barueri [SP]: Editora Manole, 2019. p. 468.).

Os comentários dos ilustres doutrinadores mencionados são extremamente coerentes.

O art. 507-B e seu parágrafo único tem constitucionalidade duvidosa, uma vez que pode criar oportunidade do trabalhador ser impedido de ter amplo acesso à jurisdição, por força do art. 5º, XXXV da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. O artigo em questão é aparelho essencial de concretização e viabilização da garantia constitucional do amplo acesso à Justiça. Este é um direito fundamental, tendo eficácia plena e não contida e aplicação imediata. Destarte, é inadmissível que norma infraconstitucional imponha quaisquer limitações ou empecilho ao instituto que constitui.

Sobre o acesso à jurisdição, divaga Wilson Alves de SOUZA ao escrever que:

“Sendo assim, toda vez que houvesse violação a direito ou garantia substancial, não

fosse o acesso à justiça, esses direitos e garantias não teriam como ser exercidos. Por outras palavras, o acesso à justiça é, ao mesmo tempo, uma garantia e em si mesmo um direito fundamental; mais do que isso, é o mais importante dos direitos fundamentais e uma garantia máxima, pelo menos quando houver violação a algum direito, porque havendo essa violação, todos os demais direitos fundamentais e os direitos em geral, ficam na dependência do acesso à justiça.” (SOUZA, Wilson Alves de. Acesso à Justiça. Salvador: Dois de Julho, 2011.)

Os autores Fabiano Coelho, Ney Maranhão, Platon Teixeira e Antônio Humberto de Souza Júnior, no livro “Reforma Trabalhista – Análise Comparativa e Crítica da Lei nº 13.467/2017 (pág. 461, 2ª ed., Editora Rideel) “lecionam sobre o acesso à justiça:

“(…) a assistência jurídica integral e gratuita é um instrumento fundamental de viabilização do efetivo acesso à Justiça. Não se pode permitir que, em pleno século XXI seja juridicamente tolerável a reconstrução de muralhas financeiras para tornar difícil ou impossível bater às portas dos tribunais para o indivíduo ter o seu “day of court”, tornando novamente atuais os densos estudos de Capelletti e Garth sobre as ondas de acesso à justiça que começaram justamente pela superação de obstáculos econômicos”

Neste diapasão, também entendemos que o termo em questão vai contra ao Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas. Esse princípio institui a impossibilidade de renúncia de direitos trabalhistas e a impossibilidade de transação de destes direitos de forma que haja prejuízo ao trabalhador.

Fica, assim, constituída a restrição da vontade do empregado, que por sua condição de subordinação poderia ser constrangido a negociar seus direitos e, para conservar o seu emprego, poderia renunciar a direitos garantidos por lei.

Conseqüentemente, em regra, não é possível ele abdicar ou negociar seus direitos trabalhistas. Outrossim, o princípio pondera que as normas de proteção não podem (em geral), ser apartadas. Essa característica cogente dos preceitos trabalhistas evitaria que o labutador tivesse seus direitos diminuídos.

Conferida a quitação anual perante o sindicato, determinados magistrados podem entender que o trabalhador não pode mais ir à Justiça buscar a prestação jurisdicional, sob pena de o processo ser extinto sem resolução de mérito, por carência de interesse no processo.

Sendo assim, quanto às verbas que foram dadas quitação, é possível que se extinga o feito por falta de interesse, ou o magistrado pode preferir julgar improcedente o pedido.

Há a possibilidade de o trabalhador alegar que firmou o termo devido à coação ou que

tentando a sua anulação, no entanto, difícil será para ele fazer prova do fato, uma vez que estava sob subordinação do empregador.

O caso a seguir serve como exemplo dessa hipótese; sendo ainda mais grave pois, além do autor alegar ser vítima de coação e não conseguir constituir prova devido a sua vulnerabilidade na relação de emprego, houve o desconto das verbas devidas ao trabalhador em favor do seu sindicato profissional, hipótese não prevista na CLT e que gerou notório enriquecimento sem causa do sindicato:

“Em audiência (ID c252b27), foram colhidos os depoimentos do autor e do representante da primeira reclamada e inquirida uma testemunha.

Findada a instrução, assim definiu o Juízo primeiro: "Sob a alegação de que a Reclamada o teria coagido a assinar um acordo para o parcelamento das verbas rescisórias, sob pena de não lhe serem entregues as guias para saque do FGTS e habilitação no Seguro-Desemprego, busca, o Demandante, o reconhecimento judicial da nulidade da avença.

[...]

Analisa-se. Não vejo como anular o acordo, pois além de não comprovada qualquer coação, foi realizado junto ao sindicato do autor, o que desde o advento da Reforma Trabalhista é permitido, conforme art.507-B da CLT. O que de fato, ocorreu foi o pagamento em atraso, como confessado pela Ré, sendo que a multa do art. 477 da CLT já foi contemplada na sentença. Nego provimento.

DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS

O reclamante postulou o reembolso dos valores descontados a título de "descontos sindicais", sem a sua autorização. O pedido foi julgado improcedente, pelos seguintes fundamentos: "Analisando a prova dos autos, verifico tratar-se de matéria decorrente de previsão em norma coletiva da categoria, em sua cláusula TRIGÉSIMA SEXTA, anexada sob id f2eea61, nenhum proveito auferindo o empregador com aquela retenção, a qual obrigatoriamente é repassada ao órgão gestor, sob pena de multa. Na relação travada, o empregador atua apenas como mero intermediário de ajuste formalizado, não cabendo a este último qualquer dever de restituição à parte que se reputar lesada com a determinação. Improcede, assim, o pedido." (BRASIL. Tribunal Regional da 1ª Região. *PROCESSO nº 0100382-35.2019.5.01.0049 (ROT)*. Relator: Des. Ivan da Costa Alemão Ferreira. DJ: 18/02/2020.)

Não conseguindo anular o termo anual, o empregado só teria a possibilidade de ir ao Judiciário para promover a execução do documento, nos termos do art. 876 da CLT.

Desta forma, entendemos que o termo anual de quitação instituído pelo art. 507-B e

parágrafo é flagrantemente inconstitucional.

5. CONCLUSÃO

Na seara trabalhista, o Termo de Quitação Anual discrimina as obrigações cumpridas mensalmente, e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. Assim, desde que bem elaborado, de forma proba e com boa-fé, empregador e empregado terão como evitar que discussões dobre os créditos trabalhistas virem processos judiciais. Esta foi uma das novidades que adveio da Reforma Trabalhista, mas pouco utilizada.

Entretanto, como nas relações de trabalho há o pagamento de várias verbas e algumas variáveis, o instituto jurídico em questão se mostra de extrema importância, dando eficácia liberatória ao empregador quanto as parcelas discriminadas no documento, havendo a presunção relativa de que não há vícios no termo firmado pelas partes.

Se utilizado de forma adequada, pode conferir equilíbrio à relação contratual.

No entanto, caso haja algum vício de consentimento na formação do termo em questão, o ônus da prova, em regra, é incumbido ao empregado, o que causa enorme discordância com o Princípio da Proteção ao Trabalhador e com o Princípio do Acesso à Justiça.

Frise-se que a prova da existência de algum vício de consentimento no termo é extremamente difícil, ainda mais para o trabalhador, que é a parte mais vulnerável da relação de emprego.

Caso o empregado não consiga constituir a prova em questão, só o resta a possibilidade de ingressar na Justiça do Trabalho para executar o título, não podendo discutir o seu mérito.

Ante o exposto, fica evidente que há a chance de empregadores usarem o termo em questão como forma de enriquecimento sem causa ao coagir os seus empregados a assinarem o documento mesmo quando as obrigações que ali constam não tenham sido devidamente quitadas. Por medo de perder o seu emprego ou sofrer represálias, o trabalhador, que está em condição de subordinação, pode ceder à pressão do seu superior.

Destarte, entendemos que o texto legal possui um teor de inconstitucionalidade, trazendo insegurança jurídica para o empregado e ferindo os Princípios do Acesso à Justiça e da Proteção ao Trabalhador, inciso XXXV do art. 5º e art. 1º, inciso III, ambos da CRFB/88.

REFERÊNCIAS

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho* / Gustavo Felipe Barbosa Garcia. - 14 ed. rev., ampl. e atual. – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

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

Comentários à reforma trabalhista / Vólia Bomfim Cassar, Leonardo Dias Borges. – Rio de Janeiro, Forense; São Paulo: Método, 2017.

SILVA, Homero Mateus da. *Comentário a reforma trabalhista*. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

BRASIL. Tribunal Regional da 1ª Região. *PROCESSO nº 0100382-35.2019.5.01.0049 (ROT)*. Relator: Des. Ivan da Costa Alemão Ferreira. Data de julgamento: 18/02/2020. Biblioteca Digital do TRT 1. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/2202771/1/01003823520195010049-DEJT-03-03-2020.pdf>>. Acesso em 04/05/2021.

MEIRELES, José Gervasio. Direito do Trabalho. Blog Gran Cursos Online. Disponível em <[Aula-01-DT-Analista-Área-Administrativa-Princípios-e-Fontes-TST.pdf](#) (grancursosonline.com.br)>. Acesso em 14/05/2021.

SOUZA, Wilson Alves de. Acesso à Justiça. Salvador: Dois de Julho, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 35 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. 1333p.

SCALERCIO, Marcos. “Análise crítica da Reforma Trabalhista - Lei 13.467 de 2017 - Pontos contrários.” 2018. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/analise-critica-da-reformatrabalhistaaa-lei-13467-de-2017----pontos-contrarios/18249>>. Acesso em 14/05/2021.