

FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
DOUTORADO EM DIREITO

EUGÊNIO HAINZENREDER JÚNIOR

**A (IN) DISPONIBILIDADE DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS: A FIGURA
DO DISTRATO COMO MODO DE CESSAÇÃO
DO CONTRATO DE EMPREGO**

Porto Alegre
2016

EUGÊNIO HAINZENREDER JÚNIOR

**A (IN) DISPONIBILIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS
TRABALHISTAS: A FIGURA DO DISTRATO COMO MODO
DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO**

Tese de Doutorado apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Direito pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Área de Concentração: Fundamentos Constitucionais do Direito Público e do Direito Privado

Linha de pesquisa: Hermenêutica, Justiça e Estado Constitucional

Orientadora: Profa. Dra. Regina Linden Ruaro

Orientador (período sanduíche): Prof. Dr. Jesús Lahera Forteza

Porto Alegre
2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

H153i Hainzenreder Júnior, Eugênio

A (in) disponibilidade dos direitos fundamentais trabalhistas: a figura do distrato como modo de cessação do contrato de emprego. / Eugênio Hainzenreder Júnior. – Porto Alegre, 2016. 266f

Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS).

Orientação: Profa. Dra. Regina Linden Ruaro.

Orientação (período Sanduíche): Prof. Dr. Jesús Lahera Forteza.

Área de Concentração: Fundamentos Constitucionais do Direito Público e do Direito Privado.

Linha de Pesquisa: Hermenêutica, Justiça e Estado Constitucional.

1. Direito do Trabalho. 2. Direitos Fundamentais. 3. Princípio da Irrenunciabilidade. 4. Direitos Indisponíveis. 5. Distrato. I. Ruaro, Regina Linden. II. Forteza, Jesús Lahera. III. Título.

**CDD 341.46218
341.688**

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária:
Cíntia Borges Greff - CRB 10/1437

EUGÊNIO HAINZENREDER JÚNIOR

**A (IN) DISPONIBILIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS
TRABALHISTAS: A FIGURA DO DISTRATO COMO MODO
DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO**

Tese de Doutorado apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Direito pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Área de Concentração: Fundamentos Constitucionais do Direito Público e do Direito Privado

Linha de pesquisa: Hermenêutica, Justiça e Estado Constitucional

Aprovada em:.....de.....de 2016.

BANCA EXAMINADORA:

Orientadora: Profa. Dra. Regina Linden Ruaro – PUCRS

Prof. Dr. Draiton Gonzaga de Souza

Prof. Dr. Gilberto Stürmer

Prof. Dr. Maurício de Carvalho Góes

Profa. Dra. Sonilde Kugel Lazzarin

Porto Alegre

2016

RESUMO

A presente investigação se debruça sobre a temática da (in)disponibilidade e da (ir)renunciabilidade dos direitos fundamentais trabalhistas do art. 7º da CF/88, a fim de analisar a possibilidade de as partes disporem sobre os mesmos por meio da extinção consensual do vínculo de emprego pela figura do distrato. Embora as formas de extinção do contrato de trabalho sejam objeto frequente de estudo pela doutrina, o término da relação de emprego por meio do distrato é tema raramente enfrentado na seara laboral, tendo em vista a restrição da autonomia da vontade das partes fundada no princípio da indisponibilidade e da irrenunciabilidade de direitos. A doutrina justralhista, excetuando a hipótese dos planos de demissão voluntária, que ocorrem, em regra, no bojo da negociação coletiva, sustenta inexistir aplicação prática de tal modo de extinção do contrato, visto que esbarraria nos artigos 9º, 444 e 468 da CLT. A pesquisa, portanto, inicialmente, depura os fundamentos da indisponibilidade extraídos da doutrina, da jurisprudência e da legislação trabalhista na busca de delinear um conceito de direitos disponíveis. Para tanto, o estudo objetiva, de um lado, não descurar do inegável interesse social do qual se reveste o direito do trabalho e, ao mesmo tempo, afastar a existência de direitos absolutos que aniquilam um espaço mínimo de conformação da autonomia da vontade das partes no contrato de emprego. Superada esta questão e estabelecidas as premissas sobre a (in)disponibilidade dos direitos trabalhistas e seus limites e pressupostos, a investigação analisa se empregado e empregador podem renunciar ou transacionar direitos via extinção consensual do contrato de trabalho. A tese procura afastar a presunção absoluta de vício do consentimento por meio da qual se proíbe o ato de disposição, reconhecendo-se a autonomia privada das partes a partir: a) da averiguação da validade do consentimento do empregado; b) da sua interpretação por meio da boa-fé objetiva e do “*venire contra factum proprium*”; e c) da existência de um direito geral de liberdade e da dimensão do princípio da dignidade humana como autonomia, sem desconsiderar o necessário diálogo com a sua dimensão heteronômica.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direitos Fundamentais. Princípio da Irrenunciabilidade. Direitos Indisponíveis. Distrato.

ABSTRACT

This research focuses on the issue of (non) availability and (non) waiver of fundamental labor rights of art. 7 of CF / 88, in order to examine the possibility of the parties to dispose these rights through consensual termination of the employment relationship by a termination agreement. Although the forms of employment contract termination are often subject of investigation by the doctrine, the termination of the employment relationship through an terminating agreement is subject rarely addressed in labor harvest, considering the restriction of the autonomy of the will of the parties based on the principle of unavailability and non-waiver of rights. The labor law doctrine, excepting the hypothesis of volunteer dismissal programs, which occur, as a rule in the midst of collective bargaining, holds inexistence practical application of such contract termination mode, as Articles 9, 444 and 468 of the Labor Cod, would hinder it. The research therefore initially depurates the foundations of unavailability elicited from the doctrine, jurisprudence and labor laws in seeking to outline a concept of available rights. Thus, the study aims, on the one hand, not to overlook the undeniable social interest which covers labor law and, at the same time, rule out the existence of absolute rights to annihilate a minimum of conformation space of autonomy of the will of the parties in the context of the employment contract. Overcome this issue and established assumptions about the (non) availability of labor rights and its limitations and presuppositions, the research examines whether employee and employer may waive or transact rights through consensual termination of the employment contract. Therefore, this research aims to withdraw the absolute presumption of vitiated consent on which the act of disposal is prohibited and recognize the private autonomy of the parties considering: a) the ascertaining of the validity of the employee's consent; b) its interpretation by objective good faith and “*venire contra factum proprium*”; c) and the existence of a general right to freedom and the principle of human dignity in its autonomy dimension, without disregarding the necessary dialogue with its heteronomous dimension.

Keywords: Labor Law. Fundamental Rights. Principle of Non-waiver. Unavailable Rights. Terminating Agreement.

RESUMEN

Esta investigación trata de la temática de la (in) disponibilidad y de la (ir) renunciabilidad de los derechos fundamentales laborales del art. 7º de la CF/88, buscando analizar la posibilidad de las partes de disponer acerca de ellos por intermedio de la extinción consensual del vínculo de empleo por la figura del distracto. Aunque las formas de extinción del contrato laboral sean objeto frecuente de estudio por la doctrina, el término de la relación de empleo por el distracto es un tema raramente tratado en el ámbito laboral, por la restricción de la autonomía de la voluntad de las partes, fundada en el principio de la indisponibilidad y de irrenunciabilidad de derechos. La doctrina juslaboralista, ejecutando la hipótesis de los planes de dimisión voluntaria, que ocurren, normalmente, dentro de la negociación colectiva, sustenta que no existe aplicación práctica de esa forma de extinción del contrato, por los artículos 9º, 444 y 468 de la CLT. La investigación, por lo tanto, inicialmente depura los fundamentos de la indisponibilidad extraídos de la doctrina, de la jurisprudencia y de la legislación laboral, buscando delinear un concepto de derechos disponibles. Para tanto, el estudio objetiva, por un lado, no descuidar del innegable interés social del cual se reviste el derecho laboral y, al mismo tiempo, alejar la idea de existencia de derechos absolutos que aniquilan cualquier espacio mínimo de conformación de la autonomía de la voluntad de las partes en el contrato de empleo. Superado ese tema y establecidas las premisas acerca de la (in)disponibilidad de los derechos laborales y sus límites y requisitos, la investigación analiza si empleado y empleador pueden renunciar o transaccionar derechos por la extinción consensual del contrato laboral. Para tanto, la tesis busca alejar la presunción absoluta de vicio del consentimiento por lo cual se prohíbe el acto de disposición, reconociendo la autonomía privada de las partes a partir: a) de la averiguación de la validez del consentimiento del empleado; b) de su interpretación a la luz de la buena fe objetiva y del “*venire contra factum proprium*”; e c) de la existencia de un derecho general de libertad y de la dimensión del principio de la dignidad humana como autonomía, sin desconsiderar el necesario diálogo con su dimensión heteronómica.

Palabras-clave: Derecho laboral. Derechos fundamentales. Principio de Irrenunciabilidad. Derechos indisponibles. Distracto.

LISTA DE ABREVIATURAS

CC	–	Código Civil Brasileiro
CF/88	–	Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	–	Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	–	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
OIT	–	Organização Internacional do Trabalho
PDI	–	Plano de Dispensa Incentivada
PDV	–	Plano de Demissão Voluntária
RE	–	Recurso Extraordinário
RO	–	Recurso Ordinário
RR	–	Recurso de Revista
SDI-1	–	Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho
TST	–	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS: DO CLAUDICANTE CONCEITO DE DIREITOS INDISPONÍVEIS EM FACE DO DOGMA DO PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE	23
1.1 REFLEXÕES HISTÓRICO-EVOLUTIVAS, NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO E O MARCO DA CONSTITUIÇÃO DE 1988 NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO.....	26
1.1.1 Reflexões histórico-evolutivas sobre o surgimento do direito do trabalho	26
1.1.2 Estado da questão no Brasil.....	30
1.1.3 Breves apontamentos sobre a natureza jurídica do direito do trabalho	33
1.2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS NO CATÁLOGO CONSTITUCIONAL E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: IDENTIFICAÇÃO A PARTIR DA SUA CONJECTURAL DUPLA FUNDAMENTALIDADE E DOS CONCEITOS DE MÍNIMO-EXISTENCIAL E DIGNIDADE COMO AUTONOMIA.....	37
1.2.1 Da conjectural dupla fundamentalidade dos direitos fundamentais	39
1.2.2 O princípio da dignidade da pessoa humana como nota de fundamentalidade material dos direitos do art. 7º da CF/88 – o vínculo com o direito-garantia ao mínimo-existencial e com o conteúdo da dignidade como autonomia	45
1.3 EFICÁCIA E EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO	51
1.3.1 Alcance e forma – a aplicabilidade imediata do artigo 5º, § 1º, da Constituição Federal e as teorias da eficácia direta e indireta dos direitos fundamentais	54
1.3.2 Da eficácia horizontal na jurisprudência trabalhista.....	60
1.4 DO ARQUÉTIPO AXIONORMATIVO DO DIREITO DO TRABALHO E SEUS PRINCÍPIOS ESTRUTURANTES: DA PROTEÇÃO E DA INDISPONIBILIDADE E/OU IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS PELO EMPREGADO	65
1.4.1 Do princípio da proteção no direito do trabalho	69
1.4.1.1 O princípio da proteção: da tutela do trabalhador à tutela da relação de emprego.....	72
1.4.2 Do princípio da irrenunciabilidade e/ou indisponibilidade de direitos pelo empregado	82

1.4.2.1	Os fundamentos legais da indisponibilidade e da irrenunciabilidade de direitos na Consolidação das Leis do Trabalho.....	85
1.4.2.2	Fundamentos doutrinários dos princípios da indisponibilidade e/ou irrenunciabilidade de direitos pelo empregado.....	89
1.4.2.3	O enfretamento da jurisprudência em relação à indisponibilidade e à irrenunciabilidade de direitos	95
1.4.2.4	Princípio da Indisponibilidade e princípio da irrenunciabilidade de direitos pelo empregado, sinônimos ou enunciados com diferente alcance?	98
1.4.3	Conclusões	101
2	DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS (IN) DISPONÍVEIS: PLANIFICAÇÃO TEÓRICA ACERCA DO CONCEITO ASSENTADO DE DISPONIBILIDADE, SEUS PRESSUPOSTOS E SEUS LIMITES	104
2.1	OS FUNDAMENTOS DA (IN) DISPONIBILIDADE E A EXPUNÇÃO DO SEU CONCEITO CLAUDICANTE	105
2.2	A PRESUNÇÃO DO VÍCIO DE CONSENTIMENTO: CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE SE É POSSÍVEL JUSTIFICAR UMA PRESUNÇÃO IRREMEDIÁVEL DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO FRENTE ÀS “RAZÕES PARA SE TER E EXERCER DIREITOS” E SOBRE O CONSENTIMENTO COMO PROCEDIMENTO	111
2.3	PROCEDIMENTALIZANDO O CONSENTIMENTO NA RELAÇÃO DE EMPREGO: QUEM EMANA, EM QUE CONTEXTO O FAZ E OS SEUS PRESSUPOSTOS DE EXISTÊNCIA E VALIDADE.....	118
2.3.1	A relação de base subjacente ao contrato de trabalho: a assimetria, a desigualdade fática e a subordinação jurídica como ponto de partida	118
2.3.2	O empregado como sujeito de consentimento	125
2.3.3	O consentimento fruto da liberdade de escolha, da escolha informada e a sua interpretação a partir da boa-fé objetiva e do <i>venire contra factum proprium</i>	130
2.3.4	Paternalismo jurídico, a existência de um direito geral de liberdade do empregado e um retorno ao tema da dignidade da pessoa humana e as suas dimensões	137
3	DO MODELO ATUAL AO MODELO PROPOSITIVO DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: UM RETORNO AO PRIMADO DA CONCILIAÇÃO ANTE LIDE PELA FIGURA DO DISTRATO.....	145

3.1	O MODELO ATUAL DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA CLT E SEUS EFEITOS RESCISÓRIOS	146
3.1.1	Extinção da relação de emprego em face do princípio da continuidade	146
3.1.2	Da tipologia e das causas extintivas do contrato de trabalho diante da CLT	147
3.1.3	Da figura da estabilidade decenal ao regime do FGTS: o atual sistema balizador da indenização compensatória na dispensa imotivada previsto na CF ...	152
3.1.3.1	A Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho	167
3.1.4	Os efeitos da dispensa sem justa causa	171
3.1.5	O pedido de demissão e seus efeitos	174
3.1.6	A dispensa com justa causa	175
3.1.7	Rescisão indireta do contrato de trabalho.....	179
3.1.8	A culpa recíproca como modo de extinção do contrato de trabalho.....	180
3.2	MODELO PROPOSITIVO DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: UMA ABORDAGEM INICIAL SOBRE O ENFRENTAMENTO DA APLICAÇÃO DA FIGURA DO DISTRATO COMO MODO EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	181
3.2.1	Breve abordagem sobre a figura do distrato no direito civil e a possibilidade da integração dos sistemas civil-trabalhista diante da ausência de previsão normativa na Consolidação das Leis do Trabalho	187
3.2.2	Os planos de demissão voluntária – “PDVs” e a paradigmática decisão do Supremo Tribunal Federal	192
3.3	O RETORNO AO PRIMADO DA CONCILIAÇÃO E A NECESSIDADE DE PRESTÍGIO À AUTOCOMPOSIÇÃO	211
3.4	PROPOSTA DE UM MODELO FACTÍVEL DE CESSAÇÃO CONSENSUAL DO CONTRATO DE EMPREGO POR MEIO DA FIGURA DO DISTRATO OU MÚTUO ACORDO.....	222
3.4.1	Disposição sobre a modalidade extintiva do contrato de emprego: alguns préstimos da figura do <i>mutuo acuerdo</i> do direito espanhol.....	222
3.4.2	O distrato como transação	229
	CONCLUSÃO.....	241
	REFERÊNCIAS	252

OBRAS CONSULTADAS	271
--------------------------------	------------

INTRODUÇÃO

Não há coisa mais simples e primitiva que uma canoa feita de um tronco de árvore; e acontece que muitas vezes a canoa é de uma grande beleza plástica. E de repente me ocorre que talvez, esses versos me emocionem particularmente por causa de uma infância de beira-rio e de beira-mar. Mas não pode ser: o principal sentido dos versos é o do trabalho; um trabalho que era bom, não essa 'necessidade aborrecida' de hoje. Desejo de fazer alguma coisa simples, honrada e bela, e imaginar que já se fez. Fala-se muito em mistério poético; e não faltam poetas modernos que procurem esse mistério enunciando coisas obscuras, o que dá margem a muito equívoco e muita bobagem. Se na verdade existe muita poesia e muita carga de emoção em certos versos sem um sentido claro, isso não quer dizer que, turvando um pouco as águas, elas fiquem mais profundas [...].¹

A epígrafe acima resgatada da valiosa literatura brasileira e transportada para a presente investigação serve para ilustrar o que se pretende nas linhas que seguem: demonstrar a importância de se pensar o direito do trabalho na atualidade de forma a clarificar as suas águas, afastar as coisas obscuras e solidificar a premissa de que não se precisa turvar as águas para torná-las mais profundas.

Quando o objeto da presente investigação foi inicialmente pensado, o cerne do estudo estava concentrado na questão da possibilidade de utilização do instrumento do distrato para fins de extinção do contrato de emprego. Em decorrência deste questionamento, igualmente, a pesquisa estava voltada em qual seria a eficácia liberatória do distrato (restrita ou geral), o conteúdo de disposição pelas partes (quais direitos amalgamaria) e os efeitos em relação à rubrica do FGTS e do benefício do seguro-desemprego (em virtude destes últimos pertencerem à coletividade, não se tratando de direitos individuais do trabalhador propriamente ditos).

Este foi o ponto de partida e o ponto de chegada que alavancou este ofício, tendo como premissa o desejo de assingelar questões ainda míticas e estáticas que assombram o direito do trabalho (irrenunciabilidade e indisponibilidade de direitos trabalhistas) e provar que simplificar não significa retirar a profundidade de suas águas, ou seja, não implica afastar a importância do próprio debate; pelo contrário, representa dizer, valendo-se dessa analogia, que o objeto que se propõe investigar o seja assim feito de uma forma a descomplexificar as questões que o perpassam, solidificando conceitos e estabelecendo premissas a partir dos mesmos, sem extrair delas o exame minudencioso, analítico e criterioso que reclamam.

Assim, o iter percorrido entre a estaca zero e a estaca final, aparentemente turvo, clama que se enverede por caminhos que conduzam às questões fulcrais ao objeto proposto,

¹ BRAGA, Rubem. **200 Crônicas Escolhidas**. Edição Comemorativa. Rio de Janeiro: Record, 2013, p.403-4.

inflando-o e revelando a sua inerente complexidade, bem como comprovando a profundidade das suas águas. Mas quais seriam essas questões?

Essas questões que a investigação gesta em seu bojo orbitam na temática acerca da (in)disponibilidade e da (ir)renunciabilidade dos direitos fundamentais no plano jurídico-constitucional, focalizando-se aqui os direitos fundamentais trabalhistas do art. 7º da Constituição Federal, em sua dimensão subjetiva, e a possibilidade de empregado e empregador disporem sobre os mesmos por meio da extinção consensual do vínculo que os laça, ou seja, pela figura do distrato previsto no artigo 472 do Código Civil. Ao se optar por este tema, de plano se identificou que seria árduo o caminho de arriscar a discorrer sobre um ponto tão resguardado pelo direito do trabalho, tratado como se fosse cláusula pétrea na seara justralhista.

São inúmeras as situações na prática forense da justiça do trabalho de reclamações trabalhistas julgadas sob o fundamento de que os direitos trabalhistas não podem ser objeto de “renúncia” e/ou de “disposição” pelo trabalhador, nulificando, de plano, alterações contratuais e acordos extrajudiciais sem sequer perquirir a existência de algum tipo de vício de consentimento. Verifica-se que a irrenunciabilidade ora é entoada em virtude de serem os direitos trabalhistas direitos fundamentais, ora é fundada no caráter cogente e de ordem pública das normas do direito laboral, havendo quem sustente, ainda, que a indisponibilidade ou a irrenunciabilidade decorra do caráter inderrogável destas. Os conceitos “indisponibilidade” e “irrenunciabilidade” são, inclusive, salvo algumas exceções, tratados como sinônimos.

Da mesma forma, pouco se questiona o fundamento da indigitada indisponibilidade/irrenunciabilidade de direitos; se repete, enfim, que a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas decorre da imperatividade e da natureza de ordem pública das suas normas (e/ou *vice-versa*), ou, ainda, simplesmente porque a relação de emprego sempre presumiria uma condição de inferioridade do empregado, o qual, inclusive, deve ser protegido de si mesmo. Daí a existência da base para o qual todos os demais fundamentos convergiriam: a presunção absoluta de vício de consentimento do empregado.

Contudo, raramente se aprofunda se, de fato, haveria alguma distinção entre indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos. Seria a totalidade das normas trabalhistas irrenunciáveis/indisponíveis ou os direitos sociais trabalhistas, como integrante do rol de direitos fundamentais, nem sempre seriam irrenunciáveis e indisponíveis pelo empregado? E mais, na hipótese de se admitir a possibilidade de renúncia e/ou transação desses direitos, quais seriam estes direitos e os seus limites à luz da CF/88 e das normas de proteção? Todos

os direitos previstos no artigo 7º da CF/88 seriam materialmente fundamentais? Finalmente, de que forma os particulares estariam vinculados no bojo da relação de emprego aos direitos fundamentais trabalhistas? Considerar a existência de uma eficácia horizontal na relação de emprego seria pressuposto *sine qua non* para que se possa admitir a disposição de direitos trabalhistas?

A doutrina e a jurisprudência trabalhista, ao enfrentar parcela de tais indagações, adota o argumento usual e padronizado no sentido puro e simples de reafirmar o dogma da irrenunciabilidade, como reflexo do princípio da proteção, sem, todavia, estudar pormenorizadamente o seu alcance. Esta postura inflexível do direito do trabalho não apenas deixa de considerá-lo como parte integrante de um sistema jurídico, já que as normas trabalhistas passam a ser reputadas como sendo um fim em si mesmo, bem como despreza que todo ordenamento deve caminhar em direção à Constituição Federal. Ademais, referida incomplacência na aplicação do direito do trabalho também vai de encontro aos estudos da doutrina constitucional moderna, que questiona o caráter absoluto dos direitos fundamentais e passa a considerar e legitimar determinadas hipóteses justificadas de disposição de posições jurídicas e de autolimitação dos mesmos (diga-se de passagem, até mesmo em relação ao direito à vida). A justificação para a legitimação dos atos de disposição leva em consideração, principalmente, a existência de um consentimento genuíno e qualificado dos titulares desses direitos como “justificação procedimental” ao ato, bem como as “razões para se ter e exercer direitos”, baseadas no princípio da dignidade da pessoa humana enquanto autonomia, em um paternalismo justificado e na existência de um direito geral de liberdade. Neste ponto, aliás, revela-se o marco teórico da presente investigação, qual seja, a tese de doutoramento de Letícia de Campos Velho Martel intitulada “Direitos Fundamentais Indisponíveis: os limites e os padrões do consentimento para a autolimitação do direito fundamental à vida”, da qual se extraíram as teses de justificação acima referidas com o objetivo de transportá-las para o Direito do Trabalho. Muito embora em sua tese o foco seja a relação entre indivíduo e Estado, bem como trate do direito à vida e as hipóteses em que o mesmo comportaria relativizações, as teses, feitas as devidas ressalvas à relação de emprego (que se dá entre particulares), possuem estreita vinculação com o tema aqui proposto.

O **problema da pesquisa**, portanto, reside em investigar, em um primeiro momento, se os direitos fundamentais trabalhistas podem ser colocados à disposição de seus titulares e, em caso afirmativo, quais os critérios, limites e parâmetros para tanto. Em um segundo momento, investiga se empregado e empregador podem dispor de direitos fundamentais trabalhistas via extinção consensual do contrato de trabalho, ou seja, por meio da aplicação da

figura civilista do distrato, enaltecendo-se, assim, a autonomia privada das partes e averiguando a existência de um consentimento genuíno e qualificado. Neste aspecto, verifica-se que são dois os atos de disposição (“disposição” considerada gênero da qual a renúncia e a transação, conforme se verá, são espécies): dispor sobre a modalidade de extinção do contrato de trabalho (via distrato) e dispor sobre o conteúdo do distrato (disposição sobre direitos fundamentais oriundos da relação de emprego).

A **motivação** da pesquisa, por sua vez, nasceu da crescente inquietação de se querer pensar em uma simplificação (calculando-se, há de se ressaltar, os riscos de uma contratualização do direito do trabalho) das relações trabalhistas por meio da criação de um espaço para a fluidez da autonomia criativa e de autodeterminação das partes (considerando-se a existência de um direito geral de liberdade e o princípio da dignidade da pessoa humana como autonomia), sem que se desconsiderem critérios, limites e parâmetros para que se verifique e se garanta a idoneidade, a qualidade e a genuidade do consentimento, que é a marca a ferro e fogo de qualquer autorrestrição a direitos fundamentais nas relações entre particulares. Esta preocupação, inexoravelmente, decorre das próprias peculiaridades da natureza jurídica do direito do trabalho que, muito embora envolva uma relação privada, é fortemente impregnado pelo viés social e sói proteger o trabalhador ante a sua presumida hipossuficiência, bem como decorre do reconhecimento da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Ademais, esse seu viés social imaniza a questão acerca da dimensão objetiva dos direitos fundamentais, bem como atrai as discussões sobre qual seria o grau de intervenção estatal adequado nas relações trabalhistas e quando se estaria diante de um paternalismo jurídico justificado.

Além disso, as **hipóteses** do trabalho nasceram do fato de que, apesar de as formas de extinção do contrato de trabalho serem objeto frequente de investigação pela doutrina justrabalhista, não sendo raros os manuais que se dedicam a analisar os diversos modos de encerramento do vínculo empregatício, debruçando-se sobre modalidades específicas, tais como a dispensa por e sem justa causa, o pedido de demissão e a despedida indireta, no que se refere ao término da relação de emprego por mútuo acordo entre as partes, a doutrina, via de regra, se restringe a classificá-lo como forma de rescisão bilateral do contrato. Não há notícias da existência de obra destinada a analisar de modo específico a extinção do contrato de emprego por origem consensual entre as partes sob uma perspectiva integradora do direito.

Verifica-se, portanto, uma lacuna no direito do trabalho em relação à figura do distrato, pois, diferente do disposto no art. 472 do Código Civil, não houve previsão quanto a este modo extintivo na Consolidação das Leis do Trabalho.

Em um primeiro momento, seria possível concluir, prematuramente, que não haveria nenhum óbice à aplicação do distrato no direito laboral, visto que o art. 8º da CLT disciplinou que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. Assim, uma vez omissa a CLT, a conclusão lógica seria pelo pleno cabimento do distrato no direito do trabalho, por força da aplicação subsidiária do Código Civil, especialmente em razão da própria definição do contrato individual de trabalho, disposta no art. 442 CLT (o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego). Logo, partindo-se da premissa de que, se a relação de emprego pode ser ajustada tácita ou expressamente, sua extinção também poderia ser realizada mediante novo ato de vontade entre as partes.

Ocorre, todavia, que o próprio art. 8º da CLT disciplinou que a aplicação subsidiária do direito comum ao direito do trabalho se dará naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste, uma vez que a autonomia da vontade, neste ramo do direito, sofre diversas restrições diante dos seus princípios norteadores, sobretudo o referido princípio da irrenunciabilidade de direitos. Com base neste fundamento, ressalvando-se a hipótese dos Planos de Demissão Voluntária, que geralmente ocorre no bojo da negociação coletiva, limita-se a doutrina trabalhista a discorrer poucas linhas sobre o distrato, sustentando ser remota a sua aplicação prática no âmbito do direito laboral, tendo em vista impossibilidade da renúncia de direitos pelo trabalhador.

Ao mesmo tempo, é incontestável, diante da impossibilidade de empregador e empregado negociarem os efeitos da extinção contratual (frente ao referido princípio da irrenunciabilidade), a ocorrência de conflitos trabalhistas decorrentes da inexistência de uma hipótese intermediária ou híbrida entre a dispensa sem justa causa e o pedido de demissão pelo trabalhador. Isso porque, as partes por vezes costumam realizar “acordos” que, na realidade, se tratam de verdadeiras fraudes (ato simulado, art. 166, VI do Código Civil), manifestadas na simulação de dispensa sem justa causa mediante a devolução da indenização rescisória e do aviso prévio pelo empregado à empresa, garantindo-se àquele o levantamento dos depósitos do FGTS e o gozo de seguro desemprego – tudo isso sob a aparência de uma dispensa imotivada.

Diferente da hipótese da culpa recíproca, prevista no art. 484 da CLT, que representa um meio termo entre a falta grave pelo trabalhador e a justa causa patronal, dividindo-se em razão da metade o ônus rescisório entre empregado e empregador (situação consagrada pela súmula 14 do TST), a extinção consensual passa ao largo das formas de encerramento do contrato de trabalho. Desta feita, mesmo ocorrendo a convergência de vontades apta a encerrar o contrato, apesar de as partes atuarem de acordo com a boa-fé, diante da alegada

indisponibilidade/irrenunciabilidade de direitos, acaba-se aplicando à rescisão do contrato de trabalho uma espécie de política do “tudo ou nada”: ou o trabalhador pede demissão e fica afastado da maior parte dos benefícios rescisórios, ou a empresa dispensa o empregado sem justa causa, assumindo integralmente o pagamento das verbas decorrentes da rescisão contratual.

E deste cenário exsurtem repercussões que poderiam trazer resultados extremamente desvantajosos para todos os envolvidos, gerando custos de transação e ineficiência na relação de emprego tanto para o trabalhador como para a empresa, bem como ao sistema de Seguridade Social, ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, e, finalmente, ao Poder Judiciário.

A situação é tormentosa sob os dois polos que se analise a questão, senão vejamos:

- a) se a iniciativa da ruptura do contrato por acordo entre as partes é do empregado e a empresa não aceita, podem ser identificados os seguintes desdobramentos práticos:
 - o trabalhador, ao invés de pedir demissão, passa a laborar de forma descomprometida e desidiosa, na expectativa de ser dispensado sem justa causa e, assim, receber as verbas rescisórias;
 - em não sendo dispensado, o empregado, não mais possuindo interesse na continuidade da relação empregatícia, ajuíza reclamação trabalhista buscando a caracterização de pretensa rescisão indireta do contrato de trabalho, normalmente embasada em infundada alegação de assédio moral ou descumprimentos contratuais pelo empregador, o que sobrecarrega ainda mais o judiciário e gera custos e despesas processuais à sociedade;
 - o trabalhador é despedido por justa causa, via de regra, capitulada em atos de desídia, o que também termina por resultar no ajuizamento da ação trabalhista pelo trabalhador diante da discordância com a dispensa motivada;
- b) por outro lado, não se desconhece a existência de casos em que o empregado é compelido a pedir de demissão, sob ameaça patronal de dispensa por justa; ou, ainda, a ocorrência de situações em que o trabalhador é arditosamente dispensado sob alegação de justa causa (totalmente infudada), ou mesmo despedido de forma imotivada, sem nada receber, a fim de que, posteriormente, em ambas as hipóteses, ao ingressar com reclamação na Justiça do Trabalho, diante da necessidade financeira e do tempo de tramitação da ação, o empregado não tenha outra opção que não aceitar um acordo, recebendo menos que o devido e, ainda, de forma parcelada;

- c) por fim, há, ainda, a hipótese de ajuizamento de lide simulada pelas partes, via de regra, para se obter a quitação do contrato de trabalho por meio de um aparente litígio trabalhista.

Como se pode perceber, estas questões envolvem o âmago do direito do trabalho e, portanto, o aspecto nevrálgico está no fato de não excluir a necessária tutela ao trabalhador, mas, também, não engessar o direito de tal maneira que seja tolhido qualquer ato de vontade do empregado, sob o fundamento, como aquele citado linhas acima, de que o direito do trabalho pelo princípio da proteção, deve sempre proteger o empregado inclusive contra si mesmo.

É patente que a relação de emprego possui uma assimetria entre as partes, dada a situação de desigualdade fática do empregado (desigualdade mais abrangente que a mera desigualdade material), que, via de regra, adere às condições contratuais estatuídas pelo empregador, o que, portanto, exige cautela quando se analisa a sua manifestação de vontade (pois se trata da parte hipossuficiente).

No entanto, é fundamental verificar a dosagem desta cautela, a fim de que não se anule totalmente a liberdade das partes e a própria noção de dignidade como autonomia, calcada na existência de um direito geral de liberdade. Logo, o ponto central que se traz à baila é saber se esta tutela ao trabalhador deve afastar toda e qualquer manifestação de vontade que possa ser considerada disposição de direitos, perscrutando-se as razões justificadoras da resposta, seja ela no sentido de corroborar a indigitada irrenunciabilidade/indisponibilidade proclamada pela doutrina e pela jurisprudência, seja ela, ao reverso, para rechaçá-la.

Estas hipóteses, por fim, se somam à preocupação com a já citada ausência de resposta sobre a existência de um conceito preciso e que albergue critérios, limites e parâmetros sobre o que seria um direito indisponível e se todos os direitos trabalhistas estariam sob o manto da irrenunciabilidade ou da indisponibilidade. São muitos os questionamentos que devem ser enfrentados antes que se possa concluir pela (in)aplicabilidade da figura do distrato no direito do trabalho como forma de extinção consensual da relação laboral.

O que se verifica, portanto, é que, ainda que as primeiras hipóteses delineadas para responder se é possível às partes utilizarem o distrato para pôr fim à relação de emprego tenham atraído todas as conjecturações sobre a irrenunciabilidade de direitos frente à condição de hipossuficiência do trabalhador, ao longo da pesquisa, essas mesmas hipóteses adquiriram maior complexidade em virtude do arquétipo axionormativo que as impregna. Para tanto, por mais que o estudo tenha como objeto específico a análise da figura do distrato no direito do trabalho, é preciso verificar a complexa problemática multidisciplinar que envolve o tema, examinando em que medida haveria, de fato, uma renúncia ou disposição a

direitos fundamentais pelo empregado, assim como se a aventada irrenunciabilidade e indisponibilidade de direitos teria um caráter absoluto na relação de emprego.

Assim, se o foco em um primeiro momento era o da forma (acerca da aplicabilidade ou não do distrato para extinção dos contratos de trabalho como meio ou instrumento contratual importado dos civilistas - que constitui, ainda, o **objetivo geral** da pesquisa), em um dado momento em que a pesquisa se tornou mais profícua, a matéria clamou pelo desenvolvimento preliminar sobre o conteúdo que eventualmente poderia ser objeto do próprio distrato pensado, assim como as implicações de eventual disposição do mesmo. Por tal razão, é que, para atingir-se o objetivo da tese, o roteiro que se propõe se enverede nesta investigação foi bipartido em conteúdo propriamente dito e forma.

Na primeira parte da investigação, dividida em dois capítulos, será concentrada a análise acerca da disposição de direitos fundamentais trabalhistas.

No capítulo I serão abordados: a natureza jurídica do direito do trabalho; os direitos trabalhistas tidos como fundamentais, arrolados no artigo 7º da CF e a análise acerca da sua fundamentalidade formal e material. Será nesta parte examinada, ainda, a eficácia horizontal dos direitos trabalhistas, bem como o arquétipo axionormativo do direito do trabalho com enfoque aos princípios da proteção e da irrenunciabilidade, este como reflexo daquele.

No capítulo II, depois de depurados os fundamentos extraídos da doutrina acerca da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, a tese se ocupará em sedimentar um primeiro conceito de disposição de direitos, principalmente a partir da denegação do fundamento de presunção absoluta de vício de consentimento do empregado. Uma vez assentado o conceito, serão verificados também os pressupostos, os limites e os parâmetros dos atos de disposição, com enfoque no consentimento do empregado como “justificação procedimental” ao ato. Ao lado da análise do consentimento, serão abordadas também as teses do marco teórico acima referidas, com destaque para o princípio da dignidade da pessoa humana, para o direito geral de liberdade e para o paternalismo jurídico, analisando-as sob o viés do Direito do Trabalho e das questões que lhe são particulares, como a observância ao direito-garantia ao mínimo existencial e ao princípio da proibição de retrocesso social. Finalmente, também serão tecidas algumas considerações sobre o princípio da boa-fé objetiva nas relações de emprego e sobre o *venire contra factum proprium*, cujas funções são vitais para a interpretação da manifestação de vontade do empregado subjacente ao ato de disposição.

A Parte II da investigação, constituída pelo Capítulo III, por sua vez, utilizando-se dos conceitos e premissas estabelecidos na primeira parte, tratará dos modelos atual, propositivo e factível de extinção da relação de emprego. No modelo atual, se discorrerá sobre as principais

e mais corriqueiras modalidades de extinção da relação empregatícia e seus efeitos rescisórios. A finalidade ressalva-se, desde já, é promover, posteriormente, um comparativo entre esses efeitos e àqueles possivelmente decorrentes do distrato como modelo propositivo e factível, de forma a evitar o esvaziamento e/ou o desvirtuamento de institutos compreendidos em um mesmo ordenamento jurídico. Já no que diz respeito ao modelo propositivo propriamente dito, o distrato será analisado como ato de disposição sobre a modalidade de extinção da relação de emprego eleita pelas partes, além de ser examinado o seu possível conteúdo e a extensão da sua eficácia liberatória. Finalmente, será proposto um modelo factível de extinção da relação de emprego pela via consensual. Nesta oportunidade, a investigação irá amalgamar os modelos estudados – atual e propositivo – em uma tentativa de construir um modelo extintivo compatível com o ordenamento jurídico brasileiro. Naquilo em que se deparar com óbices – em especial os de cunho normativo – buscará o modelo factível sugerir possíveis reformas na lei. O objetivo é alcançar um modelo que seja efetivo, sem que a efetividade culmine na deterioração de direitos de uma parte à outra, defendendo-se a possibilidade de disposição de direitos trabalhistas a partir de uma criteriosa definição de sua fundamentalidade, ao invés de estear-se em conceitos fundamentalistas.

CONCLUSÃO

A presente investigação tratou da (in)disponibilidade e da (ir)renunciabilidade dos direitos fundamentais trabalhistas do art. 7º da CF/88, a fim de analisar a possibilidade de as partes disporem sobre os mesmos por meio da extinção consensual do vínculo de emprego pela figura do distrato.

Para tanto, foi necessário dividir a pesquisa em duas partes, com a finalidade de, na Parte I, traçar algumas premissas gerais sobre a disposição de direitos a partir dos princípios estruturantes do direito do trabalho, quais sejam, os princípios da proteção e da irrenunciabilidade de direitos e, na Parte II, buscar especificamente responder se o distrato pode ser aplicado como modalidade de cessação do contrato de emprego. Cada parte culminou em importantes conclusões, as quais se passam a expor:

Parte I

Na Parte I, a tese se ocupou de uma breve digressão histórica acerca do surgimento do direito do trabalho, tendo concluído que, muito embora seja evidente o seu cunho social, a sua natureza jurídica é de direito privado, sendo o contrato de trabalho o supedâneo da relação de emprego que abriga interesses privados dos contratantes. A construção dessa premissa se justificou na medida em que, sendo a relação de emprego privada, muito embora os direitos trabalhistas possuam uma dimensão objetiva, deve permitir um espaço para a confluência da autonomia da vontade dos seus partícipes, incluindo-se aí um campo para que possam dispor de posições jurídicas de direitos que titularizem, observados alguns critérios e limites.

Neste contexto, também foram examinados os direitos trabalhistas fundamentais do art. 7º da CF/88 em seu sentido formal e material, demonstrado-se que a nota de fundamentalidade material dos mesmos está atrelada ao vínculo com o direito-garantia ao mínimo-existencial, como um dos elementos que compõe o princípio da dignidade da pessoa humana. Neste momento, igualmente se revelou a importância da dignidade da pessoa humana como critério basilar para se aferir a fundamentalidade dos direitos trabalhistas, em especial da dignidade como autonomia (nas facetas limitadora e legitimadora desses direitos), cujo argumento foi resgatado para justificar axiologicamente a possibilidade de disposição de direitos pelo empregado.

Esses mesmos direitos fundamentais trabalhistas, concluiu-se que vinculam não somente o empregado e o empregador frente o Estado, mas, também, empregado e

empregador entre si. No contexto da relação de emprego, considerando que ambas as partes são titulares de direitos fundamentais, perfilhou-se a compreensão de que os direitos daqueles, face sua hipossuficiência, devem servir como um limite à autonomia da vontade do empregado. Contudo, muito embora haja, via de regra, uma prevalência dos direitos fundamentais do trabalhador quando tensionados frente a direitos titularizados pelo empregador, constatou-se que essa afirmativa não é isenta a exceções, exatamente em virtude do fato de que os direitos fundamentais não são absolutos e podem ser limitados ou sofrer restrições frente a uma eventual colisão, dando-se mais um passo em direção à disponibilidade dos direitos trabalhistas.

Desta forma, se afirmou que a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, ainda que majoritariamente aceita como direta e imediata na relação entre particulares pela doutrina pátria, deve ser modulada ou matizada em atenção ao princípio formal da autonomia privada, de forma que havendo colisão entre direitos fundamentais e o princípio da autonomia privada haverá de se proceder ao sopesamento de valores no caso concreto.

Finalmente, ao término do Capítulo I, analisados os princípios estruturantes do direito do trabalho foi proposto um novo olhar sobre o princípio da proteção, não mais sendo reduzido à ideia de proteção do trabalhador, mas, sim, de tutela da relação de emprego pautada pela cooperação. Ainda, foi enfrentado o dogma da irrenunciabilidade no direito do trabalho, tendo sido angariados os mais diversos fundamentos pelos quais a doutrina, a jurisprudência e a legislação sustentam a indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Inferiu-se que não existe consenso, nem dissenso, sobre qual seria o exato fundamento da indisponibilidade, sendo que, por vezes, invoca-se a imperatividade das normas, a ordem pública ou a sua inderrogabilidade e, ainda, a própria hipossuficiência do trabalhador como fator impeditivo de legitimação da sua vontade.

Assim, disto, deduziu-se que, ainda que presente uma plêiade de fundamentos no direito do trabalho que sustentariam a indisponibilidade ou a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o elemento chave pelo qual a doutrina e a jurisprudência sustentam a sua indisponibilidade residiria na impossibilidade ou na inexistência de uma manifestação autônoma de vontade. A conclusão que se chegou, portanto, foi de que há um fio condutor na doutrina e jurisprudência pátrias, não obstante uma mixórdia conceitual em relação aos fundamentos analisados, que levou ao entendimento de que, no plano individual, qualquer disposição encontraria óbice na presunção de vício de consentimento do empregado ante a sua hipossuficiência, uma vez que:

- a) para a doutrina, as normas trabalhistas seriam imperativas, de ordem pública e cogentes. Nestes fundamentos haveria uma indisponibilidade que se nominou de “estrutural” sob o viés do direito que a norma alberga. Ou seja, a indisponibilidade recairia sobre o próprio bem jurídico tutelado;
- b) estas normas, contudo, viu-se que podem ser rigidamente categóricas ou limitadamente categóricas, possuindo:
- um núcleo duro, no âmbito da autonomia estatal, da qual promanam normas de ordem pública, cogentes e irrenunciáveis (as leis);
 - uma esfera intermediária, espaço da autonomia coletiva, da qual emanam normas negociadas e disponíveis para a categoria profissional, mas prevalentes no contrato individual e irrenunciáveis para os sujeitos desse contrato: as convenções e acordos e coletivos;
 - uma esfera da autonomia individual, da qual nascem direitos subjetivos e deveres jurídicos que regerão o contrato individual de trabalho, desde que não conflitantes com a ordem estatal e a ordem coletiva;
- c) não obstante ter se reconhecido a existência de um *jus dispositivum* no ordenamento jurídico laboral, na prática quase tudo é tido como norma de ordem pública, invalidando transações realizadas no plano individual;
- d) soma-se à isso que, no plano individual, como afirmado pela doutrina visitada, os demais fundamentos acabam por confluir para o fundamento da presunção de vício de consentimento;
- e) logo, além de uma indisponibilidade “estrutural” das normas trabalhistas, especialmente no plano individual, concluiu-se que haveria uma indisponibilidade “procedimental” fundada na inexistência de um consentimento válido, ou seja, genuíno e qualificado por parte do empregado que decorreria da sua hipossuficiência;
- f) portanto, o consentimento assumiu um relevante papel quanto ao ato de disposição, posto que, como visto, a indisponibilidade decorrente da “estrutura” das normas, corporificadas em cogentes e imperativas, e por serem de ordem pública, apresentam um fundamento que vai variar no tempo, no espaço, bem como vai depender do intérprete e do caso concreto. No mais das vezes, o ato de disposição acaba por esbarrar na questão do consentimento. É por essa razão, que se referiram movimentos de flexibilização de normas trabalhistas já no âmbito coletivo, autorizadas pelo consentimento de uma determinada coletividade;

- g) finalmente, concordou-se que a cogência da norma pode ser um óbice aos atos de disposição, seja no plano individual, seja no plano da autonomia coletiva, não sendo o consentimento por si só apto a permitir o ato de disposição. Contudo, afirmou-se que isso não faz com que tudo no direito do trabalho seja cogente, havendo de se ter em mente que o contrato de trabalho enlaça dois particulares e abriga os interesses privados destes.

Assim, o que se passou a investigar foi se de fato sempre, no plano individual, o consentimento haveria de ser presumido como coagido e viciado, não admitindo prova em contrário, com base em uma visão paternalista. Para se chegar a uma resposta, analisou-se o consentimento como justificção procedimental para o ato de disposição e o princípio da dignidade da pessoa humana como autonomia com o argumento do paternalismo jurídico justificado.

Em relação ao empregado, concluiu-se que é possível em determinadas situações exercer, de forma plena, as habilidades para formular julgamentos e emiti-los, bem como para agir de modo livre e com intencionalidade, baseado em conhecimento e informações relevantes. Nessa linha de entendimento, igualmente, entendeu-se que, ainda que a relação de emprego seja de base assimétrica, tal fato não justifica a presunção absoluta de vício de consentimento do trabalhador quanto a atos de disposição de direitos. Tanto o é que foram demonstradas algumas situações em que a própria jurisprudência vem relativizando essa presunção e exigindo a prova de coação e vício, mencionando que o empregado é sujeito de direitos e obrigações, gozando de plena capacidade para os atos civis.

Ademais, sustentou-se que ao lado do sujeito de consentimento existem meios para assegurar a liberdade e a autenticidade do consentimento do empregado – seja por meio de medidas que ampliem o dever de informação do empregador frente ao trabalhador, seja valendo-se de figuras institucionais que respaldem a manifestação autônoma no sentido de permitir um ambiente livre de coação e permitir a uniformização de critérios formais para se validar esse consentimento. O novo olhar sob o princípio da proteção na relação de emprego, no sentido de compreendê-la como uma relação de cooperação, justifica a existência desses deveres de informação e lealdade, corolários da boa-fé objetiva que se mostrou um importante cânone para interpretação do consentimento e do comportamento das partes.

Compreendido o empregado como um sujeito do consentimento, a tese avançou para a conclusão da Parte I e, valendo-se do princípio da dignidade da pessoa humana e do argumento do paternalismo justificado, passou a investigar se seria possível legitimar determinados atos de disposição pelo empregado e quando seria legítimo impor uma restrição

à sua vontade.

Nesse sentido, defendeu-se a necessidade de se apresentarem justificativas indefectíveis para se suplicar do argumento do paternalismo jurídico, de forma a não aceitá-lo facciosamente frente alguns atos de disposição pelo empregado. Ponderou-se que o espaço para a adoção de medidas paternalistas pode ser justificado nesse campo tão delicado que abriga direitos e interesses de alto grau de importância quando o empregado não consegue exercer as habilidades do sujeito de consentimento, seja porque não detém as informações relevantes para a formação do seu consentimento, seja porque no momento de exercer a sua vontade se encontra sob pressão ou coação por parte do empregador. Nessas circunstâncias em que o consentimento não for salvaguardado, a dignidade como autonomia resta enfraquecida, considerando-se legítima uma “instrução” nessa relação para evitar – ou amainar, na hipótese de consumado o ato – o dano infligido ao empregado.

Igualmente ressaltou-se que não só por meio da salvaguarda do consentimento que se mede a justificação e o grau de adequação de uma medida paternalista. Há outra justificativa que se revela ponderosa ao se tratar do paternalismo nas relações de emprego. É aquela que reside no fato de que, não obstante a importância dos direitos trabalhistas, que assumiram uma posição topográfica distinta na CF/88, não são eles direitos absolutos, apesar de encontrarem severos limites no princípio da dignidade da pessoa humana. Esses direitos, sem dúvida, por possuírem uma dimensão objetiva e outra subjetiva, justificam que se criem salvaguardas para fins de limitar a possibilidade de sua disposição, em função dos interesses que albergam e os valores que representam, além da proteção de direitos de terceiros que colima. Nesses casos, não há dúvida de que no âmbito do direito do trabalho são razoáveis, e necessárias, algumas medidas paternalistas, pois, ao mesmo tempo em que no Estado Democrático de Direito que consagra a CF/88 se privilegia a autodeterminação dos indivíduos para conduzirem suas escolhas de vida da forma que lhes aprouverem, o seu livre arbítrio e seu direito geral de liberdade não são irrestritos, atuando a dignidade simultaneamente como um vetor promotor e constritor de sua liberdade.

Contudo, a conclusão foi de que o salvo-conduto não pode ser insuperável, sujeitando de forma soberana os interesses do empregado aos interesses sociais, sob pena de um retorno à sua reificação. Ao mesmo tempo em que a dignidade opera na sua dimensão heteronômica, não pode ela prescindir da sua dimensão como autonomia.

Destarte, conclui-se que há de se exortar uma concepção dialógica entre a dignidade como autonomia e a dignidade como heteronomia, para que se identifiquem espaços de conciliação entre a autonomia da vontade do empregado (enquanto sujeito de consentimento)

e os interesses sociais que a dimensão objetiva dos direitos trabalhistas resguardam. Até mesmo porque, de acordo com a tese de Luís Roberto Barroso apresentada no Capítulo I, a dignidade da pessoa humana possui três elementos primordiais, a saber: a) o valor intrínseco, que consiste no elemento ontológico da dignidade, sendo que, no plano jurídico, estaria na origem dos direitos à vida, à integridade física e moral e à igualdade; b) o conteúdo da autonomia, que seria o elemento ético da dignidade, que no plano jurídico possui uma dimensão privada e outra pública e cujos principais conceitos ao princípio seriam a autonomia privada e o mínimo existencial; e, por fim, c) o valor social da pessoa humana, este tido como elemento comunitário ou social da dignidade, relacionado ao objetivo de “proteção do próprio indivíduo contra atos autorreferentes” (dignidade como heteronomia).

Estes elementos aplicados na presente tese permitiram, ao fim e ao cabo, identificar quando o ato de disposição realizado pelo empregado pode ser legitimado pela dignidade como autonomia, bem como, ao mesmo tempo, permite que se delineie alguns limites à esse mesmo ato, que se depara com o princípio à vedação ao retrocesso social, observância de garantia ao mínimo-existencial e resguardo do conteúdo essencial do direito em jogo.

À título de conclusão, a disposição de direitos trabalhistas, assim, deve observar essa miríade de critérios, limites e parâmetros, de forma que se permita adotar uma postura mais flexível em relação ao tema da indisponibilidade, afastando-se a presunção absoluta de vício de consentimento e a adoção de medidas paternalistas não justificadas. A partir do momento em que se comprovou que o empregado pode ser um sujeito do consentimento em determinadas situações que versem sobre direitos disponíveis, ou seja, direitos que não esbarram em uma indisponibilidade “estrutural” (como exemplo, a ordem pública), há de se envidar esforços para se identificar a genuidade e a qualidade do seu consentimento, antepondo-se o seu direito geral de liberdade para se autodeterminar, desde que, é claro, o ato não colida com os outros limites examinados de inobservância ao retrocesso social e ao mínimo-existencial. Nos tempos hodiernos, não se pode mais partir da presunção de inexistência ou invalidade absoluta do consentimento do empregado com base na assimetria da relação de emprego. Negar de forma apriorística o consentimento genuíno e qualificado do empregado com base na premissa de que os direitos trabalhistas seriam indisponíveis seria o mesmo que negar a dignidade como autonomia deste trabalhador, ainda que haja um necessário diálogo com a dignidade como heteronomia e se considere a faceta da dimensão objetiva dos direitos do art. 7º e dos direitos sociais preconizados pela Carta Magna.

Parte II

Na segunda parte desta pesquisa foi abordado o problema central desta tese, visto que, uma vez articuladas as premissas para análise da possibilidade de disposição de direitos fundamentais trabalhistas no capítulo II, concluiu-se que o consentimento do empregado aliado às “razões para se ter e exercer direitos” permitem aplicar o estudo da disposição de direitos quando da extinção do contrato de emprego por meio da figura do distrato. Para tanto, a parte inicial deste capítulo analisou o modelo atual da extinção do contrato de trabalho, bem como discorreu sobre as principais modalidades de cessação da relação de emprego e seus efeitos rescisórios, objetivando-se fornecer a base para, posteriormente, ser examinado o possível conteúdo e a extensão do distrato no que foi denominado de modelo propositivo.

Ao final deste capítulo, a investigação amalgamou os modelos de extinção do contrato, na tentativa de construir um modelo extintivo compatível com o ordenamento jurídico brasileiro, que se denominou de modelo factível de extinção da relação de emprego pela via consensual. Tendo em vista a superação da barreira da indisponibilidade de direitos trabalhistas, consoante o caminho percorrido na pesquisa, conclui-se que não se pode concordar que o distrato encontra óbice intransponível nos princípios da irrenunciabilidade e da indisponibilidade de direitos.

Verificou-se que a figura do distrato, embora não esteja contemplada de modo expresso na CLT, se amolda perfeitamente ao disposto no artigo 477, §1º e §2º da CLT, uma vez que a assistência sindical ou do Ministério do Trabalho por ocasião da resilição bilateral também se conforma com a extinção por meio do distrato, assim como que o parágrafo segundo deste dispositivo legal reconhece expressamente a validade de “qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato”. Além disso, sendo especificada a natureza das parcelas pagas ao trabalhador, com a discriminação dos respectivos valores, de modo que a quitação abarque somente tais rubricas, se estará recepcionando o entendimento da súmula 330 do TST.

Defendeu-se, ainda, que a figura do distrato não encontra óbice nos artigos 9º, 444 e 468 da CLT, visto que estes dispositivos em nenhum momento proíbem atos de disposição de direitos, mas sim buscam “proibir, impedir ou fraudar” direitos. Ocorre, no entanto, que o ato de disposição de direitos pelo empregado, quando realizado sem vício de consentimento e quando não encontre óbice em uma medida paternalista justificada, não implica necessariamente “desvirtuamento, impedimento, ou fraude à legislação”; pelo contrário, trata-se de um modo legítimo de extinção de direitos.

De tudo que fora exposto, portanto, sintetizam-se as seguintes conclusões sobre a aplicação prática do distrato:

- a) a assistência sindical pode exercer função primordial para salvaguardar o consentimento do empregado, envolvendo desde o acompanhamento da formulação do conteúdo do distrato até a assistência ao empregado quando da perfectibilização do ato de rescisão contratual, à luz do art. 477, § 1º da CLT;
- b) o distrato poderia também ser institucionalizado por meio de alteração normativa que buscasse ampliar as funções das Comissões de Conciliação Prévia (que estão em descrédito na atualidade). A partir da sua reciclagem, propõe-se a ampliação da sua competência para fins de mediar conciliações que busquem a extinção consensual do contrato de trabalho;
- c) deve-se prestigiar o espírito da recente Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, que disciplinou a mediação judicial e extrajudicial, e, assim, regulamentar este diploma no que tange aos conflitos trabalhistas, possibilitando-se, por exemplo, a criação de equipes especializadas em mediação, tanto no âmbito do judiciário como extrajudicial, como forma de garantir a lisura e a existência de uma base informada ao trabalhador diante do distrato;
- d) em relação aos efeitos do distrato, entende-se que, diante da situação de fragilidade que o trabalhador por vezes se encontra quando da rescisão contratual, não seria recomendável, em um primeiro momento, permitir a quitação ampla e irrestrita do contrato de trabalho, pois, ainda que ocorra a assistência no ato da extinção contratual, segundo disciplina o art. 477, § 1º da CLT, sabe-se que o sistema sindical brasileiro apresenta diversas fragilidades, de forma que haveria um risco elevado de conceder quitação ampla e irrestrita ao recibo de quitação do distrato. Ademais, a admissão de uma quitação ampla e irrestrita do distrato esbarraria na disposição do §2º artigo 477 da CLT, assim como afrontaria o entendimento da Súmula nº 330 do TST, que determinam expressamente que a quitação deve abranger as parcelas discriminadas no TRCT, pois, na linha do art. 843 do CC, a transação deve ser interpretada restritivamente;
- e) no que se refere às parcelas rescisórias envolvidas no distrato, naturalmente, não seria possível às partes negociarem direitos que não estão compreendidos no seu campo de disposição. Nesse sentido, o seguro desemprego não seria devido neste modo de rescisão contratual, na medida em que o art. 7º, II da CF e a Lei nº 7.998/90 excluíram o direito ao empregado quando não se caracteriza o

desemprego voluntário.

- f) problema maior haveria em relação ao FGTS, na medida em que se sabe que a movimentação dos depósitos do FGTS não está incluída no âmbito da autonomia da vontade das partes (uma vez que, ainda que previsto como direito do trabalhador, a sua dimensão objetiva se sobrepõe ante o interesse da coletividade de empregados, considerando a sua finalidade), mas sim às hipóteses taxativas disciplinadas no art. 20 da Lei nº 8.036/90. Como inexistente previsão legal que contemple o saque do FGTS na hipótese de distrato, forçoso seria sustentar aplicação analógica em relação a alguma das hipóteses já previstas na referida lei. Contudo, nada obstará a criação de uma proposta de lei para alterar o atual regramento do FGTS, de maneira que se contemplasse a possibilidade de levantamento dos depósitos na hipótese da rescisão bilateral do contrato de trabalho. Isso porque não é razoável admitir que a Lei nº 8.036/90, em seu art. 20, I, permita ao empregado movimentar a sua conta do FGTS diante da culpa recíproca (analisada quando se tratou do modelo extintivo atual), ou seja, diante da prática de uma falta grave cometida em concorrência com o empregador, e afastar o benefício diante da hipótese da extinção consensual do contrato de trabalho em que ambas as partes agiram de boa-fé ao colocar termo na relação empregatícia. Efetivamente que eventual proposta de alteração legislativa da Lei nº 8.036/90 a contemplar a possibilidade de levantamento do FGTS no distrato deverá levar em consideração salvaguardas para que não se esvazie o sistema do FGTS (cujos valores são utilizados em habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana, etc.), assim como das demais modalidades de extinção contratual, tal como o pedido de demissão (que, como visto, não autoriza o levantamento do FGTS). Porém, paralelamente, a fim de que o problema dos denominados “acordos simulados” (simulação de dispensa sem justa causa para levantamento do FGTS) possa ser combatido por meio da modalidade do distrato, é necessário também conceder alguma forma de vantagem ao trabalhador em relação ao pedido de demissão, já que, se assim não for, dificilmente, aquele empregado que teria interesse na simulação da dispensa para saque do FGTS será incentivado a optar pela modalidade do distrato.
- g) No que se refere à indenização de 40% sobre os depósitos de FGTS devida na dispensa sem justa causa, na forma do art. 18, §1º da Lei nº 8.036/90, a hipótese do distrato, por se tratar de extinção consensual do contrato de trabalho, afastaria

prima facie o direito à referida indenização. Contudo, como um dos vieses de sua aplicação prática seria desestimular a perpetração de fraudes (dos referidos “acordos simulados”), poder-se-ia pensar em uma alteração legislativa semelhante ao tratamento que se dá à culpa recíproca, qual seja, aquele disciplinado pelo art. 18, §2º e que determina que “quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento”.

- h) Por fim, em relação à figura do aviso prévio, das férias proporcionais e da gratificação natalina, entende-se possível que tais parcelas se vinculem ao campo de disposição das partes. Uma provável alternativa para que tais direitos representassem um maior nível de proteção ao trabalhador, seria novamente a utilização do modelo da culpa recíproca, pois a súmula nº 14 do TST entende ser devido, nesta modalidade, cinquenta por cento do aviso prévio, das férias proporcionais e da gratificação natalina.

Assim, ao chegar ao fim da presente investigação, pode ser que muitos exclamem que dela exsurgiram mais questionamentos que respostas; mais incertezas do que certezas. Para esses, peço licença para citar um texto do jornalista José Francisco Botelho sobre o tema ceticismo, em que o autor narra a história do pintor que se tornou filósofo chamado Pirro:

Os cétricos da Antiguidade colocavam em dúvida até mesmo o testemunho dos sentidos; alguns questionavam o brilho do Sol, a doçura do mel, ou a vermelhidão das coisas vermelhas – mas não precisamos ir tão longe. Será suficientemente cético quem se ativer a esta máxima: somos criaturas finitas, enquanto a verdade é infinitamente complexa – e o universo talvez não caiba em uma casca de noz. Isso não implica em renunciar a toda opinião – podemos deixar a suspensão total do juízo ao velho Pirro, em suas divagações entre abismos e alcateias. Para nós, basta recordar que toda perspectiva humana é parcial. A visão completa das coisas só pertence aos deuses – e, bem, eles costumam guardar seus segredos com muito afinho.

Os antigos cartógrafos tinham o hábito de escrever, nas bordas dos mapas marítimos, o lema latino *nec plus ultra* – ‘daqui não passarás’. O objetivo era assustar os navegantes audazes – e lembrá-los de que toda viagem tem de chegar ao fim. O dogmatismo também anda, sempre, a rabiscar términos e limites na geografia da mente; com regra e esquadro, ele insiste em tascar pontos-finais à aventura do pensamento. Nessas horas, um gole do antídoto pirrônico vem a calhar. Pois ele nos devolve a medida certa de modéstia e ousadia: não sabemos tudo; e, por isso mesmo, temos de acreditar que a busca continua. Sejamos então como Alexandre, que não quis se deter na Babilônia, nem em Peresópolis, nem nos desertos do Afeganistão; seguiu marchando enquanto pôde e, ao olhar as estrelas, exclamava com sonhadora melancolia: ‘Há tantos mundos lá em cima; e não poderei conquistar nem este mundinho nosso, aqui embaixo.’²

² BOTELHO, José Francisco. Pirro e o ceticismo. **Revista Vida Simples**. Disponível em: <<http://vidasimples.uol.com.br/>>. Acesso em: 09 mar. 2016.

A presente investigação rabiscou alguns términos e limites na geografia do tema irrenunciabilidade e indisponibilidade de direitos fundamentais trabalhistas. Mas, a verdade é infinitamente complexa, e as premissas e os conceitos aqui estabelecidos culminaram com um modelo que parte do ponto de vista do seu autor, devendo a busca continuar. Como na história de Pirro, não se pode, e não se deve renunciar a toda opinião – há de se crer em algo, nem que se saiba que o ponto final aqui apostado finda aqui e tão-somente, representando um recomeço para além das limitações geográficas dessa folha de papel. Pois, no final das contas, a par do problema da pesquisa e seus objetivos geral e específicos, a finalidade maior de um estudo é incentivar a marcha dos inquietos – se a academia tem um *telus* é de fazer com que acreditemos que a busca continua, pois toda a perspectiva humana é parcial. Ainda que não se possa conquistar todos os mundos, será sempre de grande valia que o estudioso de um tema não renuncie às aventuras do pensamento, e trace no seu mapa um plano de navegação que encontre o equilíbrio entre a modéstia e a ousadia. Que seja como Alexandre, que não se deteve na Babilônia, nem em Peresópolis e no Afeganistão, mas que enquanto marchou carregou consigo a sabedoria de que só aos deuses pertencem a visão completa das coisas.

REFERÊNCIAS

- ADAMY, Pedro Augustin. **Renúncia a direito fundamental**. São Paulo: Malheiros, 2011.
- ANDRADE, Fábio Siebeneichler de. Notas sobre o conceito de distrato como expressão do contrário consenso no Direito Civil brasileiro. **Revista de Direito Civil Contemporâneo: RDCC**, São Paulo, v.2, n.4, p.107-130, jul./set. 2015. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/95520>>. Acesso em: 20 fev. 2016.
- ANDRADE, Fábio Siebeneichler de. Considerações sobre o Desenvolvimento dos Direitos da Personalidade e sua Aplicação às Relações de Trabalho. *In: Direitos Fundamentais e Justiça*, ano 3, n.6, p.171, 2009.
- ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A Boa-fé no Contrato de Emprego**. São Paulo: LTr, 1996.
- _____. A continuidade na relação de emprego. **Síntese Trabalhista**, São Paulo, n.95, p.25, maio 1997.
- ASSIS, Araken. Do distrato no novo código civil. **Rev. CEJ**, Brasília, n. 24, p.58-61, jan./mar. 2004.
- ASSOCIAÇÃO de juízes do Trabalho critica declarações do presidente do TST. **Revista Consultor Jurídico**, 29 de fevereiro de 2016. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-fev-29/juizes-trabalho-criticam-declaracoes-presidente-tst>>. Acesso em: 29 fev. 2016.
- AVILES, Antonio Ojeda. “**La renuncia de derechos del trabajador**”. Madrid: Instituto de Estudios Politicos, 1971.
- AVILÉS, Miguel A. Ramiro. **A vueltas con el paternalismo jurídico**. Derechos y libertades, n.15, Época II, junio 2006, p.253. Disponível em: <<https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/7044/DyL-2006-15-Ramiro.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 08 mar. 2016.
- BARACAT, E. M. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003 citado no acórdão. *In: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 126-92.2012.5.06.0016*. Desembargador Convocado Relator Cláudio Armando Couce de Menezes. DJ 07.05.2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 28 dez. 2015.
- BARROS, Alice Monteiro de. Limites da Renúncia e da Transação Judicial e Extrajudicial. **Rev. TRT - 3ª R.** - Belo Horizonte, v.27, n.57, p.89-101, jul./dez. 97, p.89.
- BARROSO, Luís Roberto. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo**: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação (dez. 2010). Disponível em: <http://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2010/12/Dignidade_texto-base_11dez2010.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2015.
- _____. **Interpretação e aplicação da Constituição**. São Paulo: Saraiva, 1996.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil–1930/1942**: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. (Dissertação de Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, 2005. Disponível em: <http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/dissertacoes%20e%20teses/2005_biavaschi.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2015.

BOTELHO, José Francisco. Pirro e o ceticismo. **Revista Vida Simples**. Disponível em: <<http://vidasimples.uol.com.br/>>. Acesso em: 09 mar. 2016.

BOTÍA, Alberto Câmara. *La extinción del contrato de trabajo por mutuo disenso del empresario y el trabajador*. In: NAVARRO, Antonio V. Sempere (Dir.); JIMÉNEZ, Rodrigo Martín (Coord.). **El Contrato de Trabajo**. Espanha: Thomson Reuters, 2011, p.45. v.IV.

BRAGA, Rubem. **200 Crônicas Escolhidas**. Edição Comemorativa. Rio de Janeiro: Record, 2013.

BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm#ADCT>. Acesso em: 15 jan. 2016.

_____. **Código Civil Brasileiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 12 out. 2015.

_____. **Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 20 fev. 2016.

_____. Congresso Nacional. **MSC 59/2008**: Submete à apreciação do Congresso Nacional o texto da Convenção nº 158, de 1982, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Término da Relação de Trabalho por iniciativa do Empregador. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=383867>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 15 ago. 2015.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 25 nov. 2015.

_____. **Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm>. Acesso em: 15 jan. 2016.

_____. **Decreto nº 3.197, de 5 de Súmula nº 14 outubro de 1999**. Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3197.htm>. Acesso em: 25 jan. 2016.

_____. **Embargos em Recurso de Revista TST-E-RR-41400-11.2007.5.03.0108**. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, publicação em 19.11.00. Relatora Ministra Maria de Assis Calsing. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 03 mar. 2016.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 08 de dezembro de 2004.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm>. Acesso em: 12 jan. 2016.

_____. **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm>. Acesso em: 14 jan. 2016.

_____. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 do Novo Código de Processo Civil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 29 fev. 2016.

_____. **Lei nº 13.134, de 16 de junho de 2015.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/Ato2015-2018/2015/Lei/L13134.htm>>. Acesso em: 12 jan. 2016.

_____. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015.** Lei da mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm>. Acesso em: 20 jan. 2016.

_____. **Lei nº 5.107/66 do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5107.htm>. Acesso em: 10 jan. 2016.

_____. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm>. Acesso em: 03 mar. 2016.

_____. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Acesso em: 15 jan. 2016.

_____. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998 das Normas gerais sobre desporto.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9615consol.htm>. Acesso em: 13 fev. 2016.

_____. **Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9958.htm>. Acesso em: 12 jan. 2016.

_____. **Orientação Jurisprudencial nº 132 da SDI-2.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_2/n_S6_21.htm#tema132>. Acesso em: 04 mar. 2016.

_____. **Orientação Jurisprudencial nº 241 da SDI-1 do TST.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_241.h>. Acesso em: 16 jan. 2016.

_____. **Orientação Jurisprudencial nº 270 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_261.htm#TEMA270>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. **Orientação Jurisprudencial nº 364 da SDI-1 do TST.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_361.htm>. Acesso em: 15 jan. 2016.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Súmula 51**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.htm>. Acesso em: 15 ago. 2015.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.480**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo236.htm>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.625-3**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=303837>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. **ADI 2.139 MC/DF**. Rel. orig. Min. Octávio Gallotti, red. p/ o acórdão Min. Marco Aurélio – J em 13/05/2009. **ADI 2.160 MC/DF**. Rel. orig. Min. Octávio Gallotti, red. p/ o acórdão Min. Marco Aurélio – J. em 13/05/2009). Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>>. Acesso em: 29 fev. 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. **ARE nº 647651**. São Paulo. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo. Relator Min. Marco Aurélio. Julgamento: 21/03/2013. DJe-081 Divulg 30-04-2013 Public 02-05-2013. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia>>. Acesso em: 14 fev. 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. **RE 589998**. Relator (a): Min. Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, julgado em 20/03/2013, Acórdão Eletrônico Repercussão Geral - Mérito DJe-179 Divulg 11-09-2013 Public 12-09-2013. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>>. Acesso em: 15 jan. 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. **RE 681357 BA**. Rel. Min. Luiz Fux. DJe-150 divulg. 31/07/2012 PUBLIC 01/08/2012. Xerox Comércio e Indústria Ltda. Tiago Vivas Mendes da Silva e outro (A/S). Mário de Castro Guimarães Neto Cesar Augusto Ribeiro Vivas Oliveira e outro (A/S). Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

_____. Supremo Tribunal Federal. **RE 590415 - Recurso Extraordinário, SC**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Recorrente: Banco do Brasil S/A (Sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC), Recorrida: Claudia Maira Leite Eberhardt. Data De Publicação DJE 29/05/2015 - ATA nº 78/2015. DJE nº 101, divulgado em 28/05/2015. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 4**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1195>>. Acesso em: 26 dez. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 1755-07.2011.5.02.0030**. Relator Desembargador Convocado: Tarcísio Régis Valente, Data de Julgamento: 17/09/2014, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/09/2014. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 03 mar. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **ARR 127100-37.2008.5.05.0019**. Relatora Ministra: Delaíde iranda Arantes, Data de Julgamento: 02/12/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/12/2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 03 mar. 2016.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/relatorio-justica-em-numeros-2015>. Acesso em: 28 fev. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **ED-AIRR 33906001220075090651**. Desembargador Convocado Relator Marcelo Lamego Pertence 1ª Turma. Data de Julgamento: 02/12/2015. Data de Publicação: DEJT 04/12/2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 03 mar. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração em Recurso de Revista TST-E-ED-RR-5735/2004-035-12-00.0**. Embargante Banco do Estado de Santa Catarina S.A. - BESC e Embargada Cláudia Maria Leite Eberhardt. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Publicação em 15/02/2008. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 356 da SDI-1 do TST: Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV). Créditos Trabalhistas Reconhecidos em Juízo. Compensação. Impossibilidade.** DJ 14.03.2008. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA356>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR-48500-31.2006.5.02.0253 C/J PROC. AIRR-48540-13.2006.5.02.0253.** DEJT 18/08/2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 24 set. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 126-92.2012.5.06.0016**. Desembargador Convocado Relator Cláudio Armando Couce de Menezes. DJ 07.05.2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 28 dez. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 451-72.2012.5.03.0009**. DJ 15.05.2015. Ministra Relatora Dora Maria da Costa. Data de Julgamento: 13/05/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/05/2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 28 dez. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista RR-2145-73.2011.5.11.0014**. Data de publicação: 06/03/2015. Processo nº 2145-73.2011.5.11.0014. Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 12 ago. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-5735/2004-035-12-00.0**, em que é Recorrente Cláudia Maria Leite Eberhardt e Recorrido Banco Do Estado De Santa Catarina S.A. - BESC. Publicado em 16/02/2007. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista TST-E-RR-41400-11.2007.5.03.0108. 0000881-06.2012.5.04.0006 RO**. Embargante Banco Santander (BRASIL S.A.) e Embargado Renato Firmino de Rezende. 6ª Turma. Brasília, publicação em 08.04.10. Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 04 mar. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 1242900-74.2001.5.09.0005**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 295 295/2006-005-07-00.1**. Relator: Rosa Maria Weber, Data de Julgamento: 04/11/2009, 3ª Turma., Data de Publicação: 20/11/2009. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 23 out. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 17762120135050194**. Desembargador Convocado Relator Breno Medeiros. 8ª turma. Data de Julgamento: 25/02/2015. Data de Publicação: DEJT 27/02/2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 03 mar. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 34800-79.2007.5.02.0082**. Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 10/04/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 03 mar. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 71800-34.2002.5.02.0068**. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17/10/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/10/2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 23 out. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 782-58.2011.5.04.0301**. 3ª Turma. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Recorrente ETE Engenharia de Telecomunicações e Eletricidade Ltda. Recorrido Bertino Roque Enninger. Publicação 23 de outubro de 2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consultaprocessual>>. Acesso em: 12 dez. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 8830/2002-900-02-00.8**. Recorrente Fernando Augusto Unger Duarte. Recorrida DOW QUÍMICA S.A. 6ª Turma: Publicação: 28 de outubro de 2009. Ministro Relator Mauricio Godinho Delgado. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 29 fev. 2016

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 89000-85.2008.5.02.0022**. Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Data de Julgamento: 06/02/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 15/02/2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 13 ago. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 100**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-100>. Acesso em: 04 mar. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 199**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-199>. Acesso em: 04 mar. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 14**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-14>. Acesso em: 20 jan. 2016.

_____.L. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 157**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-157>. Acesso em: 18 jan. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 171**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200>. Acesso em: 20 jan. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 261**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-261>. Acesso em: 18 jan. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 330**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-330>. Acesso em: 24 jan. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 330**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-330>. Acesso em: 15 jan. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 390**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-390>. Acesso em: 14 jan. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 437**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437ulas>. Acesso em: 13 ago. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 443**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-443>. Acesso em: 13 jan. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 450**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulascom_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-450>. Acesso em: 13 ago. 2015.

CAMINO, Carmem. **Direito individual do trabalho**. 4.ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 4.ed. Coimbra: Almedina, 2000.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6.ed. v. I. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CAVALCANTE, Ricardo Tenório. **Jurisdição, Direitos Sociais e Proteção do Trabalhador: a efetividade do direito material e processual desde a teoria dos princípios**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. **Natureza Jurídica do Contrato individual de Trabalho**. Rio de Janeiro: A. Coelho Branco Fº, 1938.

COLLOR, Lindolfo. **Origens de legislação trabalhista brasileira**. Porto Alegre: Fundação Paulo do Couto e Silva, 1990.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2009a.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais 2**. (2007). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.18759/rdgf.v0i2.40>>. Acesso em: 09 mar. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. O Direito Constitucional e a flexibilização das normas trabalhistas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região**. R. Trib. Reg. Trab. 14ª Reg., Porto Velho, v.5, n.2, p.15-24, jul./dez. 2009b. Disponível em: <http://legado.trt14.jus.br/Documentos/Revista_TRT14_%202009_2.pdf#page=17>. Acesso em: 28 fev. 2016.

_____. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Direitos Fundamentais e Relação de Emprego. **Revista Direito do Trabalho**, Porto Alegre: HS Editora, ano 33, n.386, p.53-69, fev. 2016.

EMANAT. **1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<http://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 12 jan. 2016.

_____. Disponível em: <<http://www.enamat.jus.br>>. Acesso em: 15 out. 2015.

ENCÍCLICA *Rerum Novarum*. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>. Acesso em: 28 nov. 2015.

FACHINI NETO, Eugênio. Reflexões histórico-evolutivas sobre a constitucionalização do direito privado. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. 2.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p.22.

FREITAS, Juarez de. **A interpretação sistemática do direito**. São Paulo: Malheiros, 1995.

_____. **O controle dos atos administrativos e os princípios fundamentais**. 8.ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil, volume II: obrigações**. São Paulo: Saraiva, 2008.

G1 – **Globo Notícias**. Disponível em <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2016/02/>>. Acesso em: 28 fev. 2016.

_____. **Globo Notícias**. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/presidente-do-tst-defende-flexibilizacao-das-leis-trabalhistas-18766412#ixzz41rsYbHfB>>. Acesso em: 03 mar. 2016.

GARCÍA, Manoel Alonso. **Curso de Derecho del Trabajo**. 7.ed. Madrid: Ariel, 1981.

GARCIA, Ricardo Lupion. **Boa-fé objetiva nos contratos empresariais: contornos dogmáticos dos deveres de conduta**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

GIL y GIL, José Luis. La protección contra el despido injustificado a la luz del Convenio núm. 158 da la OIT. *In*: **Reformas laborales frente a la crisis a la luz de los estándares de la OIT**. Un análisis crítico desde las perspectivas internacional, nacional y comparada. Lisboa: Juruá, 2014, p.182-3.

GÓES, Maurício de Carvalho. **A Equiparação Salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009.

GOIS, Luiz Marcelo Figueiras de. O Princípio da Proteção: de Cesarino Jr a Arion Romita. *In: Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior*, n.33, p.135-45, 2009. Disponível em: <<http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista33-2009.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2015.

GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais na relação de emprego: algumas propostas metodológicas para a incidência das normas constitucionais na esfera juslaboral. *Revista TST*, ano 71 Brasília, v.71, n.3, p.64-5, set./dez. 2005. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1313021/3.+A+efic%C3%A1cia+dos+direitos+fundamentais+na+rela%C3%A7%C3%A3o+de+emprego+-+algumas+propostas+metodol%C3%B3gicas+para+a+incid%C3%A2ncia+das+normas+constitucionais+na+esfera+juslaboral>>. Acesso em: 24 set. 2015.

GOMES, Fábio Rodrigues. **Direitos Fundamentais dos Trabalhadores: critérios de identificação e aplicação prática.** São Paulo: Ltr, 2013.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho.** 17.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

GUERRA, Amadeu. **A privacidade no local de trabalho.** As novas tecnologias e o contrato dos trabalhadores através de sistemas automatizados uma abordagem ao código do trabalho. Coimbra: Almedina, 2004, p.21-2

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à privacidade e poder diretivo do empregador – o uso do e-mail no trabalho.** São Paulo: Atlas, 2009.

HERNÁNDEZ, Juan Gorelli. “Extinción por mutuo acuerdo”. *In: MONERO PÉREZ, J. L. (Dir.); TRIGUERO MARTÍNEZ, L. Á; GONZÁLEZ DE PATTO, R. M.^a. (Coord.). Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico.* Granada: Comares S.L, 2014, p.10.

LACERDA, Dorval de. **A Renúncia no Direito do Trabalho.** 2. ed. São Paulo: Max Limonad, 1944.

LAMARCA, Antônio. **Contrato Individual de Trabalho.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1969.

LA ROSA, Álvarez de. *La disposicion condicionada de derechos reconocidos en el convenio colectivo: una preocupante ampliacion del espacio de la autonomia individual (STS 27 de Abril de 1999), Publicado en Jurisprudencia social: análisis critico.* España: Editorial La Ley, 2010

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais na Relação de Emprego. *In: Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC* n. 17, p. 33-45, jan./jun. 2011, p.36. Disponível em: <<http://esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/238>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

MARANHÃO, Délio *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho.** 16.ed. São Paulo: LTr, 1996. v.1 e v.2.

MARTEL, Letícia de Campos Velho. **Direitos fundamentais indisponíveis – os limites e os padrões do consentimento para a autolimitação do direito fundamental a vida.** (Tese de Doutorado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <<http://www.osconstitucionalistas.com.br/melhor-tese-de-2011>>. Acesso em: 30 dez. 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do Trabalho. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 31.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **DJMG, 12/05/2001, RO 2394/01.** Relator des. Antônio Álvares da Silva. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

MIRANDA, Jorge Manuel Moura Loureiro de. Os direitos fundamentais na ordem constitucional portuguesa. Localización: **Revista española de derecho constitucional**, ISSN 0211-5743, año 6, n.18, p.107-140, 1986, p.108-10. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo;jsessionid=A6346C75ABF25B8F466AA9492C8B0855.dialnet02?codigo=79337>>. Acesso em: 12 ago 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 22.ed. São Paulo, 2007.

_____. **Curso de Direito do Trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Direito do trabalho na Constituição de 1988.** São Paulo: Saraiva, 1989.

_____. **Direito Contemporâneo do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2011.

OLEA, Manuel Alonso. **Derecho del Trabajo.** Madrid: Artes Gráficas Benzal, 1971.

OLIVEIRA, Cinthia Machado de; HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio; SAMUEL, Gimena Sichonany *et al.* **Manual de prática trabalhista:** teoria e prática. 4.ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2012. 256p.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Convenção nº 154.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em: 12 dez. 2015.

PASQUALINI, Alexandre. O público e o privado. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.) **O direito público em tempos de crise:** estudos em homenagem a Ruy Ruben Ruschel. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999, p.36.

PEDROSO, Marcelo Bатуíra da C. Losso. **Liberdade e irrenunciabilidade no direito do trabalho.** Do estudo dos princípios à *economic analysis of law* aplicados ao direito do trabalho. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2005.

PESSOA, Valton Dória. **Transação extrajudicial nas relações individuais do trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.

PIOVESAN, Flávia. O sistema internacional de direitos humanos e o direito interno: a emergência de um novo paradigma. *In: _____*; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2014, p.171.

PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.65, n.3, p.285-8, mar. 2001.

RAMON, Sellas I Benvingut. **Las causas objetivas y colectivas y extinción de la relación laboral**. Espanha: Aranzadi, 2000.

RAMOS FILHO, Wilson. Crise capitalista, duração do trabalho e gestão empresarial. *In: Direitos Fundamentais e Justiça*, ano 3, n.6, p.194, 2009.

REDONDO, Koldo Mikel Santiago. **La extinción consensual de la relación laboral**: un estudio sobre la delimitación de los tipos, su causalidade y calificación. Valladolid: Lex Nova, 2000.

REZZÓNICO, Juan Carlos. **Principios fundamentales de los contratos**. Buenos Aires: Astrea, 1999.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **RO 00011328020125010079 RJ**. Relator: Monica Batista Vieira Puglia, Data de Julgamento: 22/07/2014, Quarta Turma, Data de Publicação: 04/08/2014. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br>>. Acesso em: 27 fev. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **RO 00001217220125010028 RJ**, Relator: Volia Bomfim Cassar, Data de Julgamento: 30/07/2014. Segunda Turma, Data de Publicação: 07/08/2014. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **RO 00015163020115010030 RJ**. Relator: Monica Batista Vieira Puglia, Data de Julgamento: 27/08/2014, Quarta Turma, Data de Publicação: 19/09/2014. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 10ª Turma. **Processo 0020732-06.2014.5.04.0024 RO**. Relator: Juiz Luis Carlos Pinto Gastal. Participaram do julgamento: Juiz convocado Luis Carlos Pinto Gastal (relator), desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo e desembargadora Rejane Souza Pedra. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 15 jan. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão do processo 0000689-05.2010.5.04.0019 RO** Data: 17/04/2013. Origem: 19ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Redator: Emílio Papaléo Zin. Participam: Denise Pacheco, Wilson Carvalho Dias. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 20 fev. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão do Processo 0001426-77.2011.5.04.0017 RO** Data: 14/03/2013. Origem: 17ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Redator: Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa. Participam: Flávia Lorena Pacheco, Herbert Paulo Beck. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão do Processo nº 0000206-82.2014.5.04.0811**. Publicação: 30/09/2015. 6ª Turma do TRT/4. Roberto Antonio Carvalho Zonta. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 12 out. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão do Processo nº 0000861-63.2013.5.04.0205 RO**. Data: 09/04/2015 Origem: 5ª Vara do Trabalho de Canoas Órgão julgador: 8ª Turma Redator: João Paulo Lucena Participam: Francisco Rossal De Araújo, Fernando Luiz De Moura Cassal. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 20 jan. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão do Processo 0000720-54.2013.5.04.0234 (RO)**, publicação 23.09.15, 4ª Turma do TRT/04, Relator Marcelo Gonçalves de Oliveira. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 12 out. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão do processo 0000755-24.2011.5.04.0221**. Publicação: 03.09.15. 2ª Turma do TRT04. Relator Marcelo José Ferlin D'Ambroso. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 12 out. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Processo nº 0000881-06.2012.5.04.0006 RO**. 8ª Turma. Juíza Convocada Ângela Rosi Almeida Chapper - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Juraci Galvão Júnior, Desembargador Francisco Rossal de Araújo. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 15 jan. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **RO 0001830-89.2010.5.04.0203**. 10ª Turma. Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Denise Pacheco, Desembargador Wilson Carvalho Dias). Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 20 jan. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Súmula 35**. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/sumula>>. Acesso em: 03 mar. 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

_____. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5.ed. rev. aum. São Paulo: LTr, 2014.

_____. **O princípio da proteção em xeque**. São Paulo: LTr, 2003.

RUBIO, Maria Amparo Garcia. **El recibo de finiquito y sus garantías legales**. Valencia: Tirant lo Blanch, 1995.

SAAD, José Eduardo. **Consolidação das Leis Trabalhistas Comentada**. 38. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. Segunda Parte: o sistema constitucional brasileiro. 2. Teoria Geral dos Direitos Fundamentais. *In*: _____; MARIONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p.282.

_____. Os Direitos Sociais como Direitos Fundamentais: contributo para um balanço aos vinte anos da Constituição Federal de 1988. *In*: 20 Anos de Constitucionalismo Democrático – E Agora? **Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica**, Belo Horizonte, 2008, p.163-206. Disponível em: <http://files.camolinaro.webnode.com/200000489-354bd373fb/Os%20Direitos%20Sociais%20como%20Direitos%20Fundamentais_1988_Ingo_Sarlet.pdf>. Acesso em: 28 out. 2015.

_____. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004a.

_____. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição brasileira de 1988**. 3.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004b.

_____. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal Brasileira de 1988. *In*: _____; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2014, p.21.

SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **DC 309-2009-000-15-00-4, AC. 333/09, j. 30.03.09**. Rel. José Antonio Pancotti. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/deciso-es-gsa#>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **RO 00002541720135020040 SP 00002541720135020040 A28**. Relator: JOMAR LUZ DE VASSIMON FREITAS, Data de Julgamento: 07/04/2015, 5ª TURMA, Data de Publicação: 10/04/2015. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **RO 13014320125020 SP 20130001002**. Relator: Odette Silveira Moraes, Data de Julgamento: 12/03/2013, 11ª Turma, Data de Publicação: 19/03/2013. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **RO 01774200705602006**. 4ª Turma, Desembargadora Relatora Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva, DJ: 23/07/2010. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 05 mar. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **DC 309-2009-000-15-00-4, AC. 333/09, j. 30.03.09**. Rel. José Antonio Pancotti. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/deciso-es-gsa#>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

SEVERO, Valdete Souto. O dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SILVA, Antônio Álvares da. **Co-gestão no Estabelecimento e na Empresa**. São Paulo: LTr, 1991.

SILVA, Clóvis V. do Couto. **A obrigação como processo**. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. 3.ed. v. I. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares**. 4^a tiragem. São Paulo: Malheiros, 2014.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Convenção 158 da OIT: dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5820/convencao-158-da-oit>>. Acesso em: 13 jan. 2016.

STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos particulares a direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004.

STRECK, Lênio Luiz. **Jurisdição Constitucional e Hermenêutica: uma nova crítica do direito**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

_____. Questionando o ativismo judicial ou “de como necessitamos de uma teoria da decisão”. **Revista Direito & Paz**– UNISAL, Lorena/SP, ano XVI, n.30, p.21, 1º sem./ 2014. Disponível em: <<http://revista.unisal.br/lo/index.php/direitoepaz/issue/download/17/2#page=11>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

STÜRMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

_____. Proteção à Relação de Emprego: Promessa, Efetividade de um Direito Social e Crise. **Revista Páginas de Direito**, Porto Alegre, ano 10, nº 974, 28 de abril de 2010. Disponível em: <<http://www.tex.pro.br/artigos/36-artigos-abr-2010/6043-protECAo-a-relacao-de-emprego-promessa-efetividade-de-um-direito-social-e-criSE>>. Acesso em: 13 jan. 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo *et. al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 16.ed. v. I. São Paulo: LTr, 1996.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TIMM, Luciano Benetti. **O Novo Direito Contratual Brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

UBILLOS, Juan María Bilbao. *En qué Medida Vinculan a los Particulares los Derechos Fundamentales?* In: SARLET, Ingo Wolfgang. (Org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p.302.

URIARTE, Ermida Oscar; HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar. *Crítica de la subordinación, Parte I, en Revista Laboral Chilena*, p.67, abr. 2002. Disponible em: <<http://132.248.65.15/libros/3/1090/16.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2015.

_____. *Globalización y relaciones laborales*. **Revista Venezolana de Gerencia** 4.9. (1999). Disponible em: <http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/relac_lab/glob_relac_laborales.doc>. Acesso em: 12 fev. 2016.

VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Direito do Trabalho & Fundo de Garantia**. Temas atuais de direito material, de direito processual e direito coletivo do trabalho. São Paulo: LTr, 1978.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego estrutura legal e supostos**. São Paulo: LTr, 1999.

VILLALÓN, Jesús Cruz. **Estatuto de los Trabajadores**. Vigésima Edición. Actual. 1º de ago. 2014. Disponível em: <http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/>. Acesso em: 30 out. 2015.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

YEUNG, Luciana Luk-Tai. Análise Econômica do Direito do Trabalho. *In*: TIMM, Luciano Benetti. (Org.). **Direito e Economia no Brasil**. São Paulo: Atlas: 2012.

OBRAS CONSULTADAS

ATAURI, Pablo Gimeno Díaz de. **El Coste del Despido**. Valladolid: Lex Nova, 2014.

ÁVILA, Any; RODRIGUES, Douglas Alencar; PEREIRA, José Luciano de Castilho (Org.). **Mundo do trabalho: atualidades, desafios e perspectivas: homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind**. São Paulo: LTr, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Flexibilização e garantias mínimas**. Curitiba: Gênese, 1999.

_____. **Ordem pública e tutela do emprego: as dispensas individuais no ordenamento brasileiro - dispensa coletiva e por motivos censuráveis no ordenamento jurídico europeu**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Rio de Janeiro, v. 68, n. 3, p. jul./dez. 2002.

_____. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: modelo para armar**. São Paulo: LTr, 1999.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2002.

CARRASCO, María Angeles Momparler. **La eficacia de los finiquitos**. Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral, n. 26, p. 43-48, 1993.

CASAS BAAMONDE, M. E. **La plena efectividad de los derechos fundamentales: juicio de ponderación (¿ o de proporcionalidad?) y principio de buena fe**. Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica, v. 20, n. 12, p. 1-14, 2004.

CASAS BAAMONDE, María Emilia; RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel; VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. **La nueva reforma laboral**. Relaciones laborales, v. 5, ano 28, 2012.

CASTELLI, Nunzia. **Contrato, Consenso, Representación. Reflexiones sobre la juridificación de las relaciones laborales**. Editorial Bomarzo: Albacete, 2014.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CAVERO, José Martinez de Pisón. **El derecho a la intimidad en la jurisprudencia constitucional**. Madrid: Civitas, 1993.

COBLES, José Hurtado. **Régimen extintivo del contrato de alta dirección**. Madrid: Centro de Estudios Financeiros, 2014.

COUTINHO, Nilton Carlos de Almeida. (Org.). **Direitos constitucionais dos trabalhadores e dignidade da pessoa humana: homenagem ao ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello**. 1.ed.São Paulo: LTr. 2015.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. **Los cambios en materia de extinciones individuales en la reforma laboral de 2012**. Relaciones laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica, 23-24, 121-147, 2012.

DE LA ROSA, Manuel Álvarez. **Suspensión y extinción del contrato de trabajo de mutuo acuerdo y por causas consignadas en el contrato [art. 45.1. a) yb)]**. Civitas. Revista española de derecho del trabajo, n. 100, p. 951-960, 2000.

DE REYES, Francisco Javier Prados. **Los modos de extinción del contrato de trabajo y la flexibilidad laboral**. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, n. 30, p. 3-40, 1994.

ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote. **La nueva regulación sustantiva y procesal de la extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: puntos críticos**. Revista de Derecho Privado nueva época, año II, núm. 5, mayo-agosto de 2003, pp. 109-136.

ESCARTÍN, Ignacio García. **La nueva regulación sustantiva y procesal de la extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: puntos críticos**. Actitud Laboral, Nº 9, 1 de may. de 2012, Editar LA LEY.

FACHIN, Luiz Edson. **Análise crítica, construtiva e de índole constitucional da disciplina dos direitos da personalidade no Código Civil brasileiro: fundamentos, limites e transmissibilidade**. Revista Jurídica, n. 362, p. 43-60, 2007.

FORTEZA, Jesús Lahera. **Despido libre pagado e igualdad de trato**. Revista Doctrinal Aranzadi Social. Pamplona. Abril, 2011.p.81-88.

FORTEZA, Jesús Lahera. FRANCO, Tomás Sala. **Las indemnizaciones a favor de las empresas y de los trabajadores en el contrato de trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanottelli de. (Org.). **Direito do trabalho e direito empresarial sob o enfoque dos direitos fundamentais**. 1.ed.São Paulo: LTr, 2015.

GEIDIEL, José Antônio Peres. **A irrenunciabilidade a direitos da personalidade pelo trabalhador**. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

GELABERT, Miquel Porret; SOCIAL, Graduado. **¿ El finiquito tiene siempre valor extintivo de la relación laboral?**. Revista técnico laboral, v. 34, n. 135, p. 19-38, 2013.

GIL, José Luis et al. **La esfera de intangibilidad del trabajador**. Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral, n. 47, p. 21-31, 1994.

GIMÉNEZ, Daniel Toscani. **La extinción por voluntad del trabajador sin causa**. Revista Temas Laborales, nº 106, 2010.

GOERLICH PESET, José María. **Libertad de empresa y extinción del contrato de trabajo**. Revista del Instituto de Estudios Económicos, n. 4, p. 199-264, 2004.

GRECO FILHO, Vicente. **Tutela Constitucional das Liberdades: direitos individuais na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

HÄBERLE, Peter. **A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal**. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

HERNÁNDEZ, Juan Gorelli. **La reforma laboral de 2012 y su impacto en los despidos individuales y otras formas de extinción del contrato de trabajo**. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, n. 115, p. 275-314, 2012.

HESSE, Konrad. **A força normativa da constituição**. Tradução Gilmar F. Mendes. Porto Alegre: Fabris, 1991.

JARDIM, Gomes Philippe; LIRA, Ronaldo José de (coord.). **Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da Codemat**. São Paulo: LTr, 2013.

KULZER, José Carlos; CAVALIERI, Marianna Coutinho; HILLER, Neiva Marcelle; KROST, Oscar (Coord.). **Direito do trabalho efetivo: homenagem aos 30 anos de AMATRA 12**, São Paulo: LTr, 2013.

LIMBERGER, Têmis. **Direito e informática: o desafio de proteger os direitos do cidadão**. In: SARLET, Ingo Wolfgang. *Direitos fundamentais, informática e comunicação: algumas aproximações*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

LUJÁN ALCARAZ, J.; MARTÍNEZ MOYA, J.; RÍOS MESTRE, J. M. **Medidas para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral**. in MARTÍNEZ, Faustino Cavas (Coordenador). *La reforma laboral de 2012: análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Laborum, 2012.

M.^a Sol Herraiz Martín. **El Despido Nulo: causas y efectos (A propósito de la jurisprudencia)**, Thomson-Aranzadi, 2009.

MAC CRORIE, Benedita da Silva. **Os limites da renúncia a direitos fundamentais nas relações entre particulares**. Coimbra: Almedina, 2013.

MACIEL, José Alberto Couto. **Comentários à Convenção n. 158 da OIT: garantia no emprego**. São Paulo: LTr, 1996.

- MAGANO, Octavio Bueno. **Convenção nº 158 da OIT**. In Trabalho & Doutrina. São Paulo: Saraiva, nº 11, dezembro de 1996, p. 39-40.
- MAGANO, Octavio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982.
- MALLET, Estevão. **Direitos da personalidade no direito do trabalho**. Revista LTr, São Paulo, n. 68, p. 1309-1314, nov. 2004.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Despedida Arbitrária ou Sem Justa Causa: aspectos do direito material e processual do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1996.
- MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz. **Direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1993.
- MARIN CORREA, Jose Maria. **Finiquito y saldo de cuentas: criterios jurisprudenciales**. Actualidad Laboral. Tomo 1991-III. p. 571-582.
- MARÍN, Emília Conde. **La buena fe en el contrato de trabajo: un estudio de la buena fe como elemento de integración del contrato de trabajo**. La Ley: Madrid, 2007.
- MARQUES, Claudia Lima. MIRAGEM, Bruno. **O novo direito privado e a proteção dos vulneráveis**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.
- MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007.
- MARTÍNEZ, Faustino Cavas Martínez. NAVARRO; Antônio V. Sempere. **Finiquito**. Col. Claves Prácticas. Madrid: Francis Lefebvre, 2014.
- MARTINS-COSTA, Judith. **Os direitos fundamentais e a opção culturalista do novo Código Civil**. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.
- MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del trabajo**. 24. ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2003.
- MELLADO, Carlos Alfonso Mellado (coord.). PASTOR, Guillermo Emilio Rodríguez (coord.). BELTRÁN, María del Carmen Salcedo Beltrán (coord.) **Extinción del Contrato de Trabajo**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013.
- MENDES, Gilmar. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.
- MENEZES CORDEIRO, Antônio Manuel da Rocha. **Da boa-fé no direito civil**. Coimbra: Almedina, 2007.
- MIRANDA, Pontes de. **Tratado de direito privado: parte especial**. 3. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, [entre 1970 e 1973].

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência.** São Paula: Atlas, 2011.

MORENO, Carolina Martínez. **Voluntad de las partes.** In: El sistema de fuentes de la relación laboral: estudios ofrecidos al profesor Martín Valverde por el Área de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo. Universidad de Oviedo, 2007. p. 203-241.

MUNARO, Franciel. **Dignidade da pessoa humana e direito do trabalho, à luz da Constituição Federal de 1988.** Revista de processo do trabalho e sindicalismo, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 87, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O novo âmbito do protecionismo do direito do trabalho.** Revista LTr, São Paulo, n. 66-08, p. 916, ago. 2002.

_____. **Princípios do direito do trabalho e direitos fundamentais do trabalhador.** Revista LTr, São Paulo, n. 67-08/906, [s.d.].

NORONHA, Fernando. **O direito dos contratos e seus princípios fundamentais: autonomia privada, boa-fé, justiça contratual.** São Paulo: Saraiva, 1994.

NOVAIS, Jorge Reis. **As restrições aos direitos fundamentais não expressamente autorizadas pela Constituição.** Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

OJEDA AVILÉS, Antonio. **La genealogía del contrato de trabajo.** Civitas. Revista española de derecho del trabajo. -- N. 135 (2007), p. 533-555.

PACHECO ZERGA, Luz. **Disponibilidad de derechos en la conciliación o transacción: el caso peruano.** Nueva revista española de derecho del trabajo. -- N. 165 (2014), p. 267-285.

PELLICER, Ángel Blasco. **La extinción del contrato de trabajo en la reforma laboral de 2012.** Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

PENALVA, Alejandra Selma. **Perspectivas de Derecho del Trabajo: Cuestiones para el Debate.** Editum: Universidad de Murcia, 2015.

PORTERO, M.^a Teresa Velasco. **Los sistemas alemán y austríaco como modelos de referencia de la reforma en España.** Actualidad Laboral, N° 14, 16 de jul. de 2010, Editar LA LEY.

QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda. **El ejercicio de buena fe de los derechos fundamentales en el seno del contrato de trabajo.** Aranzadi social. -- N. 15 (2007), p. 25-30.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. **O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporâneas.** São Paulo: LTr, 2010.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho.** 5. ed. Curitiba: Juruá, 1995.

SAAVEDRA, Giovani Agostini. LUPION, Ricardo. **Direitos fundamentais: direito privado e inovação**. Porto Alegre: EdiPUCRS, 2012.

SÁNCHEZ, I. Romero. **Voluntad, transacción y renuncia de derechos. El valor liberatorio y extintivo del recibo de saldo y finiquito (Comentario a la STS 4ª de 13 de mayo de 2008)**. Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, n. 1, p. 627-632, 2009.

SÁNCHEZ, Valeriano Gómez. **¿ Es posible trasladar a España el modelo de despido austriaco?**. Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, n. 1, p. 1619-1628, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang (org). **A Constituição Concretizada. Construindo Pontes como Público e o Privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível**. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito Constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SEGALÉS FIDALGO, Jaime. **Nuevamente sobre la buena fe como límite al ejercicio de los derechos fundamentales dentro de la relación obligatoria laboral**. Revista de Derecho Social. n. 17 (2002), p. 127-152 [cod.rev. 2-2524]

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. **Função Social do Contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

STRENGER, Irineu. **Da autonomia da vontade**. São Paulo: LTr, 2000.

STÜRMER, Gilberto. **A Estabilidade e as Garantias de Emprego**. In Revista Justiça do Trabalho. Porto Alegre, RS. HS Editora, n. 324, dezembro/2010, p. 07-17.

_____. **Proteção à Relação de Emprego: Promessa, Efetividade de um Direito Social e Crise**. In Revista Justiça do Trabalho. Porto Alegre, RS. HS Editora, n. 302, fevereiro/2009, p. 07-18.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **A compatibilidade entre a convenção OIT-158 e a constituição brasileira**. Suplemento Trabalhista. n. 08, São Paulo: LTr, 1996.

TEIXEIRA, Eduardo Didonet; HAEBERLIN, Martin. **A proteção da privacidade: aplicação na quebra do sigilo bancário e fiscal**. Porto Alegre: Fabris, 2005.

TEPEDINO, Gustavo. **A tutela da personalidade no ordenamento civil-constitucional brasileiro**. In: TEPEDINO, Gustavo. Temas de direito civil. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

VARGAS, Luiz; FRAGA, Ricardo Carvalho; TELESCA; Maria Madalena. **Direito do Trabalho Necessário**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

VILLALÓN, Jesús Cruz. **La regulación del despido en Europa: régimen formal y efectividad práctica**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2012, p. 17-39.

WEBER, Thadeu. **Autonomia e dignidade da pessoa humana em Kant**. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MOLINARO, Carlos Alberto (Coord.). *Direitos fundamentais & justiça*, Porto Alegre: HS Editora, v. 3, n. 9, p. 232–259, out./dez. 2009.