

ANGELA PEDREIRA DE FREITAS JOAQUIM DE CARVALHO

**OS LIMITES AO PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE NO  
CONTRATO DE TRABALHO**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC/SP  
SÃO PAULO – 2013

**OS LIMITES AO PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE NO  
CONTRATO DE TRABALHO**

Monografia apresentada à Pontifícia  
Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP  
como requisito para obtenção do Certificado  
do Curso de Especialização em Direito  
Contratual.

SÃO PAULO

2013

Meus agradecimentos:

Agradeço primeiramente a Deus pela vida que me foi dada e por todas as oportunidades a mim concedidas.

À minha família, por todo apoio e incentivo que sempre pude encontrar para ir em frente nas minhas buscas e realizações, em especial à minha Mãe e ao meu Dindo, por sempre terem investido em mim através das mais variadas formas de amor e carinho; aos meus irmãos, meus grandes amigos; e à Dark, por todo amor e companheirismo.

À professora Luciana Jardim, que durante todo o curso contribuiu para minha formação com inúmeros ensinamentos e reflexões.

À Pat Cicote, pela amizade e pelas inúmeras “caronas” durante todo o curso.

À meu Pai, minha Vó Amor e meu Voquinho, meus anjos da guarda, por sempre guiarem o meu caminho.

## RESUMO

O presente trabalho tem como objeto de estudo o contrato individual de trabalho, para que seja possível demonstrar que a limitação ao princípio da autonomia da vontade é mais acentuada no contrato de trabalho, do que nos demais contratos. A importância do tema pode ser verificada pelo fato de ser o trabalho elemento essencial à dignidade da pessoa humana, exigindo, assim, a intervenção e a proteção do Estado, a fim de promover o equilíbrio nas relações de trabalho, permitindo, desta forma, o alcance de uma sociedade livre e justa. Para tanto, será feita algumas considerações acerca da autonomia da vontade nas relações entre os particulares, analisando algumas limitações previstas pela legislação à liberdade de contratar. Será feito, também, um breve estudo acerca da regulamentação e origem do Direito do Trabalho, analisando ainda suas principais fontes, com destaque aos princípios que o norteia e ao contrato de trabalho, apresentando as principais características e elementos deste, a fim de que se possa verificar sua natureza jurídica e, ao final, demonstrar os limites que o ordenamento jurídico brasileiro impõe à autonomia da vontade nos contratos individuais de trabalho.

## *ABSTRACT*

This project has as subject of the employment agreement, in order to demonstrate that the restriction to the principle of the autonomy of the will is more pronounced in the employment agreement, than others contracts. The importance of the subject can be verified by the fact that the work is essential to the dignity of the human person, thus requiring the intervention and protection of the State in order to promote balanced labor relations, allowing the achievement of a free and just society. For both, will be made a few comments about the autonomy of the will, analyzing some limitations provided by the law. It will be done, also, a brief study on the regulation and origin of the Labor Law, analyzing its main sources, with emphasis on the guiding principles and the employment agreement, showing the main features and elements of this, to demonstrate the limits that the Brazilian law imposes on autonomy of the will in the individual employment contracts.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO I - A AUTONOMIA DA VONTADE NAS RELAÇÕES ENTRE OS PARTICULARES. ....	10
1.1. A função social do contrato.....	13
1.2. O conceito de boa-fé.....	17
CAPÍTULO II – O CONTRATO DE TRABALHO.....	19
2.1. Breves considerações sobre a regulamentação do Direito do Trabalho.....	19
2.2. Fontes do Direito do Trabalho e a aplicação subsidiária do Código Civil nas relações de trabalho. ....	23
2.3. Princípios que norteiam o Direito do Trabalho.....	24
2.3.1. Princípio da Proteção.....	26
2.3.2. Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.....	27
2.3.3. Princípio da aplicação da norma mais favorável.....	27
2.3.4. Princípio da condição mais benéfica.....	28
2.3.5. Princípio da Primazia da Realidade.....	28
2.4. O Contrato de Trabalho.....	28
2.4.1. Características do Contrato de Trabalho.....	30
2.4.2. Elementos do Contrato de Trabalho.....	32
2.4.3. Sujeitos do Contrato de Trabalho.....	36
2.4.4. Natureza jurídica do Contrato de Trabalho.....	36
CAPÍTULO III – OS LIMITES À AUTONOMIA DA VONTADE NO CONTRATO DE TRABALHO.....	40
3.1. A função social do contrato de trabalho.....	46

3.2. Matérias que podem ser negociadas pelas partes .....	48
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	53
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	56

## INTRODUÇÃO

O objetivo deste estudo consiste na análise acerca dos limites ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do contrato individual de trabalho, por meio de uma interação principalmente com o Direito Civil e o Direito do Trabalho.

Trata-se de um tema cuja importância se explica tendo em vista ser o trabalho elemento essencial à dignidade da pessoa humana, reclamando, assim, a intervenção e a proteção do Estado, a fim de promover o equilíbrio nas relações de trabalho, permitindo, desta forma, o alcance de uma sociedade livre e justa.

O enfrentamento do tema proposto no presente trabalho se justifica tendo em vista, portanto, a existência de dois interesses contrapostos: de um lado, os empregadores vêm procurando meios que aumentem cada vez mais sua lucratividade e do outro, a coletividade busca a justiça social.

O presente trabalho tem como objeto o estudo minucioso do contrato de trabalho, analisando, para tanto, suas principais características, bem como os princípios norteadores do Direito do Trabalho, para que, desta forma, seja possível demonstrar que a limitação à autonomia da vontade é mais acentuada no contrato de trabalho, do que nos demais contratos.

Para tanto, estruturou-se o trabalho em três capítulos, como forma de possibilitar uma melhor compreensão acerca do tema proposto. Inicialmente, no primeiro capítulo, impende apresentar um breve estudo sobre a autonomia da vontade nas relações entre os particulares, analisando as limitações à liberdade de contratar, dentre as quais se pode destacar a função social do contrato e a noção de boa-fé.

O segundo capítulo abordará uma breve análise sobre a regulamentação e a origem do Direito do Trabalho, analisando ainda suas principais fontes, com destaque aos princípios

que o norteia e ao contrato de trabalho, apresentando as principais características e elementos deste, a fim de que se possa verificar sua natureza jurídica.

Por fim, o terceiro capítulo analisará os limites ao princípio da autonomia da vontade nos contratos de trabalho, avaliando a natureza dos direitos trabalhistas assegurados pela lei, verificando, ainda, as situações em que se é possível transacionar direitos na esfera do contrato de trabalho.

Assim, a partir da análise dos aspectos acima mencionados será possível verificar a existência da autonomia da vontade nos contratos de trabalho e os limites que o ordenamento jurídico brasileiro impõe a esta autonomia na esfera do contrato individual de trabalho.

## CAPÍTULO I - A AUTONOMIA DA VONTADE NAS RELAÇÕES ENTRE OS PARTICULARES.

A partir de uma análise histórica, é possível verificar que a “*jurisdicionalização das relações humanas ocorreu de forma progressiva e em paralelo com o desenvolvimento da civilização*”<sup>1</sup>, sendo considerado difícil pelos doutrinadores identificar com precisão o momento histórico em que surgiu a figura do contrato nas organizações sociais.

O antigo direito romano desconhecia a noção de autonomia da vontade. Os juristas romanos, considerados bastante formalistas na sua essência, não levavam em consideração o papel da vontade como elemento constitutivo do contrato. O elemento que vinculava uma pessoa a outra em um contrato, não era a vontade, mas o cumprimento de um determinado número de ritos, gestos ou outros atos que exteriorizavam a vontade das partes<sup>2</sup>.

A predominância do papel da vontade na formação dos contratos se deve pela forte influência da doutrina cristã, que pregava a igualdade de todas as pessoas e o respeito à palavra dada.

Neste sentido Luiz Guilherme Loureiro<sup>3</sup> explica que

O não cumprimento de uma obrigação contratual era considerado quase como um pecado. No antigo direito francês, o contrato se tornou um negócio de consciência, no qual a forma era meramente acessória, ainda que continuasse a ser um elemento importante. Não obstante, os canonistas reconheciam a supremacia da lei sobre a vontade humana, prevalecendo esta apenas no campo deixado livre pela lei, ou por ela predeterminado.

---

<sup>1</sup> LOUREIRO, Luiz Guilherme. *Contratos. Teoria geral e contratos em espécies*. 3º Ed. São Paulo: Método, 2008, p.31.

<sup>2</sup> LOUREIRO, Luiz Guilherme. *Contratos. Teoria geral e contratos em espécies*. 3º Ed. São Paulo: Método, 2008, p.44.

<sup>3</sup> LOUREIRO, Luiz Guilherme. *Contratos. Teoria geral e contratos em espécies*. 3º Ed. São Paulo: Método, 2008, p.44.

É com a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, a qual pregava a igualdade de todos perante a lei e a liberdade total dos cidadãos, que o princípio da autonomia da vontade atingiu seu apogeu, ocorrendo uma liberação não somente de forma, mas principalmente de ideais, em que a vontade passa a ser a expressão da liberdade humana<sup>4</sup>.

Nas palavras de Sílvio Rodrigues<sup>5</sup>, “*o princípio da autonomia da vontade consiste na prerrogativa conferida aos indivíduos de criarem relações na órbita do direito, desde que se submetam às regras impostas pela lei e que seus fins coincidam com o interesse geral, ou não o contrdigam*”. Ou seja, através da manifestação da vontade qualquer das partes poderá criar relações que, possuindo objeto lícito, terá validade concedida pela lei.

O princípio da autonomia da vontade parte do pressuposto de que as partes contratantes se encontram em pé de igualdade e que, por consequência, são livres para aceitar ou rejeitar os termos e condições estabelecidas no contrato. Assim, o princípio da força vinculante das convenções, muito presente no liberalismo do século XIX, parte justamente do pressuposto de que, se as partes alienaram livremente sua liberdade, devem cumprir o prometido, ainda que daí lhes advenha considerável prejuízo.

De acordo com Luiz Guilherme Loureiro<sup>6</sup>, os fundamentos filosóficos do contrato eram sustentados pelo liberalismo econômico e respondiam adequadamente as exigências do mercado existente no início do século XIX. Para ele,

um contrato livremente firmado era considerado justo e o Estado não podia intervir na relação privada formada pelas partes. Considerava-se, então, que apenas as iniciativas individuais plenamente espontâneas poderiam assegurar a prosperidade e o equilíbrio geral: a “mão invisível” do mercado, como controle de preço pela livre concorrência, era fonte de harmonia natural que toda intervenção estatal poderia falsear.

---

<sup>4</sup> LOUREIRO, Luiz Guilherme. *Contratos. Teoria geral e contratos em espécies*. 3º Ed. São Paulo: Método, 2008, p.45.

<sup>5</sup> RODRIGUES, Sílvio. *Direito Civil*. 28ª ed, São Paulo: Saraiva, 2002, v 3, p. 15.

<sup>6</sup> LOUREIRO, Luiz Guilherme. *Contratos. Teoria geral e contratos em espécies*. 3º Ed. São Paulo: Método, 2008, p.45.

Durante o século XX, o absolutismo do princípio da autonomia da vontade e da doutrina econômica liberal foi objeto de críticas, na medida em que se verificou que os postulados da autonomia da vontade e da justiça contratual não eram verificados na realidade. Ou seja, ao longo do tempo a prática demonstrou que referida igualdade existia apenas numa concepção teórica e que na prática o que se observava era a existência de uma parte mais fraca e necessitada, que precisava contratar, e que por consequência submetia-se às cláusulas impostas pelo contratante mais forte, que na maioria das vezes eram muito mais vantajosas para este.

A Ministra Carmem Lúcia<sup>7</sup> faz a seguinte reflexão:

A igualdade, fundada na ideia abstrata de pessoa, partindo de um pressuposto meramente formal, baseado na autonomia da vontade, e na iniciativa privada, no entanto, veio acompanhada de um paradoxo, que traduz uma consequência do modelo liberal-burgês adotado: a prevalência dos valores relativos à apropriação de bens sobre o ser, impedindo a efetiva valorização da dignidade humana, o respeito à justiça distributiva e à igualdade material ou substancial.

Assim, a verificação destas circunstâncias conduziu o legislador a intervir cada vez mais nas relações entre os particulares, com o objetivo de diminuir os efeitos das desigualdades muitas vezes verificadas nos contratos. É neste contexto que o princípio da autonomia da vontade e o princípio da obrigatoriedade do contrato da forma com que eram vistos perderam força, surgindo inúmeras leis contendo preceitos de ordem pública. Ou seja, para atenuar o desequilíbrio comumente verificado entre as partes e para restabelecer a igualdade nos contratos, o legislador criou uma série de normas limitadoras à liberdade de contratar.

Luiz Guilherme Loureiro<sup>8</sup> ensina que

atualmente, a tese do justo e do útil é aquela que goza de maior aceitação nos diversos sistemas jurídicos nacionais. Segundo esta teoria, a força obrigatória do contrato encontra seu fundamento no direito objetivo, e não na vontade das partes. Estas são obrigadas a executar o contrato porque as

---

<sup>7</sup> ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. *Constituição e Constitucionalidade*, Publicado pela Editora Lê 1991, p.5.

<sup>8</sup> LOUREIRO, Luiz Guilherme. *Contratos. Teoria geral e contratos em espécies*. 3º Ed. São Paulo: Método, 2008, p.46/47.

normas de direito dispõem que a livre e consciente manifestação de vontade das partes criam obrigações. O direito objetivo reconhece as convenções porque elas são úteis para as partes e para a sociedade, na medida em que observam os *standards* da justiça. É assim que o útil e o justo aparecem como elementos de base que definem todo o regime contratual atual. O útil e o justo são na realidade o fundamento da força obrigatória do contrato, suplantando a autonomia da vontade.

Desta forma, esta tomada de consciência em busca da justiça contratual passou a se manifestar não só na doutrina, mas também na jurisprudência e na elaboração das novas leis, surgindo, assim, novos conceitos e institutos visando a proteção do contratante mais fraco diante de contratantes econômica e juridicamente mais fortes<sup>9</sup>.

#### 1.1. A função social do contrato

É neste contexto que a Teoria Geral dos Contratos vai ganhando novos contornos, e o direito objetivo passa a limitar cada vez mais o princípio da autonomia da vontade a fim de garantir a equidade e a justiça nas relações econômicas privadas. O direito objetivo passa, então, a demonstrar maior preocupação com a justiça contratual.

O Código Civil de 2002 trouxe importantes inovações, sobretudo no que tange à matéria contratual, com o objetivo de reduzir as desigualdades materiais que existem entre os contratantes. O equilíbrio do contrato passou a ser garantido, então, mediante a identificação de polos de vulnerabilidade e a adoção de novos institutos, tais como a função social do contrato, prevista no artigo 421 do Código Civil:

Artigo 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

Através da análise do artigo acima transcrito, verifica-se que o Código Civil não eliminou o princípio da autonomia da vontade, ao contrário, consagrou não somente o princípio da

---

<sup>9</sup> Dentre esses institutos é possível citar as normas que tratam do contrato de adesão, do abuso de direito, das cláusulas abusivas, da lesão, entre outras.

autonomia da vontade, mas também o princípio da força obrigatória do contrato, desde que, entretanto, seja observada sua função social. E não poderia ser de outra forma. A autonomia da vontade é decorrente do princípio da dignidade da pessoa humana, além do que, a liberdade de contratar é de fundamental importância para a circulação de riquezas.

É através do princípio da autonomia da vontade que os contratantes gozam do direito de decidir livremente com quem contratar e tem liberdade para convencionar e modificar os termos e as condições das obrigações assumidas no contrato. Conforme ensina Luiz Guilherme Loureiro<sup>10</sup>, a liberdade de contratar é concebida em diversos aspectos, quais sejam: a liberdade de contratar propriamente dita, a liberdade de estipular o contrato e a liberdade de estruturar o conteúdo do contrato. Ou seja, através deste princípio é permitido aos contratantes organizarem suas relações como bem entenderem, desde que respeitados os limites impostos pela ordem pública, pela função social do contrato, pela probidade e pela boa-fé.

De acordo com os ensinamentos de Humberto Theodoro Jr.<sup>11</sup> “*a função social manifesta-se em dois níveis: a) intrínseco – vinculado às partes envolvidas, impondo-se o respeito recíproco; e b) extrínseco – voltado ao impacto do contrato na sociedade*”.

A inclusão do conceito de função social do contrato demonstra que o legislador pretendeu, sem prejudicar a autonomia da vontade, garantir o equilíbrio contratual e preservar o interesse da sociedade quando este contrastar com o interesse individual.

O Código Civil não define o que se entende por função social do contrato. Na doutrina, Luiz Guilherme Loureiro ensina que a função social do contrato “*é velar pela equitativa distribuição de riquezas, de forma a assegurar que o patrimônio inicial das partes, por*

---

<sup>10</sup> LOUREIRO, Luiz Guilherme. *Contratos. Teoria geral e contratos em espécies*. 3º Ed. São Paulo: Método, 2008, p.52.

<sup>11</sup> THEODORO JR., Humberto. *O Contrato e sua função social*. Rio de Janeiro: Forense, 2003, p.43.

*ocasião da celebração da avença, não seja afetado de forma desproporcional por força do cumprimento do contrato*<sup>12</sup>”.

Ou seja, o contrato não deve representar fonte de enriquecimento sem causa ou violar as noções básicas de equidade. Seu papel fundamental é assegurar a livre circulação de bens e serviços, a produção de riquezas e a realização de trocas, sempre de forma a favorecer o progresso social, evitando o abuso do poder econômico e a relação de desigualdade entre as partes<sup>13</sup>.

Acerca da função social do contrato, o professor Nelson Nery Junior<sup>14</sup>, com muita propriedade, ensina que

A função mais destacada do contrato é a econômica, isto é, de propiciar a circulação de riqueza, transferindo-a de um patrimônio para outro. Essa liberdade parcial de contratar, com o objetivo de fazer circular riqueza, tem de cumprir sua função social, tão ou mais importante do que o aspecto econômico do contrato. Por isso fala-se em fins econômico-sociais do contrato como diretriz para sua existência, validade e eficácia. Como a função social é cláusula geral, o juiz poderá preencher os claros do que significa essa função social, com valores jurídicos, sociais, econômicos e morais. A solução será dada diante do que se apresentar, no caso concreto, ao juiz.

Para Miguel Reale<sup>15</sup> a função social exige que o contrato seja “*concluído em benefício dos contratantes, sem conflito com o ineteresse público*”.

Desta forma, pode-se afirmar que o contrato estará atendendo sua função social quando as partes se pautarem pelos valores da justiça social, da solidariedade, da dignidade da pessoa humana, quando respeitarem as normas ambientais, entre outros valores, etc. De outro lado,

---

<sup>12</sup> LOUREIRO, Luiz Guilherme. *Contratos. Teoria geral e contratos em espécies*. 3º Ed. São Paulo: Método, 2008, p.61.

<sup>13</sup> LOUREIRO, Luiz Guilherme. *Contratos. Teoria geral e contratos em espécies*. 3º Ed. São Paulo: Método, 2008, p.61.

<sup>14</sup> NERY JUNIOR, Nelson e NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código Civil Comentado e legislação extravagante*. Atualizado até 15 de junho de 2005, 3ª ed., São Paulo: RT, 2005, p. 378.

<sup>15</sup> REALE, Miguel. *Função Social do Contrato*. Disponível em: [www.miguelreale.com.br/artigos/funsoccont.htm](http://www.miguelreale.com.br/artigos/funsoccont.htm) Acesso em 16 de agosto de 2013.

a função social não será atendida quando se verificar vantagem excessiva para uma das partes ou ainda quando houver a quebra da base objetiva ou subjetiva do contrato.

A norma descrita no artigo 421, acima transcrito, é de ordem pública e de interesse social, o que significa dizer que corresponde a uma cláusula limitadora da autonomia privada, as quais, por sua vez, não podem ser derogadas pela vontade das partes. Referido artigo tem função instrumentalizadora, servindo de orientação tanto para os contratantes, na elaboração e execução dos contratos, bem como para o juiz, na revisão dos mesmos. E mais, como é de ordem pública, o juiz deve aplicá-la de ofício, a qualquer tempo e grau de jurisdição.

Nas palavras de Sílvio Rodrigues<sup>16</sup>, a idéia de ordem pública é constituída pelo conjunto de interesses jurídicos e morais que incumbe à sociedade preservar, razão pela qual, os princípios de ordem pública não podem ser alterados por convenção entre os particulares.

As normas legais se classificam em princípios congêntes ou de ordem pública e princípios dispositivos. Enquanto aqueles, por interessarem diretamente à estrutura da sociedade, ou à política jurídica estabelecida pelo legislador, não podem ser alterados pelo ajuste entre as partes, estes outros (i.e., os preceitos dispositivos) só vigoram no silêncio dos interessados, podendo, por conseguinte, ser superados pela vontade em contrário dos contratantes.

Com efeito, a vida social se alicerça em alguns princípios gerais cuja incidência não pode ser arredada por ajuste entre os jurisdicionados, sob pena de ameaça à própria estrutura da sociedade.

Portanto, pode-se dizer que noção de ordem pública e o respeito aos bons costumes, assim entendidos como as regras morais que não são reduzidas à escrita, mas que são aceitas e praticadas pela coletividade, constituem barreiras à liberdade de contratar, na medida em que estabelecem limites às matérias que pode ser negociada pelas partes. Ou seja, cada vez que o interesse particular de um contratante esbarra com o interesse social, é este último que deve prevalecer.

---

<sup>16</sup> RODRIGUES, Sílvio. *Direito Civil*. 28ª ed, São Paulo: Saraiva, 2002, v 3, p. 16.

Neste sentido, é possível concluir que a liberdade de contratar das partes está adstrita ao respeito mútuo entre elas, sendo necessária a observância do interesse social e do princípio da dignidade da pessoa humana, devendo ainda ser respeitadas as noções de ética, boa-fé, lealdade, equilíbrio contratual, bem como os deveres de informação e de confidencialidade durante toda a execução do contrato e após sua extinção.

## 1.2. O conceito de boa-fé

Embora o Código Civil não tenha definido o que se entende por função social do contrato, fixou outras normas que denotam a importância do elemento moral e da equidade nas relações entre os contratantes, tais como os artigos 422 e 2.035, parágrafo único, transcritos abaixo:

Artigo 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios da probidade e boa fé.

Artigo 2.035, parágrafo único. Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos.

Vê-se, pois, que também essas normas demonstram a preocupação do legislador com a negociação de um contrato justo, onde sejam observadas as diferenças econômicas, sociais e culturais entre as partes, evitando que uma delas utilize sua posição dominante para impor à outra parte condições injustas e que demonstrem vantagens apenas para um dos lados.

De acordo com Silvio Rodrigues<sup>17</sup>, “a boa-fé é um conceito ético, moldado nas idéias de proceder com correção, com dignidade, pautando sua atitude pelos princípios da honestidade, da boa intenção e no propósito de ninguém prejudicar”.

Conforme ensina o professor Nelson Nery Junior<sup>18</sup>,

o novo sistema jurídico de direito privado impõe às partes que resguardem, tanto na conclusão quanto na execução do contrato, os princípios da probidade e da boa-fé. A norma prevê, como cláusula geral, a boa-fé objetiva. Igualmente, nas disposições finais e transitórias, prescreve que nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos pelo CC para o resguardo da função social da propriedade e da função social dos contratos.

---

<sup>17</sup> RODRIGUES, Sílvio. *Direito Civil*. 28ª ed, São Paulo: Saraiva, 2002, v 3, pág. 60.

<sup>18</sup> NERY JUNIOR, Nelson e NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código Civil Comentado e legislação extravagante*. Atualizado até 15 de junho de 2005, 3ª ed., São Paulo: RT, 2005, p. 380.

## CAPÍTULO II – O CONTRATO DE TRABALHO

### 2.1. Breves considerações sobre a regulamentação do Direito do Trabalho

Conforme é cediço, a partir da segunda metade do século XVIII, a substituição do trabalho artesanal pelas máquinas e pelos sistemas de produção em larga escala marcou a revolução industrial dominada pela burguesia.

Nesse contexto, os detentores do capital, na busca incessante pelo lucro a qualquer custo, estabeleciam extensas jornadas de trabalho a seus empregados, oferecendo, em contrapartida, salários ínfimos, e ainda sob condições degradantes, sem qualquer respeito à proteção da saúde física e mental do empregado, aqui considerados até mesmo as crianças, mulheres e idosos.

Assim, na busca de melhores condições de trabalho, esses trabalhadores passam, então, a se unir e, através dos movimentos reivindicatórios associativos e através das paralisações das atividades, passam a resistir à opressão dos detentores do poder econômico.

Por consequência, estas manifestações acabam provocando a intervenção do Estado e este, então, começa a regulamentar o trabalho subordinado, surgindo, assim, os primeiros institutos legais em benefícios dos trabalhadores, fazendo, então surgir o Direito do Trabalho.

Como resultado, o que se verificou foi a fixação, em sede constitucional, dos direitos trabalhistas, dos princípios protetores democráticos, de valores éticos que, em conjunto, limitaram ainda mais a liberdade de contratar, mitigando, assim, o poder patronal que muitas vezes gerava desequilíbrios nas relações de trabalho.

De acordo com os ensinamentos da professora Vólia Bomfim<sup>19</sup>,

A concepção liberal dos direitos trabalhistas, que partia da separação radical entre o Estado e a sociedade civil, entre o direito público e o direito privado, quando se percebia uma postura inerte dos Estado diante dos problemas sociais, foi superada pela concepção do trabalhador como pessoa hipossuficiente, merecedora da proteção do Estado.

Verifica-se, portanto, que a origem do Direito do Trabalho está intimamente ligada à necessidade de imposição de condições dignas de trabalho, como forma de efetivação da dignidade da pessoa humana. Nas palavras de Fábio Sandim<sup>20</sup>, “*o surgimento do Direito do Trabalho está diretamente ligado à evolução da concepção da dignidade da pessoa humana no sentido de que o ser humano deve ser considerado um fim em si mesmo, e não uma mercadoria*”.

Constata-se que o Direito do Trabalho é resultado de uma conquista humana proveniente da luta por melhores condições trabalhistas, a fim de resguardar a dignidade de pessoa humana, o valor social do trabalho e a vedação à discriminação, bem assim de buscar a igualdade substancial do hipossuficiente por meio de uma efetiva proteção<sup>21</sup>.

O trabalho é, portanto, elemento essencial à dignidade da pessoa humana, o que significa dizer que o Direito do Trabalho tem seu fundamento na dignidade da pessoa humana, mais especificamente, na dignidade do trabalhador.

Como sabiamente ensina o Juiz do Trabalho Fábio Sandim<sup>22</sup>, conceituar a dignidade da pessoa humana “*representará uma versão reducionista da referida expressão, pois tal definição é resultado de uma constante construção no tempo e no espaço*”. Para ele, a dignidade da pessoa humana “*corresponde à qualidade intrínseca e distintiva do ser humano caracterizada por um complexo de direitos e deveres que devem ser observados*”.

---

<sup>19</sup> BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 205.

<sup>20</sup> SANDIM, Fábio Lucas T. De Menezes A.. *A Função Social do Contrato no Direito do Trabalho*. Revista LTr, São Paulo: ano 74, n. 9, p. 1097, setembro.2010.

<sup>21</sup> SANDIM, Fábio Lucas T. De Menezes A.. *A Função Social do Contrato no Direito do Trabalho*. Revista LTr, São Paulo: ano 74, n. 9, p. 1097, setembro.2010.

<sup>22</sup> SANDIM, Fábio Lucas T. De Menezes A.. *A Função Social do Contrato no Direito do Trabalho*. Revista LTr, São Paulo: ano 74, n. 9, p. 1098, setembro.2010.

*pelo Estado e pela comunidade, visando assegurar condições existenciais mínimas para uma vida saudável”.*

No âmbito internacional são diversos os instrumentos que dispõem sobre a tutela à dignidade da pessoa humana, direitos humanos e ao trabalho digno, dentre os quais é possível destacar a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, os Pactos Internacionais dos Direitos Civis e Políticos e dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, o Pacto de São José da Costa Rica em 1969 e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

No âmbito nacional, a partir da análise da Constituição Federal é possível verificar que ela própria enquadra o trabalho como base da ordem social e indica a valorização do trabalho e a livre iniciativa como fundamentos da ordem econômica. Vejamos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e **tem como fundamentos:**

(...)

**III - a dignidade da pessoa humana;**

**IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.**

Art. 193. **A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.**

Art. 170. A ordem econômica, **fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa**, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) VIII - busca do pleno emprego.

A partir da análise dos artigos acima transcritos, percebe-se que, ao mesmo tempo em que o princípio da dignidade representa um objetivo, um fim do Estado, na medida em que exige conduta positivas de caráter prestacional a fim de proporcionar aos indivíduos as condições necessárias ao mínimo existencial e promover a inclusão social, também representa um limite às funções do Estado, uma vez que impõe o respeito e a observância à todo o complexo de direitos fundamentais do ser humano<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> SANDIM, Fábio Lucas T. De Menezes A.. *A Função Social do Contrato no Direito do Trabalho*. Revista LTr, São Paulo: ano 74, n. 9, p. 1098, setembro.2010.

É justamente pelo fato do trabalho ser considerado elemento essencial à dignidade da pessoa humana, que a intervenção e a proteção do Estado se justificam, a fim de se permitir o alcance de uma sociedade livre e justa.

Nesse sentido, Vólia Bomfim<sup>24</sup> ensina que

Ao consagrar os direitos fundamentais da pessoa, os textos constitucionais assumem conscientemente um sistema de valores, cujo maior fundamento é a dignidade da pessoa humana. A fixação, em sede constitucional, dos direitos trabalhistas, de valores éticos e de princípios protetores e democráticos, todos com força normativa, limitou ainda mais a liberdade contratual e os poderes patronais.

No Direito do Trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana é caracterizado, portanto, através da garantia dos direitos sociais do trabalho e de condições dignas de trabalho, que respeitem a segurança e a saúde física e mental do trabalhador e pela proteção do trabalhador contra qualquer ato que ofenda e desrespeite a sua dignidade. Percebe-se, portanto, que o caráter distributivo é inerente ao Direito do Trabalho.

Acerca da relação da dignidade da pessoa humana com o valor social do trabalho, Rafael Marques<sup>25</sup> ensina que

o que é importante ressaltar aqui, ainda, é que, da forma como foi redigida a Carta de 1988, dando ênfase ao trabalho humano, quer como fundamento da República, quer como princípio-base da ordem econômica e da ordem social, não há como interpretar os dispositivos constitucionais sem, necessariamente, dar destaque ao trabalho humano, em suas mais variadas formas, se sobrepondo ele aos demais elementos ligados principalmente ao mercado, por se tratar, também, de elemento de dignidade da pessoa humana. Não se pode, com isso, desvalorizar-se e precarizar as relações de trabalho, pois isso geraria, por certo, um aumento das desigualdades sociais e prejudicaria a busca do pleno emprego, marginalizando boa parte da população economicamente ativa. O que deve ser feito, e isso cabe ao intérprete, é que quando este se deparar com alguma situação que diga respeito ao trabalho humano, a

---

<sup>24</sup> BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 205.

<sup>25</sup> MARQUES, Rafael da Silva. *Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica, na Constituição Brasileira de 1988*, São Paulo: LTr, 2007. p. 115-116.

forma de se resolver o impasse é levando-se em conta que este mesmo trabalho tem um valor social, que é um elemento de dignidade da pessoa humana, a fim de fazer valer os fundamentos e objetivos fundamentais da República (arts. 1º e 3º) e os princípios da ordem econômica e social (arts. 170 e 193).

A partir dos ensinamentos acima transcritos é possível concluir, portanto, que a valorização do trabalho humano não é realizada apenas através da criação de medidas protetivas ao trabalhador, sendo de suma importância enxergar o trabalho como o principal agente de transformação da economia e, conseqüentemente, como um efetivo meio de inclusão social.

## 2.2. Fontes do Direito do Trabalho e a aplicação subsidiária do Código Civil nas relações de trabalho.

Maurício Godinho Delgado<sup>26</sup> define o Direito do Trabalho como o

complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

Entre as fontes formais do Direito do Trabalho temos as fontes *heterônomas*, que correspondem àquelas impostas por um agente externo, como, por exemplo, a Constituição; leis; decretos; regulamentos normativos; tratados e convenções internacionais; e as sentenças normativas ou arbitrais e, as fontes *autônomas*, que são aquelas fontes criadas pelas próprias partes interessadas, como, por exemplo, contrato de trabalho, o acordo e a convenção coletiva<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p.49.

<sup>27</sup> DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro. Teoria Geral das Obrigações Contratuais e Extracontratuais*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

Entre as fontes do Direito do Trabalho citadas acima, importa analisar, neste estudo, o Contrato de Trabalho.

Entretanto, antes de se proceder com a análise do contrato de trabalho em si, importante registrar que, além das fontes formais do Direito do Trabalho propriamente ditas, há outros institutos que podem orientar a resolução de controvérsias trabalhistas, conforme dispõe o artigo 8º, § único, da CLT.

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, **pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho**, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - **O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.**

Da leitura do artigo acima transcrito, verifica-se que as normas do Direito Civil são fontes integrativas das lacunas do Direito do Trabalho<sup>28</sup>, incidindo sobre o contrato de trabalho, desde que não seja incompatível com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Estabelecer esta premissa é de suma importância para o posterior desenvolvimento deste estudo, conforme se verá no Capítulo III deste trabalho.

### 2.3. Princípios que norteiam o Direito do Trabalho

Antes de se prosseguir com a análise do contrato de trabalho propriamente dito, importa analisar os princípios que norteiam o Direito do Trabalho, a fim de permitir uma melhor compreensão acerca do contexto em que deve ser analisado o contrato de trabalho.

---

<sup>28</sup> Além dos dispositivos acima transcritos, a CLT, no artigo 769, também estabelece que o direito processual comum deve ser utilizado quanto inexistir regra trabalhista especial.

Assim, como ocorre nos demais ramos do Direito, a jurisprudência trabalhista tem utilizado cada vez mais os princípios jurídicos e as teorias gerais como formas de implementação do ideal de “justiça social” ou da “justiça distributiva”.

Robert Alexy define os princípios como

(...) normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes”. (...) são mandamentos de otimização, que são caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas.<sup>29</sup>

Conforme ensinamentos de Ives Gandra Martins<sup>30</sup>,

todo sistema jurídico é balizado por normas que, por sua vez, se distinguem em princípios – mais abstratos e sinalizadores dos valores prezados pela sociedade – e regras – mais concretas e previamente solucionadora dos eventuais conflitos sociais. Os princípios, por seu turno, podem ser programáticos (linhas mestras), interpretativos (dar alma ao corpo da lei) e integrativos (aplicabilidade imediata).

Portanto, entre as funções dos princípios pode-se destacar a (i) função informadora, que serve de orientação para o legislador na elaboração das leis; a (ii) função interpretativa, que orientam os aplicadores do direito sobre o sentido da normas jurídicas e a (iii) função normativa ou integrativa, na medida em que são fontes supletivas da norma jurídica diante das lacunas da lei e dos contratos, integrando, assim, o direito.

Acerca da importância da aplicação dos princípios no Direito do Trabalho, Cinthia Espada<sup>31</sup>, Juíza do Trabalho, ensina que “*independentemente de qualquer política pública,*

---

<sup>29</sup> Alexy, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais* (tradução Virgílio Afonso da Silva). São Paulo: Malheiros Editores, 2008, p. 90.

<sup>30</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Os Pilares do direito do trabalho*. São Paulo: Lex Editora, 2013, p. 18.

*há necessidade de tutelar e, mais do que isto, dar efetividade ao direito de dignidade do trabalhador por meio da teoria dos princípios, como iniciativa do Poder Judiciário e dos juristas em geral”.*

São diversos os princípios que norteiam o Direito do Trabalho, dentre os quais cumpre destacar o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da dignidade do trabalho humano, o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o princípio da aplicação da norma mais favorável, o princípio da condição mais benéfica, o princípio da primazia do trabalho sobre o capital, o princípio da solidariedade, entre outros. Embora não seja o objetivo deste trabalho esgotar a análise de todos esses princípios, importante analisar aqueles que mais adiante serão necessários para compreensão do estudo que se propõe o presente trabalho.

### 2.3.1. Princípio da Proteção

No primeiro momento importa analisar o princípio da proteção, através do qual se desdobram todos demais princípios que serão mencionados à diante. O princípio da proteção constitui, em verdade, a própria essência do Direito do Trabalho, sem o qual, este perderia sua razão de ser.

O princípio da proteção, também identificado em diversos outros ramos do Direito, identifica o polo de vulnerabilidade da relação, ou seja, a parte considerada hipossuficiente, a fim de estabelecer um amparo preferencial que a proteja.

Segundo o Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, a palavra hipossuficiente é composta pelos prefixos “hipo” e pelo substantivo “suficiente”, indicando seu significado: *“diz-se de, ou pessoa que é economicamente fraca, que não é auto-suficiente”*. O prefixo “hipo”, por si, significa “posição inferior”. Segundo o sentido lingüístico da palavra,

---

<sup>31</sup> ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. *O princípio protetor do empregado e a efetividade da dignidade da pessoa humana*. São Paulo: LTr, 2008. p. 96.

portanto, a hipossuficiência relaciona-se às próprias condições econômicas da pessoa, situando-a em posição inferior dentro da sociedade.

Assim, hipossuficiência é a situação em que um indivíduo se encontra carente, ou desprovido, parcial ou totalmente, de algo. A hipossuficiência deve ser analisada sob três aspectos: a hipossuficiência econômica, a hipossuficiência de informação (ou técnica) e a hipossuficiência jurídica.

Na relação de trabalho a parte hipossuficiente é, em regra geral, o trabalhador. Assim, tendo em vista que, em regra, o empregador é detentor do poder econômico, o que lhe permite uma situação privilegiada, é necessário conferir ao empregado uma proteção jurídica que buscará equalizar esta diferença.

Este princípio assegura o respeito à dignidade da pessoa humana e do trabalhador, mediante a elaboração de uma legislação reconhecedora de uma série de direitos sociais. É este princípio que determina a intervenção do Estado para estabelecer os limites à liberdade de contratar dos indivíduos. No direito do trabalho essa intervenção ocorre para que sejam estabelecidos, por exemplo, limites de jornada de trabalho e as condições da prestação de serviços, como forma de evitar a exploração do trabalhador em detrimento de sua saúde física e mental.

### 2.3.2. Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas

Este princípio estabelece a impossibilidade jurídica do trabalhador de se privar voluntariamente dos direitos garantidos pela lei, sob pena de serem declaradas nulas as cláusulas que desvirtuam ou fraudem a aplicação da lei trabalhista, conforme se verá mais adiante.

### 2.3.3. Princípio da aplicação da norma mais favorável

Este princípio pode ser desdobrado em vários aspectos. No que se refere à elaboração de normas, de acordo com esse princípio, o legislador, ao elaborar uma nova lei, deve analisar seus reflexos e visar melhorias para as condições sociais e de trabalho do empregado. No que se refere à aplicação das normas jurídicas, de acordo com esse princípio, deverá ser aplicada sempre a norma mais benéfica ao trabalhador, independentemente da hierarquia das normas. No que se refere à interpretação das normas, sempre que existir uma obscuridade no texto legal, deverá se aplicar a lei de forma que melhor acomode os interesses do trabalhador.

#### 2.3.4. Princípio da condição mais benéfica

O trabalhador que já conquistou um direito não poderá ter seu direito atingido mesmo que sobrevenha uma norma nova que não lhe é favorável. Neste sentido, a súmula 51 do TST determina o seguinte:

TST Enunciado nº 51

Cláusula Regulamentar - Vantagem Anterior

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

#### 2.3.5. Princípio da Primazia da Realidade

O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que se obtém através da análise de documentos, deve-se dar preferência àquilo que se verifica no mundo dos fatos.

#### 2.4. O Contrato de Trabalho

Conforme dito no item 2.2 acima, entre as fontes do Direito do Trabalho, importa analisar neste estudo o Contrato de Trabalho, o qual pode ser definido como o ajuste de vontades

pelo qual uma pessoa física (empregado) se compromete a prestar pessoalmente serviços subordinados, não eventuais a outrem (empregador), mediante o recebimento de salário.

O contrato de trabalho está conceituado no artigo 442 da CLT, que diz apenas que: “*contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego*”.

Nas palavras da professora Alice Monteiro de Barros<sup>32</sup>,

o contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor de segundo um serviço de natureza não-eventual, mediante salário e subordinação jurídica.

De acordo com Orlando Gomes, “*o contrato de trabalho, é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção do empregador*”<sup>33</sup>.

Délio Maranhão<sup>34</sup>, por sua vez, define o contrato de trabalho como

o negócio jurídico de direito privado pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga à prestação pessoal, subordinada e não eventual de serviço, colocando sua força de trabalho à disposição de outra pessoa, física ou jurídica, que assume os riscos de um empreendimento econômico (empregador) ou de quem é a este, legalmente, equiparado, e que se obriga a uma contraprestação (salário).

O contrato de trabalho é, portanto, um negócio jurídico bilateral em que os interesses contrapostos se acham presentes com mais intensidade do que em outros contratos, dependendo da categoria profissional e econômica a que pertencem os contratantes.

---

<sup>32</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 236-237.

<sup>33</sup> GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1955, p.118.

<sup>34</sup> MARANHÃO, Délio. CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. *Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 1993, p.46.

A característica típica do contrato de trabalho é a subordinação jurídica, que o distingue dos contratos que lhe são afins, conforme se verá a seguir.

#### 2.4.1. Características do Contrato de Trabalho

Entre as principais características do contrato de trabalho, é possível dizer que se trata de um contrato de direito privado, bilateral, sinalagmático, de execução continuada, consensual, *intuito personae* em relação ao empregado, oneroso e do tipo subordinativo<sup>35</sup>.

Conforme dito, o traço caracterizador do contrato de trabalho é a subordinação jurídica<sup>36</sup> que corresponde à observância a diretivas sobre o modo e o tempo em que deverá ser executada a prestação de serviços.

Trata-se de contrato de direito privado, pois, conforme se verá adiante, embora o contrato de trabalho se caracterize pela predominância de normas imperativas, as quais não podem ser renunciadas, ele tem como base o princípio da autonomia da vontade, por meio do qual as partes obrigam-se reciprocamente. Daí também seu caráter bilateral e consensual, já que nasce da vontade e da concordância das partes.

Délio Maranhão<sup>37</sup> considera o contrato de trabalho como contrato com natureza privada com cláusulas de ordem pública, em que há um mínimo legal que deve ser observado pelas partes.

Em linhas gerais, o contrato de trabalho dispensa formalidades, salvo algumas exceções. A regra geral é a consensualidade, que se caracteriza justamente pela ausência de formas

---

<sup>35</sup> DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro. Teoria Geral das Obrigações Contratuais e Extracontratuais*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 84

<sup>36</sup> Cumpre ressaltar que no tocante a certos empregados, como os artistas e trabalhadores intelectuais, por exemplo, a subordinação jurídica é atenuada, embora também seja existente. Em outros contratos, por sua vez, a subordinação é ainda mais acentuada. É o caso, por exemplo, dos desportistas, em que a subordinação estende-se além da atividade esportiva (treinos, concentração, etc), abrangendo aspectos pessoais, como controle da alimentação, peso, declarações aos meios de comunicação, etc.

<sup>37</sup> MARANHÃO, Délio. CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. *Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 1993, p.46.

especiais prescritas em lei<sup>38</sup>. Assim, o simples consentimento é suficiente para atribuir validade ao contrato de trabalho. Cumpre ressaltar, entretanto, que existem contratos de trabalho cuja formalidade é exigida, sem, contudo perderem a característica consensual.

É sinalagmático, pois, a cada obrigação de fazer, de prestar o serviço, corresponde uma obrigação de dar (pagar o salário) equivalente;<sup>39</sup> É comutativo, pois cada contratante sabe previamente seu direito em relação ao outro desde a formação do vínculo contratual.

O contrato de trabalho é de trato sucessivo, pois o contrato não se exaure com a prática de um único ato. Ela pressupõe a execução de prestações diversas e não de um ato singular.

O contrato de trabalho é *intuitu personae* em relação ao empregado, o que significa dizer que o empregado não poderá se fazer substituir por outrem na prestação de serviços, salvo esporadicamente e com aquiescência do empregador<sup>40</sup>.

A professora Alice Monteiro de Barros<sup>41</sup> ensina que a doutrina admite, excepcionalmente, o caráter *intuitu personae* em relação ao empregador, citando como exemplo a situação de um jornalista cuja empresa em que trabalhava sofreu mudança radical na orientação, o que permitiu o empregado romper o contrato com direito às reparações.

A onerosidade também é uma das características inerentes do contrato de trabalho. O empregado aceita trabalhar em favor de outrem, na medida em que é compensado com um salário. O contrato de trabalho não se descaracteriza se a obrigação de dar assumida pelo empregador verificar-se por meio de fornecimento *in natura*, por meio de cachê ou a título de luvas ou bichos.

---

<sup>38</sup> Artigo 443, CLT. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

<sup>39</sup> O caráter sinalagmático tem em vista o contrato no todo e não prestação por prestação. Isso explica a razão do pagamento do salário mesmo quando não há a prestação de serviço, como ocorre nos casos de interrupção do contrato, como por exemplo, nas férias, repouso semanal, etc.

<sup>40</sup> O caráter *intuitu personae*, característico dos contratos de trabalho em geral, é ainda mais relevante nos casos de alguns empregados em particular, como no caso dos artistas, jogadores de futebol, etc.

<sup>41</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009, pag 240.

Assim, a execução do trabalho a título gratuito, sem subordinação jurídica, não faz incidir o Direito do Trabalho, pela falta dos pressupostos constitutivos da relação de emprego, quais sejam, a subordinação jurídica e o salário.

Outra característica do contrato de trabalho é a alteridade, o que significa dizer ser o trabalho executado em favor de outrem, que auferir os frutos do trabalho de alguém, e, portanto, deve assumir os riscos do empreendimento. Em outras palavras, significa dizer que o empregado desempenha suas tarefas por conta alheia<sup>42</sup>.

#### 2.4.2. Elementos do Contrato de Trabalho

A formação do contrato de trabalho, por aplicação analógica do Código Civil, pressupõe a existência dos seguintes requisitos previstos no artigo 104 do referido diploma legal: (i) capacidade das partes, (ii) licitude do objeto e (iii) consentimento<sup>43</sup>.

O professor Orlando Gomes<sup>44</sup> divide os elementos essenciais e os elementos acidentais do contrato de trabalho. São elementos essenciais do contrato: a capacidade, o objeto lícito, o consentimento livre e a causa lícita. Por sua vez, são elementos acidentais: o termo e a condição.

Conforme é cediço, a capacidade é a aptidão para adquirir direitos e contrair obrigações no ordenamento jurídico<sup>45</sup>. De acordo com os ensinamentos da professora Alice Monteiro de Barros<sup>46</sup>, “*não obstante a capacidade de contratar, não está legitimada a contratação para o trabalho em condições insalubres, perigosas ou à noite*”.

---

<sup>42</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009, pag. 240.

<sup>43</sup> Importante ressaltar que em se tratando de alguns contratos de trabalho especiais, exige-se, ainda, forma prescrita.

<sup>44</sup> GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1955, p.145-146.

<sup>45</sup> À luz do Direito do Trabalho, é proibido o trabalho do menor de 16 anos, salvo se o fizer na condição de aprendiz, mas ainda assim é necessário que já tenha completado pelo menos 14 anos. Dos 16 aos 18 anos, o trabalho é permitido mediante autorização do representante legal. A partir dos 18 anos completos, o trabalhador torna-se absolutamente capaz.

<sup>46</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

Segundo Rodrigues Pinto<sup>47</sup>, capacidade é a “*aptidão do homem para ser sujeito ativo ou passivo de relações jurídicas, de adquirir e gozar direitos e contrair obrigações*”.

A capacidade plena foi concedida ao trabalhador a partir da idade de 18 anos, inclusive<sup>48</sup>. Entretanto, após a Emenda nº 20/98, considera-se relativamente capaz o trabalhador entre 16 e 18 anos e, absolutamente incapaz, o menor de 16 anos, que só poderá trabalhar na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

A doutrina majoritária entende que o contrato do incapaz é absolutamente nulo. Esse também é o entendimento que predomina nos Tribunais trabalhistas:

CRIANÇA e ADOLESCENTE – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – VIOLAÇÃO DO ART. 7º, XXXIII, DA CF/88 – NULIDADE – CONSEQUENCIAS. O reconhecimento da nulidade da relação de emprego, pelo desrespeito a norma constitucional que proíbe o trabalho dos que não alcançam 16 anos de idade, não é empecilho para o reconhecimento do vínculo, para o registro em CTPS e para o cumprimento, pelo empregador, de todas as obrigações trabalhistas e previdências pertinentes. Deve ser diferenciado, sempre, o trabalho ilícito do trabalho proibido, jamais perdendo de vista quem o constituintes visou proteger. Não pode o empregador alegar violação da Constituição em seu próprio benefício, e em prejuízo do trabalhador incapaz. (TRT, 15ª Região. 2ª Turma, RO 038854/00, Rel. Mariane Khayat, DOE 03.04.2001).

Acerca da nulidade contratual, cumpre registrar que “*as regras impostas para proteger a parte fraca do contrato, quando violadas, somente podem ser arguidas pela própria parte a que se visou a proteção que pretenda a nulidade contratual*”<sup>49</sup>.

---

<sup>47</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr. 2003, p.171.

<sup>48</sup> Art. 402, CLT. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

Art. 403, CLT. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Art. 7º, Constituição Federal. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

<sup>49</sup> GADU, François. *Contrat du Travail*. Paris: Dalloz, 1997, p.60.

No tocante ao objeto do contrato de trabalho, para que haja tutela do Direito do Trabalho é necessário que o objeto seja lícito, não importando a licitude ou ilicitude do empreendimento. Essa licitude do objeto refere-se à natureza dos serviços que constituem essa prestação.

O objeto do trabalho é uma atividade, é um *facere* lícito<sup>50</sup>. A licitude indica uma prestação de serviços que está em consonância com a lei, com a ordem pública e com os bons costumes, independentemente de a atividade empresarial ser lícita ou ilícita.

Portanto, o objeto do contrato de trabalho não pode ser contrário à lei, à moral, aos princípios de ordem pública e aos bons costumes. Se o objeto do trabalho constituir atividade ilícita, criminosa ou contrária aos bons costumes, será nulo de pleno direito, por falta de um dos requisitos essenciais para a validade do ato<sup>51</sup>.

Importante ressaltar que a atividade ilícita não se confunde com a atividade proibida. No caso da atividade ilícita, o contrato não produz nenhum efeito, pois o negócio é reprovado pelo direito. Já no caso da atividade proibida, o contrato produz certos efeitos e “*a tutela da ordem publica se realiza de modo mediato, prevalecendo o interesse do trabalhador*”<sup>52</sup>.

A título de exemplo de tais atividades, temos as seguintes situações. O trabalho realizado por menor de 14 anos é proibido, portanto, o ajuste com ele firmado é nulo, mas produz certos efeitos, autorizando o pagamento de uma compensação, pois do contrário haveria o enriquecimento ilícito do credor do trabalho que se beneficiou com o serviço do menor.

Situação diversa é a atividade desenvolvida por uma meretriz em um prostíbulo, atividade essa considerada ilícita, por ser contrária aos bons costumes, não produzindo qualquer efeito por consequência. Se, contudo, a função executada no prostíbulo for lícita, a idoneidade do objeto estará presente e, estando presentes os pressupostos fáticos previstos

---

<sup>50</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

<sup>51</sup> BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 545.

<sup>52</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

no artigo 3º da CLT, a relação de emprego estará configurada, não obstante a ilicitude da atividade do empregador<sup>53</sup>.

Neste caso o contrato de trabalho será considerado nulo, pois o empregado participou ativamente da ilicitude. Esse é o entendimento que prevalece nos Tribunais:

VÍNCULO DE EMPREGO. ATIVIDADE ILÍCITA. “JOGO DO BICHO”. A contravenção penal do “jogo do bicho” não gera vínculo contratual de qualquer natureza, pois a validade do ato jurídico requer objeto lícito, na exegese do art. 104, II, do Código Civil vigente e da Orientação Jurisprudencial nº 199 da SDI-I do TST. (TRT/SC – PROC. 00765.2002.033.12.00.5 – Rel. Juíza Maria do Céu de Avelar. DJ/SC 05.12.2003).

Outro elemento do contrato de trabalho é o consentimento. A vontade individual é considerada um fator decisivo na formação do negócio jurídico. Assim, o consentimento válido das partes é requisito essencial do contrato. Ele figura entre os elementos que intrinsecamente compõem o ajuste. Nos contratos de trabalho, em geral, o consentimento do empregado toma a forma de adesão.

É necessário que as partes sejam livres para celebrar o ajuste. O consentimento viciado não produzirá efeitos jurídicos. Entre os vícios que poderão tornar defeituosa a manifestação de vontade dos contratantes tem-se o erro, o dolo, a coação, a simulação e a fraude.

Os elementos acidentais do contrato de trabalho mencionados acima são a condição (suspensiva ou resolutiva) e o termo (inicial ou final). A condição é a cláusula que deriva exclusivamente da vontade das partes e subordina os efeitos do negócio jurídico a evento futuro e incerto. Já quando as partes fixam um momento para que o negócio jurídico comece ou cesse a produção de efeitos, tem-se a figura do termo.

Tanto a condição quanto o termo correspondem a cláusulas acessórias acrescentadas de forma facultativa ao contrato pelas partes.

---

<sup>53</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

### 2.4.3. Sujeitos do Contrato de Trabalho

São sujeitos do contrato de trabalho o empregador e o empregado, figuras conceituadas nos artigos 2º e 3º da CLT, respectivamente:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

### 2.4.4. Natureza jurídica do Contrato de Trabalho

Conforme se verá adiante, a análise da natureza jurídica do contrato de trabalho é de suma importância para o desenvolvimento deste trabalho.

Há diversas teorias que procuram explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho, as quais se subdividem em teorias contratualistas e anticontratualistas.

As teorias contratualistas procuram identificá-lo a um contrato de direito civil, atribuindo natureza jurídica ora de compra e venda, ora de locação, ora como sociedade, ora mandato:

Os que atribuem ao contrato de trabalho a natureza de compra e venda sustentam que o empregado vende a sua força de trabalho em troca de um salário. A principal crítica a essa teoria é que trabalho não é mercadoria e nem salário é preço, além do que não é a energia humana que permanece com o empregador, mas sim o produto por ela elaborado.

Para aqueles que entendem que o contrato de trabalho é uma espécie de locação de serviço, sustentam que o empregado aluga o seu trabalho, assumindo a condição de locador. Ou

seja, o empregador o utiliza na condição de locatário e a coisa locada é a força de trabalho. A crítica que se faz a essa corrente é que ela ignora que a força de trabalho do empregado é inseparável da sua pessoa e que, terminada a locação, restitui-se a coisa alugada a sua forma anterior, o que não é possível no contrato de trabalho.

Há quem entende que o contrato de trabalho é um contrato de sociedade, em que tanto o empregado como o empregador colocam em comum, respectivamente, trabalho e capital, dividindo o benefício que daí se origina. Nas palavras da professora Alice Monteiro<sup>54</sup> de Barros, “*embora essa teoria seja a mais condizente com a dignidade humana, não pode ser aceita, exatamente porque no contrato de trabalho não há a affectio societatis, ou seja, a comunhão de interesses na proporção existente do contrato de sociedade*”.

O próprio artigo 2º da CLT dispõe que quem assume os riscos do empreendimento econômico é o empregador, ou seja, só ele poderá participar das perdas, enquanto que na sociedade, os sócios participam, em tese, das perdas e dos lucros de forma igualitária.

Aqueles que entendem ser o contrato de trabalho um mandato, sustentam que o empregador atua como mandante e o empregado como mandatário. As críticas a essa teoria levam em consideração as seguintes premissas: no mandato está ausente a subordinação jurídica, enquanto que no contrato de trabalho, conforme dito, trata-se de traço distintivo; no mandato, a representação é elemento essencial, sendo dispensável no contrato de trabalho, à exceção dos empregados de confiança; além disso, tradicionalmente, o mandato era gratuito enquanto o contrato de trabalho sempre foi oneroso.

Uma outra vertente doutrinária, utiliza as teorias anticontratalistas para explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho. Para os seguidores dessa corrente, a relação de emprego não se assemelha com o contrato. A relação de emprego seria oriunda de um ato jurídico bilateral, sendo suficiente a vontade do empregado de integrar-se na empresa, independentemente do contrato. O contrato de trabalho seria uma instituição e não um contrato, pois enquanto o contrato tem por critério a igualdade, a instituição pressupõe

---

<sup>54</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 242.

autoridade, hierarquia. De acordo com essa teoria, o empregado, quando ingressa na empresa, está sujeito a uma situação estatutária que o submete às condições de trabalho previamente estabelecidas por um complexo normativo constituído de leis, normas coletivas, regulamentos, etc.

Através da análise do artigo 468 da CLT, percebe-se que no ordenamento jurídico brasileiro adotou a corrente contratualista, que considera a vontade como elemento indispensável à configuração do contrato.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

E não poderia ser outro o entendimento, pois se se considera que a autonomia da vontade é inexistente nas relações de trabalho, voltaríamos ao regime de escravidão ou servidão, o qual é inadmissível nos dias atuais.

Entretanto, há quem sustente que a livre manifestação de vontade não é verificada nos contratos de trabalho. Neste sentido Óscar Correa<sup>55</sup>, entende que “(...) *na contratação, o empregado não manifesta vontade, ou seja, não há vontade do trabalhador. A vontade na verdade, provém da relação social de troca, na qual o trabalhador encontra-se imerso involuntariamente*”.

Desta forma, ao contrário do que sustenta uma parte minoritária da doutrina, no Brasil prevalece a forma livre de celebração do contrato, que pode assumir caráter expreso (verbal ou escrito) ou tácito.

Assim, o contrato de trabalho só pode ser concebido quando se tem em mente que o contratante tem liberdade de contratar. Vê-se, pois, que o direito individual do trabalho tem sua razão de existir no contrato de trabalho, o qual depende da livre manifestação do consentimento dos contratantes.

---

<sup>55</sup> CORREAS, Óscar. *Sociología del Derecho y Crítica Jurídica*. México: Fontamara, 1998, p.149.

Há quem entenda, ainda, que o contrato de trabalho seria um contrato de adesão, na medida em que o empregado adere ao contrato sem discutir o conteúdo já prefixado em parte pelo contrato, pela lei, pela convenção coletiva e pelo regulamento da empresa. Ou seja, o empregado estaria obrigado a aceitar as condições impostas pelo empregador.

Nesse sentido, é o posicionamento da professora Alice Monteiro de Barros<sup>56</sup>:

O contrato de trabalho é do tipo de adesão. Sua principal função é criar uma relação jurídica obrigacional entre as partes, porém, o caráter meramente complementar, em face do extenso rol de normas imperativas previstas em lei ou instrumentos coletivos, que fogem do domínio da autonomia da vontade e compreendem aspectos relevantes do vínculo empregatício. As partes, se desejarem celebrar o contrato, terão que aderir a elas, sem possibilidade de discussão, como alias se infere do art. 444 da CLT.

Entretanto, esta posição é criticada pela doutrina majoritária, haja vista que, mesmo tendo a lei restringido a liberdade de contratar das partes, ainda assim se verifica a autonomia da vontade na estipulação das cláusulas contratuais, conforme se verá no Capítulo III deste trabalho.

---

<sup>56</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009, p 245.

### CAPÍTULO III – OS LIMITES À AUTONOMIA DA VONTADE NO CONTRATO DE TRABALHO

Conforme visto acima, o Direito do Trabalho tem como premissa fundamental a proteção do empregado, a qual é efetivada através da intervenção do Estado nas relações de trabalho, a fim de proteger os direitos sociais conquistados pelos trabalhadores ao longo do tempo, estabelecendo, para tanto, limitações no que se refere à sua disponibilidade.

O que se verifica muitas vezes nas relações de trabalho é que os empregadores, como forma de auferir maiores lucros, adotam práticas nocivas aos interesses da coletividade, caracterizadas pelo descumprimento dos direitos trabalhistas e previdenciários, representando, muitas vezes, concorrência desleal com aqueles empregadores que observam os preceitos legais.

Desta forma, os princípios da proteção e da irrenunciabilidade, juntamente com os demais princípios, alguns mencionados no Capítulo II deste trabalho, traduzem o objetivo primordial do Direito do Trabalho, que é proteger a parte economicamente mais fraca, estabelecendo, portanto, a impossibilidade jurídica deste se privar voluntariamente dos direitos garantidos pela lei ou transacionar acerca desses direitos.

De acordo com os ensinamentos da professora Vólia Bomfim<sup>57</sup>,

A constitucionalização do Direito do Trabalho tornou intenso o caráter de indisponibilidade dos direitos trabalhistas em face da irradiação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais ali preconizados. Daí a ideia de que os direitos trabalhistas são fundamentais e, como tal, se impõem aos cidadãos em suas relações interpessoais e interprivadas, constituindo-se em limite à autonomia da vontade de negociar. Sendo assim, não podem ser negociados, transacionados ou renunciados, salvo quando a lei expressamente autorizar.

---

<sup>57</sup> BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 205.

A partir dessas premissas, importa agora analisar os limites à autonomia da vontade no contrato de trabalho.

O artigo 444 da CLT estabelece que as disposições do contrato de trabalho não poderão contrapor a proteção do trabalho, as convenções, os acordos coletivos e as decisões das autoridades competentes:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Verifica-se, portanto, que o legislador autoriza a criação de outros direitos pela vontade das partes, desde, entretanto, que não contrariem aqueles previstos na lei e nas convenções coletivas.

O artigo 9º dispõe que “*serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas*”.

Da leitura conjunta dos artigos citados acima, é possível constatar que a regra geral no Direito Individual do Trabalho é a indisponibilidade dos direitos, ou seja, o trabalhador, não pode abrir mão de seus direitos, seja por ato individual (renúncia), seja por ato bilateral negociado com o empregador (transação), sob pena de ser considerado ato nulo de pleno direito.

A fim de melhor compreender esses limites, cumpre aqui traçar brevemente as distinções entre renúncia e transação: a renúncia é uma declaração unilateral de vontade que, nas palavras de De Plácido Silva<sup>58</sup>, “*designa o abandono ou a desistência do direito que se tem sobre alguma coisa*”.

---

<sup>58</sup> SILVA, De Plácido e. Vocabulário Jurídico. 23 ed. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2003, p.1201.

No entendimento de Ives Gandra da Silva Martins Filho<sup>59</sup>, “o princípio da irrenunciabilidade tem como um de seus fundamentos o princípio da indisponibilidade, vez que não haveria sentido o Estado através de seu ordenamento jurídico, proteger o empregado e este renunciar aos direitos que se prestam a sua própria proteção”.

É por esta razão que os direitos trabalhistas decorrentes de normas de ordem pública e de eficácia cogente, não podem ser renunciados pelas partes. Dentre as normas que se enquadram nessa situação é possível citar aquelas dirigidas à proteção do trabalhador, como fixação de jornada de trabalho de acordo com parâmetros legais, registro em carteira, concessão de intervalos, respeito à estabilidade e às normas de segurança e medicina do trabalho.

A transação por sua vez é bilateral e pressupõe concessões recíprocas. “É a convenção em que, mediante concessões recíprocas, duas ou mais pessoas ajustam certas cláusulas e condições para que previnam litígio, que se pode suscitar entre elas ou ponham fim a litígio já suscitado<sup>60</sup>”.

Conforme ensina Vólia Bomfim Cassar<sup>61</sup>, tanto o objeto da renúncia quanto da transação são direitos patrimoniais trabalhistas de caráter privado.

**Patrimoniais** são os direitos suscetíveis de serem avaliados em dinheiro, isto é, aqueles em que é possível se atribuir valoração econômica, expressão monetária. **Indisponíveis** são os direitos que são controlados pelo Estado com maior ou menor intensidade, por protegerem interesses públicos. Não derivam da autonomia da vontade da parte e sim de imposição legal feita através de normas cogentes, impostas pelo Estado para tutelar algum interesse social. **Disponíveis** são os direitos cujos interesses são particulares, suscetíveis de circulabilidade.

---

<sup>59</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual esquemático de direito e processo do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

<sup>60</sup> SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. 23 ed. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2003, p.1.421.

<sup>61</sup> BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 205.

Desta forma, é possível concluir que a natureza dos direitos trabalhistas previstos na lei é de ordem pública, o que significa dizer que são indisponíveis, imperativos e irrenunciáveis, só podendo ser transacionados quando a lei assim autorizar, como é o caso das flexibilizações expressamente previstas nos artigos 7º, XIII e XIV da Constituição Federal<sup>62</sup>.

Situação diferente ocorre com os direitos criados através dos instrumentos decorrentes da vontade das partes, como é o caso daqueles direitos criados através do contrato de trabalho, regulamento interno da empresa, convenção ou acordo coletivo, que, em princípio poderiam ser negociados pelas partes.

Entretanto, importante mencionar que, embora esses direitos sejam concedidos além dos direitos mínimos garantidos pela lei, de forma autônoma e privada, a lei também impõe limites para sua alteração. É o que se depreende do artigo 468 da CLT, que considera nula toda alteração contratual que cause prejuízo ao trabalhador, ainda que consentimento deste. Vejamos:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Nesse sentido, percebe-se ser possível a transação quando o direito objeto do contrato for privado e, desde que não cause prejuízo direto ou indireto ao trabalhador. Ou seja, como consequência lógica do princípio da proteção, a CLT veda alteração, ainda que bilateral, quando prejudicial ao empregado.

A inalterabilidade contratual tem seu fundamento do Direito Civil que, conforme visto, considera que o contrato faz lei entre as partes. Desta forma, por estarem obrigadas a

---

<sup>62</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, **facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;** (...)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo negociação coletiva.**

cumprir o contrato, as partes não podem alterar livremente suas cláusulas no curso do contrato. Também no Direito do Trabalho o contrato faz lei entre as partes. Entretanto, neste ramo do Direito, a livre manifestação de vontade é mitigada, pois a autonomia das partes está estritamente vinculada aos limites da lei. É possível concluir, desta forma, que as partes podem pactuar cláusulas iguais ou melhores àquelas previstas pela lei, mas nunca contra a lei ou contra as normas coletivas vigentes.

A irrenunciabilidade e a intransacionalidade dos direitos trabalhistas decorrem, portanto, do conteúdo de suas normas, que são de caráter público, de interesse social e, por isso, indisponíveis e inderrogáveis, mesmo que pela vontade expressa do trabalhador.

Ainda que haja entendimentos em sentido contrário, a doutrina trabalhista majoritária defende que todos os direitos trabalhistas previstos na lei são indisponíveis, imperativos e só poderão ser disponibilizados quando a lei assim autorizar, seja na renúncia ou na transação<sup>63</sup>.

Assim, somente a lei poderá criar exceções a estas regras e, mesmo assim, apenas numa interpretação restritiva, tendo em vista o comando constitucional disposto no artigo 7º, *caput*, da Constituição, o qual determina a prevalência da condição mais favorável ao trabalhador.

Acerca dos limites à autonomia da vontade no contrato de trabalho, a jurisprudência tem se manifestado da seguinte forma:

Transação. Efeitos. Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. O sistema de proteção adotado pelo direito do trabalho, em nosso ordenamento, está assentado, fundamentalmente, na restrição à autonomia da vontade individual. Vale, como regra, o que está na lei, independentemente da vontade das partes. E essa forma de proteção se concretiza, na prática, pela simples e automática substituição da vontade das partes pelo que está garantido na lei. Nesse contexto, não se pode admitir que o empregado outorgue quitação total e definitiva do contrato de trabalho, mediante pagamento de determinada quantia. Primeiro porque a lei é taxativa ao estabelecer que a quitação envolve apenas os

---

<sup>63</sup> BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 205.

títulos e valores expressamente especificados (CLT, art. 477). E depois, a quantia paga ao empregado nesses planos de desligamento voluntário ou de incentivo à aposentadoria não se presta, na verdade, para quitar coisa alguma, mas sim para atrair o empregado ao plano. Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (OJ 270 da SDI-1). Recurso da ré a que se nega provimento, nesse ponto. (TRT 2ª Região. 11º Turma. RO 2013065938. Rel. Eduardo de Azevedo Silva. Publicado em 25.06.2013).

COMISSÕES. INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO. ART. 457, § 1º DA CLT. Cabe destacar que no campo do Direito do Trabalho prevalecem as disposições de ordem pública sobre a esfera da autonomia da vontade, sendo vedada a contratação contra "legem", conforme dispõe textualmente o artigo 444 consolidado. Desse modo, embora livres para pactuar as condições contratuais e, dentre estas, a forma de remuneração, não estão as partes autorizadas a negar a natureza salarial deste ou daquele título, quando dita natureza decorre de lei e se manifesta de forma objetiva, pelo modos como cada verba é paga e sobretudo, em face de sua feição contraprestativa. Não há a menor dúvida de que as comissões pagas à empregada têm natureza salarial. Recurso ordinário ao qual se nega provimento. (TRT 2ª Região. 11º Turma. RO 20121101023. Rel. Ricardo Verta Ludovice. Publicado em 25.09.2012).

DESCUMPRIMENTO PELO EMPREGADOR DE OBRIGAÇÕES IMPOSTAS POR TEXTO LEGAL, NEGOCIAL, REGULAMENTAR OU CONTRATUAL - ATOS GRAVES PERPETRADOS MÊS A MÊS - INAPLICABILIDADE DA IMEDIATIDADE NA CONDUTA REFLEXA DO TRABALHADOR - RESCISÃO INDIRETA CONFIGURADA. Descumpridas ao longo de todo o contrato pelo empregador obrigações derivadas de lei, norma coletiva, regulamento ou contrato de trabalho, possível a caracterização da rescisão indireta, nos termos do artigo 483, "d", da CLT, ante a natureza impositiva dos direitos trabalhistas, que limitam a autonomia da vontade das partes contratantes para a fixação de direitos e deveres, ainda mais se a conduta lesiva possuir natureza de trato sucessivo. (...) (TRT 2ª Região. 8º Turma. RO 20120013878. Rel. Rovirso Aparecido Bolbo. Publicado em 28.05.2012).

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO. HORAS EXTRAS. JORNADA DE OITO HORAS. TERMO DE OPÇÃO: (...) O princípio da irrenunciabilidade, que norteia o Direito do Trabalho, impede o afastamento, pela vontade das partes, das normas protetivas relacionadas à jornada de trabalho. Em face das disposições dos artigos 9º, 444 e 468 da CLT, a opção do reclamante pela jornada de 8 horas, ainda que livre de coação, não se mostra apta a impedir a incidência da jornada insculpida no "caput" do artigo 224 da CLT. Recurso ordinário da reclamante provido, no particular. (TRT 2ª Região. 11º Turma. RO 20130890990. Rel. Ricardo Verta Ludovice. Publicado em 27.08.2013).

Do exposto, é possível concluir que, em que pese o Código Civil, também aplicável às relações de trabalho, determinar que a função social e a boa-fé devam orientar todos os contratos, limitando, portanto, seus objetos, no contrato de trabalho essa limitação é mais acentuada, em razão da natureza da relação, dos sujeitos envolvidos e dos princípios que orientam o Direito do Trabalho.

Portanto, embora não se possa negar a presença da livre manifestação da vontade das partes no contrato de trabalho, há que se reconhecer que nos contratos de trabalho a autonomia da vontade é limitada com mais ênfase do que nos outros contratos.

### 3.1. A função social do contrato de trabalho

Conforme visto no Capítulo II deste trabalho, o artigo 421 do Código Civil, bem como as demais disposições normativas relativas à função social do contrato, também são aplicáveis às relações de trabalho, em decorrência da aplicação subsidiária das normas do Direito Civil ao Direito do Trabalho, prevista pelo artigo 8º da CLT.

Desta forma, inegável o entendimento de que os contratos de trabalho também devem observar sua função social.

A função social tem aplicação tanto no campo do Direito Individual do Trabalho como também no campo do Direito Coletivo do Trabalho. Isso significa dizer que tanto os contratos individuais de trabalho, como os acordos e convenções coletivas devem observar a função social do contrato, caracterizada pela ausência absoluta de cláusulas que contrariem os interesses da coletividade.

A Constituição de 1988 promoveu uma profunda transformação na visão do Direito, na medida em que lhe atribuiu uma clara função social, em que não se aspira apenas a paz

social, mas também uma transformação social, especialmente no que se refere à redistribuição de bens e de possibilidades<sup>64</sup>.

O fato de o Estado tornar alguns direitos inegociáveis indica, portanto, uma visão específica sobre liberdade e dignidade, demonstrando, assim, que a dignidade humana deve prevalecer sobre a liberdade de escolha. Dessa forma, é necessário que o Estado estabeleça limites à liberdade de contratar, evitando, assim, situações de injustiça.

A função social do contrato de trabalho é observada quando a autonomia privada observa os interesses da coletividade, preservando a dignidade dos trabalhadores e os direitos humanos e fundamentais destes.

O trabalho decente é assim considerado quando os direitos mínimos do trabalhador, necessários à preservação de sua dignidade, são respeitados. Em outras palavras, o trabalho decente se traduz através da liberdade de trabalho, da remuneração justa, da preservação da saúde e da segurança do trabalhador, da proibição do trabalho infantil, etc.

Nesse contexto, a Justiça do Trabalho também deverá estar alinhada a estas premissas, quando da revisão dos contratos, acordos e convenções coletivas de trabalho. Assim, conforme ensina Ives Gandra Martins<sup>65</sup>, “*o fim último da Justiça do Trabalho, tal como ostentado na bandeira do Tribunal Superior do Trabalho, é a pacificação social, sob o prisma da composição dos conflitos trabalhistas e harmonização das relações laborais*”.

Para se alcançar a justiça social se faz urgente, portanto, a adoção de medidas voltadas para o respeito aos direitos fundamentais, tais como a erradicação do trabalho em condições análogas às de escravo, noticiadas até hoje pela mídia, a eliminação do trabalho infantil, o combate a todas as formas de discriminação, o combate à fraude nas relações trabalhistas, o combate ao dumping social muitas vezes praticados pelas empresas, a criação de novas leis

---

<sup>64</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Os Pilares do direito do trabalho*. São Paulo: Lex Editora, 2013, p. 72.

<sup>65</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Os Pilares do direito do trabalho*. São Paulo: Lex Editora, 2013, p. 13.

que protejam aqueles que ainda estão à margem dos direitos garantidos pela lei, como por exemplo, a recente Lei das Domésticas.

Deste modo, é possível concluir que a concretização da justiça social exige postura ativa não somente da sociedade, mas também dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, através da adoção efetiva dos mecanismos previstos em lei, assim como através da implementação de novas medidas voltadas à tutela da coletividade, buscando, desta forma, que os interesses e anseios da coletividade sempre prevaleçam em relação aos interesses dos particulares.

### 3.2. Matérias que podem ser negociadas pelas partes

Do exposto no presente trabalho é possível concluir que são poucas as matérias que podem ser negociadas no contrato de trabalho, e mesmo assim, essa transação não se dá de forma ilimitada.

Desta forma, apenas a título de complementação e, a fim de demonstrar, na prática, a existência de matérias que podem ser negociadas pelas partes no contrato de trabalho, vale aqui fazer um breve apontamento acerca de algumas matérias que permitem a negociação das partes, ainda que de forma limitada.

A primeira cláusula que merece ser mencionada em relação aos contratos de trabalho é a cláusula de condições recíprocas, verificada quando se tem um curso ou bolsa de estudo custeada pelo empregador, em que se estabelece uma obrigação de permanência do empregado na empresa após seu retorno por um prazo pré-determinado.

Muito se questiona quanto à validade dessa cláusula que determina que durante um determinado período o contrato de trabalho não poderá ser rompido por iniciativa do empregado, sob pena de aplicação de multa contratual.

Essa cláusula geralmente é inserida no contrato após a realização de um investimento por parte do empregador, que, objetivando especializar seu empregado, arca com as despesas de um curso.

Conforme é cediço, diante da competitividade do mercado e da evolução científica e tecnológica, as empresas têm buscado cada vez mais alternativas para terem em quadro de pessoal, empregados qualificados. Nesse contexto, o que se verifica é que algumas empresas começaram a fornecer especialização para seus empregados, a fim de qualificá-los de acordo com as exigências do mercado.

Por consequência, considerando que tais investimentos geralmente são muito altos, o empregador não quer correr o risco de perder aquele profissional. Da mesma forma, os empregados também têm grandes interesses de se qualificarem, pois é uma forma de valorização profissional, que permite, inclusive, sua ascensão no mercado de trabalho. Vê-se, portanto, que esses investimentos representam uma relação benéfica para ambas as partes.

A falta de previsibilidade da cláusula de permanência no ordenamento jurídico, entretanto, gera um problema, na medida em que representa uma insegurança para as empresas em realizar tais investimentos, já que não há proteção jurídica nos casos em que o empregado deseje rescindir o contrato após o investimento realizado pelo empregador.

O que se verifica na prática é que muitas vezes esse empregado qualificado é assediado por empresas concorrentes, e acaba se desvinculando da empresa que patrocinou a especialização, em decorrência de melhores propostas salariais, deixando o empregador sem nenhum retorno do investimento realizado.

Conforme visto, o artigo 444 da CLT consagrou a autonomia da vontade no contrato de trabalho, estabelecendo que as partes podem pactuar livremente, desde que não contrariem os direitos previstos na lei e nas convenções coletivas.

Em outras palavras, o legislador admite que tudo aquilo que não for proibido na relação de emprego, é permitido. Logo, mesmo não existindo uma previsão legal, a cláusula de permanência é perfeitamente válida, sendo necessário sempre observar a anuência das partes quanto à sua inserção no contrato de trabalho.

Percebe-se, portanto, que embora não esteja prevista em lei, a cláusula de permanência não ofende nenhuma norma jurídica, do que se permite dizer que não há óbice legal para o empregador pactuar com o empregado cláusula dessa natureza.

Desta forma, é possível concluir que a cláusula de permanência em nada contraria aos princípios do Direito do Trabalho, uma vez que o que se busca é a preservação e valorização do trabalhador. A continuidade da relação de emprego é mantida, uma vez que o que se impõe não é a data para extinção do contrato, mas sim a permanência do trabalhador na empresa por pelo menos um determinado período. Além disso, o empregado apenas será beneficiado através do investimento realizado pela empresa na sua qualificação profissional.

Cumprido ressaltar, entretanto, que há quem entenda que, por se tratar de uma cláusula assecuratória do direito recíproco de decisão antecipada, esta cláusula só seria válida se estabelecer condições recíprocas, ou seja, que além da permanência do empregador no emprego, seja estabelecida, também, a restrição do empregador em não poder demitir o empregado durante o mesmo período em que se exige a permanência do empregado no emprego.

Além disso, a empresa tem o dever de prestar informações claras e precisas ao trabalhador discriminando todos os custos com o investimento, de forma a possibilitar a cobrança de todos os gastos e eventual multa prevista no contrato de trabalho, no caso do empregado optar por desvincular-se do trabalho antes do prazo previsto na cláusula.

A jurisprudência tem entendido ser lícita a celebração de acordo entre empregador e empregado nestes termos, sendo necessário, entretanto, observar que estas cláusulas não imponham a pactuação de prazos longos que possam trazer prejuízos ao trabalhador, tendo em vista o que estabelece o artigo 468 da CLT, anteriormente analisado.

Assim, para evitar esse abuso das empresas em determinar prazos excessivos de permanência do empregado, a jurisprudência tem entendido que deve ser obedecido o prazo máximo de 2 anos para a permanência do empregado, utilizando como em analogia o prazo máximo de duração dos contratos de trabalho por prazo determinado:

CURSO CUSTEADO PELO EMPREGADOR. PEDIDO DE RESSARCIMENTO. CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO OU DEVOLUÇÃO DO VALOR DO CURSO. INEXISTÊNCIA DE COAÇÃO. VALIDADE.

Não há ilegalidade na cláusula contratual que prevê o reembolso do valor do curso de pós-graduação custeado pelo empregador, no caso de o empregado pedir demissão antes de doze meses após o término do curso. O ônus de provar a existência de coação na feitura do contrato é da empregada, do qual não se descumbeu. Assim, é devido o reembolso do curso custeado pelo empregador, em razão do pedido de demissão antes de decorrido o prazo fixado no contrato. Recurso provido. (ROPS 1079200801510006 DF 01079-2008-015-10-00-6; Relator(a): Desembargadora Maria Piedade Bueno Teixeira; Julgamento: 28/04/2009; Órgão Julgador: 2ª Turma; Publicação: 08/05/2009.

Outras matérias passíveis de negociação pelas partes podem ser citadas à título de complementação: a cláusula de confidencialidade, que as partes podem estipular quando do término do contrato de trabalho; a compensação de horas e a redução da jornada de trabalho que, conforme previsão do artigo 7º, XIII da Constituição Federal, podem ser realizadas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A professora Vólia Bomfim<sup>66</sup> lembra a possibilidade de alteração das base contratuais em virtude de progresso tecnológico adotado pela empresa:

Defendemos que é possível a revisão de algumas cláusulas contratuais, que não causem prejuízo ao trabalhador, para adaptar a empresa às novas

---

<sup>66</sup> BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 202.

tecnologias por ela implementadas na produção. Deste modo, se o empregado percebia 10% sobre sua produção manual, que correspondia no final do mês a R\$ 1.000,00, por exemplo, pode passar a ter direito a 0,1% da produção industrial que passou a ser adotada depois de implementada nova tecnologia, desde que continue retirando a média mensal de R\$ 1.000,00.

Portanto, é possível concluir que, independente de qual seja, a inserção de cláusula que estabeleça novos direitos e deveres nos contratos de trabalho além daqueles já regulamentados pela lei, deverá sempre ser analisada dentro de um contexto de razoabilidade, avaliando os interesses e liberdades contrapostos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme foi dito no desenvolvimento desta Monografia, durante o século XX, o absolutismo do princípio da autonomia da vontade e da doutrina econômica liberal foi objeto de críticas, na medida em que se verificou que os postulados da autonomia da vontade e da justiça contratual não eram verificados na realidade.

A verificação destas circunstâncias conduziu, então, o legislador a intervir cada vez mais nas relações entre os particulares, com o objetivo de diminuir os efeitos das desigualdades muitas vezes verificadas nos contratos, surgindo, assim, uma série de normas limitadoras à liberdade de contratar.

É neste contexto que a Teoria Geral dos Contratos vai ganhando novos contornos, e o direito objetivo passa a limitar cada vez mais o princípio da autonomia da vontade a fim de garantir a equidade e a justiça nas relações econômicas privadas.

Neste cenário, viu-se que o Código Civil de 2002 trouxe importantes inovações, sobretudo no que tange à matéria contratual, com o objetivo de reduzir as desigualdades materiais que existem entre os contratantes. O equilíbrio do contrato passou a ser garantido, então, mediante a identificação de polos de vulnerabilidade e a adoção de novos institutos, tais como a função social do contrato, prevista no artigo 421 do Código Civil.

Desta forma, foi possível constatar que a inclusão do conceito de função social do contrato demonstra que a clara intenção do legislador de, sem prejudicar a autonomia da vontade, garantir o equilíbrio contratual e preservar o interesse da sociedade quando este contrastar com o interesse individual.

Viu-se, também que, embora o Código Civil não tenha definido o que se entende por função social do contrato, fixou outras normas que denotam a importância do elemento moral e da equidade nas relações entre os contratantes.

Conforme visto, a origem do Direito do Trabalho está intimamente ligada à necessidade de imposição de condições dignas de trabalho, como forma de efetivação da dignidade da pessoa humana, diante dos abusos comumente verificados por parte dos empregadores, como forma de auferir maiores lucros, caracterizados pelo descumprimento dos direitos trabalhistas e previdenciários.

Desta forma, os princípios da proteção e da irrenunciabilidade, juntamente com os demais princípios mencionados no desenvolvimento deste trabalho, traduzem o objetivo primordial do Direito do Trabalho, que é proteger a parte economicamente mais fraca, estabelecendo, portanto, a impossibilidade jurídica deste se privar voluntariamente dos direitos garantidos pela lei ou transacionar acerca desses direitos.

Da análise da legislação trabalhista, foi possível constatar que a regra geral no Direito Individual do Trabalho é a indisponibilidade dos direitos, ou seja, o trabalhador, não pode abrir mão de seus direitos, seja por ato individual (renúncia), seja por ato bilateral negociado com o empregador (transação), sob pena de ser considerado ato nulo de pleno direito.

Através da análise do artigo 444 da CLT, foi possível verificar que o legislador autoriza a criação de outros direitos pela vontade das partes, desde, entretanto, que não contrariem aqueles previstos na lei e nas convenções coletivas.

Até mesmo para os direitos criados através dos instrumentos decorrentes da vontade das partes, concedidos além dos direitos mínimos garantidos pela lei, de forma autônoma e privada, como é o caso daqueles direitos criados através do contrato de trabalho, regulamento interno da empresa, convenção ou acordo coletivo, que, em princípio poderiam ser negociados pelas partes, viu-se que a lei, através do artigo 468 da CLT, também impõe limites para sua alteração, considerando nula toda alteração contratual que cause prejuízo ao trabalhador, ainda que consentimento deste.

Desta forma, foi possível concluir que a irrenunciabilidade e a intransacionalidade dos direitos trabalhistas decorrem, portanto, do conteúdo de suas normas, que são de caráter público, de interesse social e, por isso, indisponíveis e inderrogáveis, mesmo que pela vontade expressa do trabalhador.

Do exposto, foi possível concluir que, em que pese o Código Civil, também aplicável às relações de trabalho, determinar que a função social e a boa-fé devam orientar todos os contratos, limitando, portanto, seus objetos, no contrato de trabalho essa limitação é mais acentuada, em razão da natureza da relação, dos sujeitos envolvidos e dos princípios que orientam o Direito do Trabalho.

Portanto, embora não se possa negar a presença da livre manifestação da vontade das partes no contrato de trabalho, decorrente de sua própria natureza jurídica, há que se reconhecer que nos contratos de trabalho a autonomia da vontade é limitada com mais ênfase do que nos outros contratos. Portanto, não restam dúvidas de que o princípio da autonomia da vontade esta presente no contrato de trabalho, ainda que de forma mitigada.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais* (tradução Virgílio Afonso da Silva). São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

ARIGÓN, Mario Garmendia. *Orden público y derecho del trabajo*. Montivideo: Fundacion de Cultura Universitaria, 2001.

BARACAT, Eduardo Milléo. *A boa-fé no direito individual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

BARASSI, Ludovico. *Il diritto del lavoro*. Milano: Giuffrè, 1948

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Lex: Coleção de Leis Rideel*. São Paulo, Rideel, 2013.

BRASIL. Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Lex: Coleção de Leis Rideel*. São Paulo, Rideel, 2013.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 1º de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Lex: Coleção de Leis Rideel*. São Paulo, Rideel, 2013.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 35 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CORREAS, Óscar. *Sociología del Derecho y Crítica Jurídica*. México: Fontamara, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro. Teoria Geral das Obrigações Contratuais e Extracontratuais*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*. Volume I, Saraiva, 1998.

DINIZ, Maria Helena. *Tratado Teórico e Prático dos Contratos*. 6º Ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. *O princípio protetor do empregado e a efetividade da dignidade da pessoa humana*. São Paulo: LTr, 2008.

GADU, François. *Contrat du Travail*. Paris: Dalloz, 1997, p.60.

GAMA, Guilherme Calmon Nogueira da. Coordenador. *Função Social no Direito Civil*. Editora Atlas. 2ª Edição. São Paulo, 2008.

GOMES, Orlando. *Contratos*. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

LACERDA, Dorval. *A renúncia do Direito do Trabalho*. São Paulo: Max Limonad.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho: teoria geral e direito individual do trabalho*, v. 1. 3. ed., Curitiba: Juruá, 2007.

LOUREIRO, Luiz Guilherme. *Contratos. Teoria geral e contratos em espécies*. 3º Ed. São Paulo: Método, 2008.

MAGANO, Octavio Bueno. Manual de direito do trabalho. Parte Geral, v.I, São Paulo: LTr, 1993.

MARANHÃO, Déllio. CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. *Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 1993.

MARQUES, Rafael da Silva. *Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica, na Constituição Brasileira de 1988*, São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual esquemático de direito e processo do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NERY JUNIOR, Nelson e NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código Civil Comentado e legislação extravagante*. Atualizado até 15 de junho de 2005, 3ª ed., São Paulo: RT, 2005.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr. 2003.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*, 3. Ed. LTr. São Paulo. 2004.

REALE, Miguel. *Função Social do Contrato*. Disponível em: [www.miguelreale.com.br/artigos/funsoccont.htm](http://www.miguelreale.com.br/artigos/funsoccont.htm) Acesso em 16 de agosto de 2013.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. *Constituição e Constitucionalidade*, Publicado pela Editora Lê 1991.

RODRIGUES, Sílvio. *Direito Civil*. 28ª ed, São Paulo: Saraiva, 2002, v 3.

SANDIM, Fábio Lucas T. De Menezes A.. *A Função Social do Contrato no Direito do Trabalho*. Revista LTr, São Paulo: ano 74, n. 9, p. 1097, setembro.2010.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. 23 ed. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. Volume I. 22ª Edição. São Paulo – LTR 2005.

TEPEDINO, Gustavo. *Temas de direito civil*. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

THEODORO JR., Humberto. *O Contrato e sua função social*. Rio de Janeiro: Forense, 2003.