

AGRAVO NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

José Jair Ferraretto*

Samuel Antonio Merbach de Oliveira**

INTRODUÇÃO

O direito pátrio trata da matéria processual em dois campos distintos e específicos de atuação, isto é, através do direito processual civil e do direito processual penal, porém, no campo do direito do trabalho a Consolidação das Leis do Trabalho objetivou impor nos anos quarenta o seu próprio direito processual vindo assim a se constituir num terceiro campo do direito processual, embora deixando claro a necessidade de se completar com o direito processual civil no tocante as lacunas e omissões existentes, motivos ensejadores de dúvidas e curiosidades no meio acadêmico. Nesse contexto, propomos o estudo deste tema.

Para abordar o assunto devemos como evidenciado recorrer também ao Direito Processual comum, porém, como no presente caso a proposta do tema refere-se ao agravo no direito processual do trabalho, temos que buscar como primeira e importante fonte processual o disposto no art. 893 da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja disposição encontra-se redigida da seguinte forma:

Art. 893. Das decisões são admissíveis os seguintes recursos:

- I - embargos;
- II - recurso ordinário;
- III - recurso de revista;
- IV - **agravo**.

Como se vê, a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada e inserida em nossos meios através do Decreto-Lei nº. 5.452 de 1º de maio de 1943, pelo então Presidente da República Getúlio Vargas, disciplinando tanto o direito substantivo como o direito adjetivo do trabalho, e sofreu ao longo desses anos inúmeras modificações e interpretações.

*Advogado - Mestre em Direito pela UNIP – Campinas, Especialista em Advocacia Empresarial pela FMU, Especialista em Direito Processual Penal pela PUC-SP, professor do Curso de Direito do Centro Universitário Padre Anchieta de Jundiaí e professor do Curso de Direito da Faculdade de Campo Limpo Paulista.

**Mestre em Direito pela PUC-Campinas, Mestre em Filosofia pela PUC-Campinas, Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pelo Centro Universitário Padre Anchieta, Especialista em Direito Processual Civil pela PUC-Campinas, aluno do Curso de Especialização em Direito Penal e Processo Penal do Centro Universitário Padre Anchieta, Doutorando em Direito Internacional pela Universidade Autônoma de Assunção, professor dos Cursos de Direito e de Administração de Empresas do Centro Universitário Padre Anchieta, e congressista do II Congresso Mundial de Direito Processual realizado em Recife.

Não podemos perder de vista a questão do agravo, que é na verdade o tema principal deste estudo, isto é, **o agravo no direito processual do trabalho**; assim sendo, de início devemos abordar genericamente o tema, sendo de conhecimento que no direito do trabalho, ou melhor, na Consolidação das Leis do Trabalho, ele encontra-se disciplinado de duas formas específicas, ou seja, **agravo de petição e agravo de instrumento**, não podendo ser esquecido o agravo regimental previsto no Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho; logo, para o estudo do tema a que nos propomos, devemos buscar auxílio também no artigo 897 do mencionado diploma legal (CLT), onde então encontramos a seguinte disposição:

Art. 897. Cabe agravo, no prazo de 8 (oito) dias:

a) de petição, das decisões do Juiz ou Presidente, nas execuções;

b) de instrumento, dos despachos que denegarem a interposição de recursos.

AGRAVO DE PETIÇÃO

Observamos, no entanto, que a matéria circunscreve-se em torno das duas espécies de agravos previstas como formas de recursos na Consolidação das Leis do Trabalho, motivo pelo qual nesta oportunidade iniciamos pelo agravo de petição, que na ordem legal consolidada vem em primeiro lugar consoante se verifica da alínea “a” do artigo 897 acima transcrito, e conforme os ensinamentos de Sérgio Pinto Martins (2004, p. 440) “Agravo de petição é o recurso que serve para atacar as decisões do juiz nas execuções”, bem como devemos seguir os requisitos do parágrafo primeiro do referido diploma legal, senão vejamos:

Parágrafo primeiro. O agravo de petição só será recebido quando o agravante delimitar, justificadamente, as matérias e os valores impugnados, permitida a execução imediata da parte remanescente até final, nos próprios autos ou por carta de sentença.

Conforme se vê do dispositivo em referência, o agravo de petição é uma forma de recurso cabível das decisões do Juiz ou do Presidente, nas execuções, isto é, somente no processo de execução trabalhista, independentemente do trâmite processual ocorrer na Justiça do Trabalho ou na Justiça Comum; este, portanto, é o motivo de o legislador ter usado a expressão Juiz e Presidente na redação da norma jurídica em referência, ou seja, quando a execução trabalhista ocorrer na jurisdição comum caberá agravo de petição da decisão proferida pelo Juiz de Direito, quando ocorrer perante a jurisdição especializada caberá agravo de petição da decisão do Juiz Presidente, hoje com nova nomenclatura, Juiz do Trabalho. Para Wagner D. Giglio (1973, p. 311), “o agravo de petição tem, no processo trabalhista, funções diversas daquelas que lhe cabem no processo comum, pois se restringe às hipóteses de incidentes da execução, como regra.”

O agravo de petição, portanto, não se refere apenas às dúvidas levantadas a respeito de valores constantes da liquidação de sentença como muitos pensam,

mas também quanto a outras matérias conforme se percebe da redação do parágrafo primeiro do artigo 897 antes transcrito ao afirmar que o agravo de petição será recebido quando o agravante delimitar justificadamente as matérias e os valores impugnados, destarte, como a norma jurídica deixou claro não se refere apenas à impugnação de valores, mas também de matérias suscitadas na execução, isto é, a parte inconformada deve delimitar e justificar fundamentadamente a matéria que pretende ver reapreciada desde que relativa ao processo de execução e levantada por meio de embargos. A necessidade de se delimitar e justificar a matéria que o agravante pretende ver reapreciada é exigência primeiro para possibilitar que a execução possa prosseguir quanto à parte não recorrida, segundo, para evitar recurso meramente protelatório e terceiro, e o mais importante, para possibilitar ao agravado o direito de contraminutar a matéria delimitada e não ter que adivinhar o que é que deve refutar, por outras palavras é permitir ao agravado o direito de ampla defesa. Diga-se de passagem, muito bem lembrado por Marly A. Cardone (1997, p. 176) quando nos ensina que “para limitar a interposição de agravo de petição meramente protelatório, foi dada nova redação ao art. 897 da CLT, pela Lei n. 8432/92” e prosseguindo ela diz: “Nestas condições, o agravo só será recebido se indicar clara, limitada e justificadamente as matérias e os valores impugnados.”

Amauri Mascaro Nascimento (1990, p. 455) ensina que os recursos trabalhistas entre outros são os de agravo de petição e de instrumento, sendo: “agravo de petição, das sentenças proferidas pelo Juiz Presidente das Juntas de Conciliação e Julgamento nos embargos à execução, para o Tribunal Regional do Trabalho ou uma das suas Turmas”.

Interessante todavia é a definição de agravo de petição de Afonso Braga apud Benito Nazareno Sciarra Guimarães em sua obra *Como Advogar na Justiça do Trabalho* (1976, p. 69): “é o recurso interposto do Juízo “a quo” para o Juízo “ad quem” a fim de reformar a sentença que, julgando a preliminar, imponha fim ao processo”. Na verdade Afonso Braga assim nos ensina, data venia, tomando por base o art. 846 do CPC de 1939, que era assim redigido: “Salvo os casos expressos de agravo de instrumento, admitir-se-á agravo de petição, que se processará nos próprios autos, das decisões que impliquem a terminação do processo principal, sem lhe resolverem o mérito.” Diga-se de passagem que o estatuto processual de 1939 foi suplantado pelo CPC de 1973 em vigor e que aboliu totalmente o agravo de petição na esfera processual comum.

Na verdade há uma grande tendência dos advogados militantes na área, de invocarem dispositivos do Código de Processo Civil perante a Justiça do Trabalho, não que isto não possa ser feito, pois a própria Consolidação das Leis do Trabalho disciplina em seu art. 769, ou seja, nos casos de omissão, porém, não é o caso do presente tema em que a previsão recursal além de específica e clara, data venia, não nos parece que seja omissa, portanto, cabe aqui menção do importante e conhecido brocardo jurídico “*in claris cessat interpretatio*” e que nos permite concluir que nos casos em que for extinto o processo sem julgamento de mérito o

recurso é o ordinário previsto no art. 893, II c.c o art. 895, ambos da CLT.

Verifica-se, ainda, da norma consolidada que poderá o recurso de agravo de petição ser interposto contra as decisões do Juiz ou do Presidente, entendendo-se, portanto, que caberá das decisões tanto da justiça comum, como da justiça especializada como antes visto, isto é, nas localidades onde não haja jurisdição de uma Junta de Conciliação e Julgamento, atualmente Vara do Trabalho, caberá este agravo também das decisões dos Juízes de Direito investidos de jurisdição do trabalho (art. 668 da C.L.T.), mas desde que o processo encontre-se em fase de execução, por exemplo, o recurso contra um despacho ou decisão que homologar a conta de liquidação para alguns (é o caso por exemplo do juiz homologar parcialmente o cálculo do reclamante), enquanto para outros esta é uma decisão interlocutória irrecorrível, ou, então, quando o juiz decidir sobre a subsistência ou insubsistência da penhora, acolher ou rejeitar embargos do devedor ou de terceiros, entre outras matérias atinentes ao processo de execução, cujo recurso será sempre o de agravo de petição e a competência para sua apreciação será sempre do Tribunal Regional do Trabalho de cuja jurisdição faça parte a comarca da justiça comum conforme determinação dos artigos 678 e 679 da CLT. Por outro lado, quando tratar-se de decisão proferida em processo de execução por uma Vara do Trabalho, antigamente Junta de Conciliação e Julgamento, cuja sentença era prolatada pelo Juiz Presidente, hoje pelo Juiz do Trabalho, o recurso será o mesmo, ou seja, o agravo de petição para apreciação do TRT.

Neste sentido, Amador Paes de Almeida (1998, p. 238) entende que o Código de Processo Civil (1973) não manteve o agravo de petição previsto no anterior (1939), mas vivo está na Consolidação das Leis do Trabalho, “podendo ser interposto das decisões do juiz presidente, ou do juiz de direito investido de jurisdição trabalhista, nas execuções”.

Podemos afirmar, portanto, que o agravo de petição é a forma recursal adequada e única especialmente contra as decisões proferidas no processo de execução trabalhista, neste sentido são os ensinamentos do insigne Valentim Carrion (2001, p. 752) em seus *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, quando se manifesta: “O agravo de petição é o recurso específico contra qualquer decisão do juiz na execução, após o julgamento de embargos do executado (art.884)”.

Salienta-se, no entanto, que o agravo de petição é o remédio para a parte inconformada em face de decisão proferida em sede de embargos, ou seja, embargos do devedor ou embargos de terceiros, salientando-se, no entanto, que só é cabível contra sentenças e neste sentido são os ensinamentos de W. D. Giglio (1973, p. 312) quando diz:

“Entende a doutrina, porém, que o agravo de petição só se justifica contra sentenças terminativas ou definitivas prolatadas na execução, pois as interlocutórias são irrecorríveis, face ao comando do art. 893, par. 1º, da CLT. Ou seja: “Os incidentes do processo serão resolvidos pelo

próprio Juízo ou Tribunal, admitindo-se a apreciação do merecimento das decisões interlocutórias somente em recurso da decisão definitiva”.

O prazo para interposição do recurso de agravo de petição é de oito (8) dias conforme determina claramente o *caput* do artigo 897, sendo certo que no tocante aos seus efeitos a doutrina tem entendido como sendo o devolutivo, podendo ser recebido pelo juiz em ambos os efeitos. Neste sentido, devemos interpretar gramaticalmente as palavras contidas no par. 1º do art. 897, cuja interpretação leva a conclusão de que o efeito é o suspensivo, isto é, o agravo de petição suspende os efeitos da sentença agravada apenas no que tange ao objeto circunscrito do recurso, podendo, é claro, prosseguir a execução nos próprios autos ou por carta de sentença quanto às matérias não delimitadas ou não justificadas ou ainda sobre os valores não impugnados; assim sendo, depreende-se que o processo principal poderá subir para apreciação executando-se até final apenas a parte remanescente ou não impugnada, porém, se o agravo de petição abranger o valor total da execução (por exemplo a existência de prova do pagamento), ou se a matéria envolver a totalidade dos embargos, a execução ficará totalmente suspensa e sendo assim o efeito recursal será sem sombra de dúvida o suspensivo, salvo se evidente a intenção protelatória do agravante.

Wilson de Souza Campos Batalha (1995, p. 603) leciona que “não sendo concedido ao agravo de petição efeito suspensivo, a execução nem por isso se torna definitiva. Ela só poderá exercer-se com a feição de execução provisória, até a penhora ...”.

Diante disto, podemos afirmar que o agravo de petição é o meio recursal adequado e que possibilita a reapreciação das decisões na fase de execução, qualquer que seja a modalidade de impugnação adotada nessa fase processual. Deve ser entendido, portanto, como forma de recurso das sentenças proferidas no processo de execução trabalhista, pois no processo do trabalho são irrecorríveis como antes visto, as decisões interlocutórias e os despachos de mero expediente.

Por fim, diante do princípio da informalidade, celeridade e economicidade processual preponderante perante a Justiça do Trabalho, ou seja, no processo do trabalho, o agravo de petição não é somente o meio adequado de recurso cabível no processo de execução, mas o único.

AGRAVO DE INSTRUMENTO

Quanto ao recurso **agravo de instrumento** no processo do trabalho devemos observar segundo o artigo 897, alínea “b” que o mesmo cabe dos despachos que denegarem a interposição de recursos, diferentemente do agravo de instrumento previsto e disciplinado no Código de Processo Civil, o qual cabe de decisão

interlocutória que resolve questão incidente; difere, ainda, do agravo de petição, aquele recurso que cabe das decisões proferidas na fase executória trabalhista, como visto no tópico anterior. O agravo de instrumento trabalhista é forma recursal que agasalha e protege o direito de recurso contra despacho que denega seguimento a interposição de recurso contra decisão da justiça do trabalho, diferenciando-se assim do direito processual comum, cujo cabimento se dá sobre qualquer decisão interlocutória, isto é, aquela que não pondo fim ao processo resolve questão incidente; não podemos nos esquecer, todavia, as lições de José Carlos Barbosa Moreira (2000, p. 144), quando ensina que não cabe agravo de instrumento de “pronunciamentos sem conteúdo decisório”, afirmando, ainda, que “o critério de distinção é o da natureza do pronunciamento, não o da denominação legal: ainda quando o Código chame “despacho” a algum ato decisório”.

No direito processual civil, o agravo de instrumento ora enfocado cabe das decisões interlocutórias como visto, mas, no direito processual do trabalho, cabe especificamente de simples despachos que denegarem a interposição de recurso, embora o despacho denegatório de recurso contenha o chamado “conteúdo decisório”, cabendo mesmo contra despachos que não receberem agravos de petição, uma vez que trata-se este último de forma recursal como vimos anteriormente, assim, no direito processual do trabalho, o agravo de instrumento possui características próprias, equiparando-se à carta testemunhável disciplinada no Direito Processual Penal (art. 639 e seguintes do CPP).

Assim sendo e a título de comparação, podemos dizer que a carta testemunhável no Direito Processual Penal é a forma de recurso cabível da decisão que denegar recurso, ou da decisão que acolhendo o recurso interposto impede a sua expedição e seguimento para o juízo competente para a apreciação.

Para Fernando Capez (2004, p. 462), carta testemunhável é o “recurso que tem por fim provocar o reexame da decisão que denegar ou impedir o seguimento de recurso em sentido estrito, do agravo em execução e, para alguns, do protesto por novo Júri”.

Neste contexto, o agravo de instrumento cabe também do despacho que não recebe agravo de petição conforme dispõe o par. 2º, do art. 897 da CLT.

Ressalta-se, por oportuno, que o referido art. 897 estabelece que o prazo para interposição de agravo, tanto o de petição como o de instrumento, é de oito (8) dias, porém o Código de Processo Civil, em seu art. 522, determina o prazo de dez (10) dias para interposição do agravo de instrumento, não obstante a clareza do processo comum quanto ao prazo do agravo, não há, no entanto, como aplicar-se subsidiariamente os ditames do Código de Processo Civil para ampliação do prazo de oito para dez dias no direito processual do trabalho, uma vez que a CLT., em seu art. 769, afirma com precisão e autoridade que somente nos casos omissos o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, isto é, só se aplica naquilo que não contrariar ou que não for incompatível com a legislação do trabalho; por outro lado, diz o art. 889 da CLT., ao se referir à aplica-

ção subsidiária das disposições do processo de execução fiscal, que será aplicado somente naquilo que não contravierem os dispositivos da norma consolidada.

Dessa maneira, tanto o Juiz como o Relator que denegar a admissibilidade e processamento de qualquer recurso sofrerá os efeitos do agravo de instrumento, uma vez que a CLT em seu artigo 897, alínea “b” admite textualmente essa forma de recurso dos despachos que denegarem interposição de recursos. Assim podemos invocar uma vez mais os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento (1990, p. 455), que diz sem embargo ou constrangimento: “dos despachos de Juízes ou Relatores que negarem seguimento a recurso” cabe agravo de instrumento, no mesmo contexto é a opinião de Lima Teixeira (2000, p. 1434), que afirma: “É cabível contra despacho que indefere seguimento a qualquer recurso, seja na fase cognitiva ou na de execução”.

Salienta-se, por oportuno, que a Consolidação das Leis do Trabalho trata do agravo como sendo o recurso cabível de despacho que denega recursos, não importando se se trata de decisão ou de mero despacho, embora possamos afirmar que o despacho que nega seguimento a recurso tenha verdadeiro sabor de decisão interlocutória, pois o Juiz ou o Relator que nega o processamento de um recurso na verdade nega a condição de admissibilidade ou procedibilidade do recurso interposto, portanto, exara uma real decisão interlocutória, ou seja, há “conteúdo decisório”, não se tratando, portanto, de um mero despacho de expediente, por isso não podemos deixar de transcrever aqui a posição de Amador Paes de Almeida (1998, P. 236-7), que diz:

“O agravo de instrumento, no processo do trabalho, é um recurso em sentido restrito, por isso que cabe exclusivamente dos despachos que denegam outros recursos anteriormente interpostos.

À guisa de explicação: a parte, vencida no todo ou parcialmente, interpõe *recurso ordinário*. O juiz presidente da Junta de Conciliação e Julgamento (**Vara do Trabalho**) conclui pela intempestividade do recurso, ou seja, conclui que o recurso em apreço foi interposto fora do prazo. O recorrente, inconformado com essa decisão, interpõe *agravo de instrumento* para o Tribunal Regional. Trata-se, portanto, de um recurso de **decisão** que conclui pelo indeferimento de processamento de recurso anteriormente interposto. Visa, pois, decisões interlocutórias, como, aliás, enfatiza o art. 897, *b*, da Consolidação das Leis do Trabalho ...”(grifos nossos)

Nota-se, no entanto, que o agravo de instrumento no direito processual do trabalho serve para que a parte inconformada diante do obstáculo criado pelo Juiz ou pelo Relator consiga o intento de ver processado o seu recurso e reapreciada a decisão recorrida, independentemente de se tratar de despacho ou decisão interlocutória o ato judicial que nega seguimento ao recurso interposto; por outras palavras, o nome jurídico pouco importa, diferentemente do processo civil comum, no qual se verifica que o agravo só caberá de decisão que, não pondo fim ao processo, resolve questão incidente.

Sérgio Pinto Martins (2004, p. 448) ensina que o agravo de instrumento recebe esse nome porque depende da formação de autos em apartado (forma-se o instrumento) para possibilitar o seguimento do processo. Prosseguindo afirma que o agravo de instrumento serve apenas para destrancar recurso cujo seguimento foi negado, mas que não serve para decisões interlocutórias, pois no direito processual do trabalho só cabe recurso de decisões definitivas. Para o eminente processualista, quando for negado seguimento a recurso ordinário, de revista, agravo de petição e recurso extraordinário caberá agravo de instrumento, não cabendo, no entanto, agravo de instrumento das decisões que repelirem os embargos, pois nesse caso ele entende que o remédio é o agravo regimental, no entanto, se se refere a embargos do devedor, à penhora ou à arrematação ou de terceiro, o remédio é o agravo de petição e jamais o de instrumento.

Observa-se o cabimento do agravo de instrumento em relação a despacho que denega recursos, como visto anteriormente tanto pode ser despacho do Juiz ou como Relator. Ressalta-se, outrossim, que a alínea “a” do art. 897 da CLT, quando trata do agravo de petição, diz textualmente “das decisões do Juiz ou Presidente”, referindo-se à possibilidade de recurso quer das decisões da Justiça do Trabalho como da Justiça Comum investida de jurisdição trabalhista. No tocante ao agravo de instrumento, a alínea “b” do referido diploma legal não diz claramente, isto é, omite, porém, da leitura do parágrafo 4º verifica-se que a competência para conhecimento do agravo é a mesma do recurso cuja interposição foi denegada; logo, se os recursos interpostos perante a Justiça Comum em feitos trabalhistas são de competência do TRT, pode-se concluir que o agravo de instrumento interposto contra despacho do Juiz de Direito que nega seguimento a qualquer recurso em ação de cunho trabalhista é, data venia, o agravo de instrumento de competência do TRT.

AGRAVO REGIMENTAL

É o agravo decorrente de previsão regimental, isto é, encontra-se disciplinado nos regimentos internos dos tribunais, no caso da espécie no regimento interno do Tribunal Superior do Trabalho.

Não se confunde evidentemente com a correição parcial muito usada nos meios forenses trabalhistas pelos advogados, tema este relevante e que será abordado em outra oportunidade, embora a Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 709, parágrafo 1º preveja o agravo regimental como forma de recurso cabível das decisões do corregedor.

Para Sérgio Pinto Martins (2004, p. 459), trata-se de criação pretoriana e que se assemelha ao agravo de instrumento uma vez que a sua finalidade é praticamente a mesma, servindo no sentido de obter o prosseguimento de recurso denegado, entretanto, não podemos deixar de comentar o art. 3º, inciso II, alínea “a” e o art. 5º, alínea “c” da Lei 7701/1988, que disciplinam a competência do TST para julgar

em única instância os agravos regimentais interpostos em dissídios individuais, através da Seção de Dissídios Individuais, bem como a competência no julgamento em última instância pelas Turmas.

CONCLUSÃO

O presente estudo objetivou demonstrar que o direito processual, embora seja um só, apresenta-se com roupagens diferentes nos diversos ramos a que está afeto com as suas especialidades, semelhanças e diferenças, assim, não podemos deixar de mencionar que o Congresso Nacional já aprovou modificações nos arts. 522, 523 e 527 do Código de Processo Civil, Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973, estabelecendo que o recurso cabível das decisões interlocutórias é o agravo retido e não mais o de instrumento, ou seja, este último será assim convertido somente quando se tratar de decisão que possa causar à parte lesão grave e de difícil reparação, ou nos casos de inadmissão da apelação e dos efeitos em que for recebida, porém até o momento da conclusão deste estudo não havia notícia da sanção da lei pelo Sr. Presidente da República.

Por fim, essas diferenças e semelhanças devem ser cuidadosamente estudadas, observando-se as disposições legais pertinentes, bem como as suas interpretações doutrinárias e jurisprudenciais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Amador Paes de. *Curso Prático de Processo do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

BATALHA, Wilson de Souza Campos, *Tratado de Direito Judiciário do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995.

BORGES, Marcos Afonso. *Comentários ao Código de Processo Civil*. São Paulo: ed. Universitária de Direito, 1975.

CAPEZ, Fernando. *Curso de Processo Penal*. 11. ed. São Paulo: Saraiva. 2004.

CARDONE. Marly A. *Advocacia Trabalhista*. 15. ed. São Paulo: Saraiva. 1997.

CARRION, Valentim. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. Edição atual. e ampl. por Eduardo Carrion. 26. ed. São Paulo. Saraiva. 2001.

FLAKS, Milton. *Comentários à Lei da Execução Fiscal*. Rio de Janeiro: Forense. 1981.

GIGLIO, D. Wagner. *Direito Processual do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Sugestões Literárias, 1973.

GUIMARÃES, Benito Nazareno Sciarra. *Como Advogar na Justiça do Trabalho*. São Paulo: Sugestões Literárias, 1976.

MARQUES, José Frederico. *Manual de Direito Processual Civil*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1976.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: 21. ed. Atlas, 2004.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. *Comentários ao Código de Processo Civil*. Rio de Janeiro. Forense, 1981. Vol. V.

_____. *O Novo Processo Civil Brasileiro*. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 15.ed. São Paulo: LTr, 1990

NUNES, Pedro. *Dicionário de Tecnologia Jurídica*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1956.

PACHECO, José da Silva. *Direito Processual Civil*. São Paulo: Saraiva, 1976.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho Comentada*. Edição rev. e ampl. por José Eduardo Saad; Ana Maria Saad Castello Branco. 38. ed. São Paulo: LTr, 2005.

SALEM NETO, José. *Teoria e Prática do Direito e Processo do Trabalho*. 3. ed. Bauru-SP: Javoli, 1979.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo, 2000.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Liquidação da Sentença no Processo do Trabalho*. 3. ed. rev. São Paulo: LTr, 1988.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil*. Rio de Janeiro: Forense, 1999.