REINALDO DE FRANCISCO FERNANDES

RELAÇÕES DE EMPREGO E (IN)DISPONIBILIDADE DOS DIREITOS: PROPOSTA DE MODULAÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE

TESE DE DOUTORADO EM DIREITO DO TRABALHO

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Faculdade de Direito

São Paulo, 2014

REINALDO DE FRANCISCO FERNANDES

RELAÇÕES DE EMPREGO E (IN)DISPONIBILIDADE DOS DIREITOS: PROPOSTA DE MODULAÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE

Tese apresentada à Comissão Julgadora da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Doutor em Direito do Trabalho e Seguridade Social, sob a orientação do Professor Titular Nelson Mannrich.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Faculdade de Direito

São Paulo, 2014

RESUMO

As relações de emprego, após a Revolução Industrial, evidenciaram a desigualdade dos sujeitos do contrato de trabalho. A intensa preocupação com essa desigualdade traduziu-se em um modelo de contrato de trabalho em que o Estado participa ativamente de suas cláusulas deixando às partes mínimas possibilidades de exercer a autonomia da vontade. O mundo moderno tratou, no entanto, de criar relações de emprego em que a subordinação, ingrediente altamente responsável por esse dirigismo estatal, já não tem a mesma força. A essas relações diversificadas, o Direito ainda não possui respostas apropriadas. As negociações coletivas, como alternativa à natural morosidade do processo legislativo e à fragilidade do empregado singularmente considerado, apresentam-se muito apropriadas à autorregulação das condições de trabalho. Essa tese tem por finalidade examinar as transformações do mundo do trabalho de modo a propor novo olhar sobre as relações individuais especiais e as relações coletivas sem, contudo, perder a essência do pensamento jurídico sobre as relações de trabalho, demonstrando a viabilidade de coexistência de proteção em harmonia com essas referidas transformações, suportadas nas normas constitucionais, nos tratados internacionais, bem como na comparação com a evolução experimentada pelos países europeus escolhidos em face da evolução legislativa recente e que podem, como fizeram no passado, contribuir para a modernização da legislação brasileira. A análise privilegia tanto as relações individuais especiais como as relações coletivas do trabalho reguladas pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943.

Palavras-chave: Autonomia. Subordinação. Alto empregado. Negociações coletivas. Dirigismo contratual. Derrogação.

ABSTRACT

Employment relations, after the Industrial Revolution, showed the inequality of parties. The intense concern with this inequality resulted in a model of employment contracts in which the state participates actively in their terms leaving the parties minimal possibilities to exercise freedom of choice. The modern world has tried, however, to create employment relationships in the subordination ingredient largely responsible for this state control, no longer has the same force. The diversified relationships has not appropriate responses by the Law. The relevance of collective bargaining as an alternative to natural slowness of the legislative process and the fragility of the employee singularly considered, appears very appropriate to the self-regulation of working conditions. This study aims to synthesize interpretation able to propose new vision for the special individual relations and collective relations, but without losing the essence of legal thinking on labor relations, showing the viability of the coexistence of protection with development, backed the rules constitutional, international treaties, as well as in comparison to the evolution experienced by selected countries in the face of recent legislative developments that may, as they did in the past, contributing to the upgrade of Brazilian law. The analysis focuses on both special individual relationships such as collective labor relations regulated by the Law no. 5.452/1943.

Key words: Autonomy. Subordination. High employee. Collective bargaining. Contractual interventionism. Derogation.

RIASSSUNTO

I rapporti di lavoro, dopo la Rivoluzione Industriale, hanno sottolineato la disparità tra soggetti. La preoccupazione intenso con questa disuguaglianza determinato un modello di contratti di lavoro in cui lo Stato partecipa attivamente nei loro termini lasciando le parti minime possibilità di esercitare la libertà di scelta. Il mondo moderno ha cercato, invece, di creare rapporti di lavoro nel principio di subordinazione in gran parte responsabile di questo stato di orientamento, non ha più la stessa forza. Ai questi rapporti diversificati la legge non hai ancora risposte adeguate. La rilevanza della contrattazione collettiva come alternativa alla lentezza naturale del processo legislativo e la fragilità del dipendente singolarmente considerato, sembra molto appropriato per l'auto-regolamentazione delle condizioni di lavoro. Questo studio mira a sintetizzare l'interpretazione in grado di proporre nuovo look per le speciali relazioni individuali e relazioni collettive, ma senza perdere l'essenza del pensiero giuridico sui rapporti di lavoro, e dimostra la possibilità di coesistenza di tutela con lo sviluppo, sostenuto in disposizioni costituzionali, trattati internazionali, così come nel confronto con l'evoluzione vissuta dai paesi selezionati a fronte dei recenti sviluppi legislativi che possono, come hanno fatto in passato, contribuendo al potenziamento della legislazione brasiliana. L'analisi si concentra su entrambi i singoli rapporti speciali, quali rapporti collettivi di lavoro disciplinati dal decreto-legge n° 5.452/1943.

Parole chiave: Autonomia. Subordinazione. Dirigenti, Quadri, Contrattazione Collettiva. Dirigismo contrattuale. Deroga.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 12

Capítulo 1 – AS FUNÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO 20

1.1 Função e Ordem Pública 20

1.2 O Direito do Trabalho e a Ordem Pública Social 26

Capítulo 2 – A (IN)DISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS 35

2.1 Considerações sobre a Indisponibilidade dos Direitos 36

2.2 O Tema na Perspectiva das Relações Individuais 37

2.3 O Problema da Confissão de Direitos Indisponíveis 55

2.4 O Problema da Prescrição de Direitos Indisponíveis 58

2.5 A Tese da Gradação da Indisponibilidade: Indisponibilidade Relativa 63

2.6 Relação entre Direitos Indisponíveis e Ordem Pública 66

2.7 O Núcleo de Direitos Indisponíveis 81

2.7.1 Saúde e a Vida no Trabalho 84

2.7.2 Dignidade da Pessoa que Trabalha 87

2.7.3 Direitos da Personalidade 88

2.7.4 Direitos Individuais Sindicais (In)disponíveis 92

2.8 O Tema na Perspectiva das Relações Coletivas 100

Capítulo 3 – AS ESPÉCIES DE RELAÇÃO DE EMPREGO E A MODULAÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE 132

3.1 A Importância da Distinção 132

3.2 Relação Típica de Emprego: Subordinação em Evidência 136

3.3 Relações de Emprego Excepcionadas pela Lei: Mitigação da Proteção Estatal 141

3.3.1 Trabalhadores Domésticos 141

3.3.2 Atletas Profissionais 146

3.3.3 Empregados Públicos 157

3.3.4 Altos Empregados 166

Capítulo 4 – PROPOSTA DE VALIDADE JURÍDICA DA MODULAÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE 184

4.1 Análise da Visão Tradicional 184

4.2 Necessário Rompimento: Proposta para Reconhecimento da Modulação da Autonomia da Vontade 187

4.2.1 Capacidade do Agente, Forma Prescrita ou não Vedada por Lei, Objeto Lícito 191

4.2.2 Boa-fé 193

4.2.3 Respeito Irrestrito ao Núcleo Indisponível de Direitos 194

4.2.4 Limitação das Alterações Lesivas no Curso do Contrato Individual de Trabalho – Respeito ao Artigo 468 195

4.2.5 Especial Atenção aos Altos Empregados 204

CONCLUSÃO 221

REFERÊNCIAS 227

INTRODUÇÃO

O estudo das relações de trabalho desenvolvido nesta tese conduz o leitor ao reconhecimento histórico-social da necessidade de intensa proteção estatal do trabalhador. Essa constatação sugere um cenário de limitação da autonomia da vontade e um insistente intervencionismo, introduzido, no Brasil, pela influência da legislação italiana do período fascista e que, ainda hoje, obriga as partes, na relação de emprego, a trilhar por um caminho bem delimitado de regras, princípios e possibilidades que só admitem a contratação nos contornos preestabelecidos.

No caso das relações coletivas, o cenário se modifica. Existe grande apreço pelo desenvolvimento sindical, lastreado na liberdade e no equilíbrio de forças que autorizariam as contratações de modo mais abrangente e sem as amarras protecionistas do Estado. Saliente-se, contudo, que esse desenvolvimento não encontra, no sistema brasileiro, grande espaço, quer pelas restrições da unicidade sindical e contribuição compulsória que mantêm os sindicatos em letargia, quer pela constante presença do dogma protecionista que assegura forte influência dos princípios protetores mesmo diante das modernas relações de trabalho.

O resultado desse quadro é um inexorável subdesenvolvimento sindical, manutenção do lamentável sistema de dependência estatal e baixa qualidade regulamentar, com medidas ultrapassadas que impõem às relações de emprego uma vestimenta que já não lhe serve mais, causando desconforto e insatisfação.

A marca da resistência é o temor pelo retrocesso, que revitalizaria a opressão econômica sobre os trabalhadores desprovidos de uma representação de classe, verdadeiramente apta a enfrentar um mundo fora da redoma criada pelo Estado.

Atenta a esse cenário, a presente tese limita-se a investigar as relações individuais e coletivas do trabalho reguladas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) na perspectiva de, enquadrando de modo apropriado o Direito do Trabalho no momento

contemporâneo, identificar em que medida a proteção desenhada na década de 1940 se ajusta ao modelo de relações de trabalho da atualidade. Pautada nas experiências de outros países, esta tese se propõe a identificar, no plano coletivo das relações de trabalho, como a participação sindical vem transformando a história por meio da *concertação* e do *diálogo* social.

Ainda no plano individual das relações de trabalho, tem-se como propósito investigar em que medida as pesadas vestes da restrição da autonomia da vontade se encaixam no modelo de relações de trabalho dinâmico e evoluído, em que as espécies de empregado se multiplicam em número e em complexidade.

Esta tese de doutoramento se justifica pelo interesse na revisitação dos critérios metodológicos que aparelharam a doutrina nas assertivas passadas ao longo do tempo, dando conta que os direitos decorrentes da relação de emprego são revestidos de caráter de indisponibilidade, a configurar instransponível área à autonomia da vontade. É necessário contextualizar as aludidas assertivas e os dogmas diante das constantes mudanças nas relações sociais vividas neste começo de século. Citem-se crises econômicas, "novos Direitos", relações de trabalho contemporâneas, internacionalização da mão de obra, multiculturalismo, entre outros fatores que mudaram o posicionamento das relações de trabalho e acerca dos quais o Direito não pode ser mero espectador.

O estudo se limita à análise dos direitos oriundos da relação de emprego, e a expressão "relação de trabalho" é apenas ocasionalmente utilizada – e sempre como sinônimo.

O inaceitável volume de ações na Justiça do Trabalho, que, em vez de promoverem, acabam por violar direitos fundamentais, em razão dos constantes e inescusáveis atrasos, também justificam o estudo destinado a identificar em que medida os dissídios decorrentes da relação de emprego podem ser resolvidos fora do sistema monopolizado de solução de conflitos, mediante o adequado enquadramento da natureza desses direitos trabalhistas.

A autonomia da vontade nas relações individuais e coletivas de trabalho e a imperatividade da lei trabalhista constituem o cerne do presente estudo e com base nele é que se propugna por uma interpretação que permita enquadrar os direitos trabalhistas em

uma proposta que considere a evolução das relações de trabalho, sem perder de vista a principiologia que orienta o Direito do Trabalho, dentro e fora do Brasil.

O presente estudo utiliza como fonte de pesquisa a doutrina, a jurisprudência e a legalislação pertinente ao tema abordado, o que implica reconhecer o predomínio do confronto dialético com o objetivo de se estabelecer um raciocínio que comporte a superação desse confronto, identificando, quando possível, pontos que são argumentos reconhecidos ou validados pela doutrina.

A pesquisa utiliza-se, ainda, de apontamentos jurisprudenciais, de extrema relevância, especialmente nos dias atuais em que a práxis judicial ganha cada vez mais importância na construção da dogmática.

Por fim, saliente-se que o método comparativo também dá suporte ao estudo, quer mediante experiências vividas pelo pesquisador – por meio dos encontros organizados pelo Professor Nelson Mannrich –, na qualidade de estudante nos cursos presenciais na Universidade de Barcelona, na Espanha, e na Universidade de Modena e Reggio Emilia, na Itália, quer pela pesquisa bibliográfica de países escolhidos pela evolução legislativa recente e que podem, como fizeram no passado, contribuir para a modernização da legislação brasileira.

Embora quase todos os manuais busquem enquadrar o Direito do Trabalho entre as diversas naturezas jurídicas conhecidas, resultando daí conclusões sobre a indisponibilidade ou não de seus preceitos, reconhece-se, com certa facilidade, o paradoxo vivenciado por essa área do Direito, na atualidade. A visão tradicional do dirigismo contratual pouco contribui para a geração de emprego, para o respeito à lei e para a redução do crescente número de demandas trabalhistas na Justiça do Trabalho. Na mesma medida em que cresce o volume das ações judiciais, aumenta a diversidade de estratégias adotadas pelo Judiciário para conter ou reduzir o aludido volume. É comum ver campanhas para conciliação judicial, homologações de acordos e outras medidas que visam mais à melhoria das estatísticas do que à solução de um problema visceral da sociedade hodierna, qual seja, a debilidade sindical e a judicialização das relações de trabalho.

Discute-se, aqui, a invalidade da transação ou das renúncias dos direitos trabalhistas visando tão somente à proteção do trabalhador. É, no entanto, comum encontrar, diante do

juízo estatal, sob o manto do princípio conciliador que envolve o processo do trabalho, acordos homologados sem reconhecimento da relação de emprego, mesmo quando flagrantemente demonstrada pelas provas orais e documentais produzidas no processo. Essa flexibilidade nos acordos acaba, muitas vezes, por comprometer interesses de terceiros (*v.g.*, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS), com a falta de recolhimento de outros tributos, como o Seguro de Acidentes de Trabalho (SAT), Imposto de Renda (IR), além do conhecido sistema "S" – Sesc, Sesi, Senai e Senac[1] –, alimentando um paradoxo inaceitável que mantém o sistema de violação de direitos, constituindo um triste cenário de engodo e leniência.

Com isso, o estudo ganha relevância ao apontar para a insuficiência do modelo de proteção unidirecional e insensível à diversidade de relações, que se afasta da realidade na mesma medida em que se torna cruel, mantendo ao mesmo tempo sob o jugo do Estado empregados atípicos e sindicatos, subdesenvolvendo-os e incapacitando-os, afastando-os das experiências do cotidiano, que, se não são boas, ao menos são reais e os preparam para a revolução global do trabalho em andamento, da qual o Brasil, por certo, não será excluído.

Para contemplar os objetivos propostos, a tese está estruturada em quatro capítulos, além da Introdução e da Conclusão.

No Capítulo 1, o estudo tem por finalidade identificar a dificuldade de enquadramento adequado do Direito do Trabalho entre as possibilidades e tendências doutrinárias. Essa dificuldade deve mostrar-se presente em especial justamente quando se verifica a influência da autonomia da vontade quer na contratação, quer na transação de direitos.

A função do Direito do Trabalho requer, portanto, adequada referência para que se possa caminhar pelos institutos e princípios que a doutrina se encarregou de construir. Com base nela, será possível concluir-se pela necessidade – ou não – da visão reformadora do Direito do Trabalho.

[1] Serviço Social do Comércio (Sesc), Serviço Social da Indústria (Sesi), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac).

Nesse particular, a tese parte da tendência de outros sistemas em reconhecer a natureza complexa em que se insere o Direito do Trabalho. Essa complexidade impele o estudo a admitir que o referido Direito, embora pertencente à esfera do Direito Privado, conserva em si certa natureza de ordem pública, consoante doutrina autorizada. Essa ordem pública na qual se insere o Direito do Trabalho, no entanto, também não é a ordem pública padrão, aquela que o Código Civil francês tornou intangível aos particulares; ao contrário, trata-se de uma espécie que permite a interação dos particulares na sua construção, caracterizando-a, assim, como de natureza privada, mas *de ordem pública social*.

É dessa premissa que se inicia a pesquisa dos contornos e limites da autonomia privada na construção de uma proposta que a viabilize, sem com isso comprometer a feição protetora do Direito do Trabalho.

No Capítulo 2, o tema da indisponibilidade é estudado com profundidade. O Liberalismo como fonte marcante da autonomia da vontade dos contratantes, passando pelos Estados corporativistas de grande apelo social até os dias atuais das *gerações de direitos*, em que a valorização dos entes sociais como os sindicatos ganha destaque, servem de cenário para a construção do raciocínio sobre a indisponibilidade – ou não – dos direitos nas relações de emprego. A supremacia econômica do empregador que oprime a livre manifestação da vontade do empregado é o ingrediente que motiva boa parte da doutrina a reconhecer a indisponibilidade dos direitos, mas essa momentânea condição de desvantagem não se encontra presente em todas as relações nem sensibiliza a legislação em todas as espécies de relação de emprego.

No plano individual a tese se propõe a analisar a necessidade da restrição imposta pela dogmática jurídica, reafirmando o interesse da sociedade em manter a presença do Estado nas relações típicas de emprego.

O confronto com a praxe conduz, no entanto, ao reconhecimento da contradição existente entre intervenção estatal e admissão da autonomia da vontade. Ao mesmo tempo em que se resiste à autonomia plena, não se pode admitir a violação constitucional da liberdade, o que resulta no conflito objeto de análise no Capítulo 2.

Por fim, esse capítulo se propõe a reconhecer a existência de um grupo de direitos considerados indisponíveis *tout court*, grupo esse que, dada sua relevância e supremacia, constitui pilares que não podem admitir a disposição desses direitos pelo titular.

Não obstante a questão apontada, o enfoque limitante da autonomia da vontade vem comprometendo o desenvolvimento das negociações coletivas na medida em que cresce a corrente restritiva da capacidade negocial no plano coletivo, restando pouco a se fazer por meio das relações sindicais.

Com a perspectiva de superação da simples intervenção estatal protecionista e restritiva da autonomia da vontade, que permite ao Estado regular as garantias mínimas, relegando aos grupos e a certos empregados em determinadas circunstâncias a regulação específica, construiu-se o referido Capítulo 2 cujo enfoque aponta a posição da doutrina tanto brasileira como estrangeira, em particular a europeia, que, sem dúvida, vem experimentando importante mudança nesse aspecto, na expectativa de redesenhar suas fronteiras para o aprimoramento do ideal desenvolvimentista.

Experiências como as vivenciadas pelo Direito francês e pelo italiano, que introduziram a concertação social como fenômeno inclusivo para solução das questões do mercado de trabalho e a permissão para reforma *in pejus* do novo Direito do Trabalho português, vêm apresentando modelos que devem receber maior atenção da cultura jurídica brasileira.

Com amparo no estudo do Direito dos países europeus como Itália, Espanha, Portugal e França, reformado recentemente, procede-se ao confronto dessas ideias com o sistema brasileiro por meio da análise doutrinária, legal e jurisprudencial, a fim de desvendar em que medida o sistema pátrio se relaciona com os demais, estabelecendo, nessa relação, proposta de adequação.

No Capítulo 3, são delimitadas certas espécies de relação de emprego cujo dirigismo contratual não encontra contornos semelhantes àqueles ínsitos nas chamadas relações de emprego típicas, em que a subordinação é sua marca determinante. Nas espécies de relações de emprego destacadas no referido capítulo depara-se com situações nas quais a relevância ou o foco do legislador está direcionado ao empregador, o que autoriza, *ex lege*, menor incidência de proteção e, por consequência, resguarda certa

parcela de autonomia às partes ou, em uma visão menos otimista, confere maior poder ao empregador de estabelecer condições menos favoráveis.

Casos como os do empregado doméstico, dos atletas profissionais e dos empregados públicos são analisados na perspectiva de identificar o elemento que os diferencia dos demais e apontar, de modo inequívoco, a fragilidade das assertivas de que os direitos da relação são indisponíveis ou, como pretende parte da doutrina, relativamente indisponíveis.

Esse confronto contribui para justificar a crítica de que os direitos da relação de emprego são indisponíveis isoladamente e, somado à análise de institutos como os da confissão, prescrição, transação em juízo, bem como do tratamento dispensado a eles pela legislação estrangeira, ambos constituem argumentos relevantes para respaldar as assertivas que se seguem nos Capítulos 3 e 4.

Nesse ponto, a tese deve apontar para a necessidade de se admitir que as relações de emprego compõem uma miríade de possibilidades que transformam os limites e dão novo contorno a ideias como as da dignidade, proteção, não retrocesso social, bem como mostra um cenário de cores mais vivas em vez da proposta monocromática reinante na dogmática atual, que insiste em esconder esse flagrante antagonismo de sistemas que ora conferem ampla proteção, quase irrestrita e ilimitada, ora, em momentos como os das relações apontadas no referido Capítulo 3, restringem de tal maneira certos direitos, que muitos consideram, nesses casos, haver incompatibilidade constitucional desses preceitos.

No Capítulo 4, a modulação da autonomia da vontade nas relações de emprego é proposta de maneira sistemática, enfocando, em especial, a estrutura necessária para sua viabilidade jurídica. Antes, porém, a tese apresenta a visão tradicional sobre o tema da disposição dos direitos, com a finalidade de demonstrar a manutenção da tendência restritiva e indiferente às relações atípicas de emprego, mas também com o propósito de apontar a divergência existente na visão tradicional, clamando pela análise de um novo ponto de vista.

Nesse ponto, a presente tese propõe a adoção de mecanismos que permitam a segurança jurídica necessária para a prática da proposta, com esteio não apenas na inviolabilidade do núcleo de direitos indisponíveis, mas também na adoção de formas

experimentadas pelo Direito estrangeiro, como a certificação do Direito italiano, sempre na perspectiva de respeito ao princípio da primazia da realidade que impede a celebração de pactos fraudulentos ou que, ao longo do contrato, mostram-se diversos do antes celebrado.

O reconhecimento da autonomia coletiva para firmar acordos derrogatórios de instrumentos normativos hierarquicamente superiores também é proposto nesse momento da pesquisa, não apenas porque a Constituição normatizou esse princípio no artigo 7º, inciso XXVI, mas também por respeito às normas internacionais (Convenções nºs 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho – OIT), bem como pela nítida evolução legislativa comparada que se apresentou nos capítulos anteriores.

Por derradeiro, os principais pontos abordados são retomados na Conclusão com o propósito de, refletindo sobre eles, ratificar as argumentações desenhadas no decorrer da tese que justificam o reconhecimento histórico-social da necessidade de intensa proteção estatal do trabalhador, mas essa intensidade não se verifica uniforme em todas as espécies de relação, razão pela qual se mostra adequada a modulação da autonomia da vontade.

CONCLUSÃO

A tese teve como propósito sintetizar interpretação capaz de propor novo olhar sobre as relações individuais especiais e as relações coletivas sem, contudo, perder a essência do pensamento jurídico sobre as relações de trabalho, demonstrando a viabilidade de coexistência de proteção com desenvolvimento, lastreado nas normas constitucionais, nos tratados internacionais, bem como na comparação com a evolução vivida por alguns países em face da evolução legislativa recente e que podem, como fizeram no passado, contribuir para a modernização da legislação brasileira.

Feitas essas ponderações, retomam-se, a seguir, os principais pontos abordados ao longo da tese para, refletindo sobre eles, ratificar as argumentações desenhadas ao longo dos capítulos e assim justificar o reconhecimento histórico-social da necessidade de intensa proteção estatal do trabalhador, alertando que essa intensidade não é uniforme em todas as espécies de relação, motivo pelo qual se mostra adequada a modulação da autonomia da vontade.

A classificação do Direito do Trabalho como de ordem pública social corresponde à afirmação de dois importantes conceitos: o primeiro, que não se trata de um ramo do Direito cuja supremacia do interesse público impeça a disposição pura e simples de seus preceitos; e, o segundo, que o convite aos atores sociais para participar de sua evolução é indispensável à construção do novo Direito do Trabalho, apto a dar respostas às situações que não encontram alternativa no modelo tradicional de princípios uniformes e unidirecionais.

Os direitos inseridos no contexto da relação de emprego não são indisponíveis *tout court*. Há uma intenção bem definida que atrai certos preceitos normativos a esse rol restrito de direitos cuja disponibilidade seu titular não possui. A intenção é resguardar bens de elevado valor para a sociedade, entre os quais não se encontram todos os direitos trabalhistas, mas apenas aqueles que guardam relação com esse propósito.

Assim, direitos como os destinados a proteger a saúde, a vida, a dignidade, a personalidade, entre outros – e aqui cabe a ressalva de que não se teve a pretensão de esgotar o rol dos direitos indisponíveis nesta tese, mas tão somente demonstrar a indequação da classificação generalizada que parte da doutrina tradicional insiste em anunciar – que podem (e devem) ser facilmente encontrados em outras relações, ganham contornos mais detalhados nos contratos de trabalho em face da legislação especial que os regula, graças à relevância e peculiaridade que permeiam as relações de trabalho na sociedade brasileira.

Os direitos indisponíveis não podem sofrer lesão ou recusa quanto ao seu cumprimento em nenhuma circunstância – exceto nas estritas hipóteses legais, como, *v.g.*, o estado de necessidade ou legítima defesa –, sob pena de fragilizar sua armadura intransponível. Não podem, com isso, acordos sindicais, contratos individuais, e até mesmo sentenças judiciais homologatórias de acordo, valer-se da negociação para determinar o cumprimento da obrigação de forma diversa da prevista em lei, sobretudo, por representar contradição lógica e comprometer a estabilidade do sistema.

Eis o motivo pelo qual o rol de direitos indisponíveis deve ser muito bem ponderado antes de rotulado como tal. O rótulo de indisponível, como corolário lógico, impede o titular de proceder de outra maneira que não seja a fruição do direito.

Destaca-se, também, que mesmo os direitos não enquadrados nesse rol indisponível, em razão da marca indelével da subordinação nas relações de trabalho, podem não ser plenamente disponíveis aos titulares.

Essa força poderosa que limita a autonomia da vontade do empregado a ponto de comprometê-la não passou despercebida ao Direito do Trabalho que, em algumas disposições, como a delineada no artigo 468 da Consolidação, fez questão de evidenciar essa força ao impedir as alterações contratuais lesivas.

O Direito do Trabalho compõe-se, portanto, de preceitos normativos indisponíveis e de preceitos normativos disponíveis, mas que momentânea e circunstancialmente possuem a capacidade dispositiva limitada, quer em razão das regras legais ou convencionais que a restringem, quer pela flagrante desigualdade entre as partes da relação de emprego, que a dogmática jurídica tratou de reconhecer em face da evidente supremacia da subordinação

jurídica do empregador que constrange a autonomia da vontade do empregado, comprometendo-a durante o contrato de trabalho.

No entanto, as relações de trabalho migraram de uma realidade monocromática de contratos de emprego do modelo industrial, para uma situação multicolorida de formas e conteúdos. Contratos de longa duração passaram a ocupar a menor parte do fluxo de mão de obra existente. Empresas de prestação de serviços, entretenimento e terceiro setor superaram as indústrias de transformação em índices de geração de emprego.

Essas novas realidades estão sendo paulatinamente absorvidas pelo Direito. Na União Europeia das severas crises econômicas, a multiplicidade de contratos de trabalho de curta duração mostra bem essa atual situação. O dogma da proteção do empregado como garantia indelével do desenvolvimento social já se mostra fragilizado diante da necessidade de desenovlvimento da economia.

Como corolário dessas transformações, observa-se que há certas situações jurídicas em que a lei, mesmo diante de uma relação de emprego, não consegue colocar no mesmo invólucro diferentes contratos de trabalho, ou seja, há espécies de relação de emprego cuja proteção é reduzida em comparação com outras.

Essa realidade evidencia que o Direito pode tratar, *ex lege*, diferentemente empregados em decorrência da relação que mantêm com seus empregadores. Também mostra que certas espécies de relação, tidas como atípicas em razão da baixa subordinação existente, merecem tratamento diversificado, ao menos no tocante à autonomia da vontade.

Outra evidência desse estágio atual do Direito do Trabalho e das relações por ele reguladas é que, ao se discutir a autonomia da vontade das partes na relação de trabalho, deve-se separar os hemisférios das relações coletivas e das relações individuais.

As relações coletivas, cuja supremacia do poder econômico do empregador já não é tão evidente, devem ser reconhecidas como capazes de manejar de modo mais amplo a autonomia da vontade.

No plano das relações individuais, contudo, predomina a disparidade de forças, e o reconhecimento da autonomia da vontade sem as limitações pertinentemente sugeridas pela

doutrina corresponde ao perecimento das mínimas condições de subsistência digna do trabalho livre.

Em termos coletivos, faz-se necessário admitir que a evolução das negociações e do próprio sindicalismo passa pela adoção de maior autonomia aos atores sociais, regulando diretamente as condições de trabalho.

Como corolário do reconhecimento amplo da autonomia da vontade nos pactos coletivos, deve-se admitir o reconhecimento de negociações coletivas que expressem o real interesse do grupo, ainda que seja para derrogar normas coletivas de maior abrangência.

A concertação social implantada pelos países da União Europeia evidencia sobremaneira a importância e autonomia dos entes sociais na busca pela solução para o cenário socioeconômico experimentado pelas sociedades do Velho Continente.

É certo que o sistema brasileiro não privilegia o desenvolvimento sindical. Muito criticado em quase toda a doutrina especializada, o modelo sindical nacional mantém um sindicalismo letárgico e subserviente, mas essa constatação não deve impedir os avanços possíveis no campo das negociações.

Lastreados no texto constitucional, nas convenções da Organização Internacional do Trabalho e nas experiências de outros países, é indispensável reconhecer a urgência de fomentar, o quanto possível, as tratativas diretas e amplas das representações sindicais na busca pelo melhor desenho das relações de trabalho.

Os acordos coletivos derrogatórios de convenções coletivas devem, portanto, ser permitidos total ou parcialmente, dado o reconhecimento das especialidades regionais, temporais e setoriais encontradas no vasto território nacional. Em razão disso, afirma-se equivocada a redação atual da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, porque, em vez de promover e estimular a negociação coletiva, aprisiona-a em um cenário confortável e imune à realidade, contribuindo, contudo, para o subdesenvolvimento sindical de alta dependência estatal.

Se no plano coletivo é urgente o reconhecimento da autonomia da vontade dos entes sociais, no plano individual nem tanto. O predomínio das relações de emprego de alta subordinação ainda limita a autonomia da vontade dos empregados, não sendo adequado

admitir que, por serem capazes civilmente, têm liberdade para dispor de seus direitos nas relações de trabalho.

A pujança econômica do empregador nas relações de trabalho torna inadequado reconhecer ao empregado, liberdade plena e absoluta na fruição de seus direitos, podendo deles dispor a qualquer momento e sob qualquer condição.

É necessário, contudo, reconhecer que há certas relações que devem receber tratamento diferenciado, como que reconhecendo a maturidade de seus sujeitos, sempre na perspectiva de promover o desenvolvimento, nem sempre como sinônimo de acúmulo de vantanges, mas sempre para capacitar as pessoas ao universo competitivo e globalizado.

Os altos empregados, assim considerados os ocupantes de cargos de confiança, devem ter maior liberdade e autonomia no trato com seu empregador.

Essa conclusão baseia-se não apenas nas experiências de outros países que dedicam, em alguns casos, normas específicas para tratar esses empregados, como Espanha e Itália, mas também pelo reconhecimento do Direito interno a essa condição especial, quando, *v.g.*, admite a transferência *ad nutum* do ocupante de cargo de confiança para localidade diversa da que resultar o contrato sem, com isso, violar a cláusula *pacta sunt servanda*.

Exceção feita ao núcleo de direitos indisponíveis e às modificações *in pejus* no curso do contrato de trabalho, deve-se reconhecer a validade jurídica a pactos envolvendo altos empregados como resultante da autonomia da vontade em face de sua especial condição. Com isso, cláusulas compromissórias de solução arbitral ou de passagem obrigatória pelas Comissões de Concilação Prévia, bem como acordos extrajudiciais, resultantes da boa-fé e lisura contratual, não podem ser rejeitados pelo Direito.

Isso implica reconhecer, também, que as alegações em sede de reclamação trabalhista, formuladas por altos empregados e que visem desconstituir atos de disposição lastreados no artigo 9º da CLT ou nos princípios da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas, devem ser provadas à luz da teoria tradicional de distribuição do ônus da prova e nunca na perspectiva de privilegiar o Reclamante com o uso de técnicas

como a da distribuição dinâmica do ônus da prova, por atender melhor os princípios da imparcialidade, em razão do processo legal e da paridade de armas.

O artigo 9º e seu comando de inafastabilidade dos preceitos Consolidados ganham, com essa nova visão, prisma diferente em relação aos altos empregados e aos acordos resultantes das negociações coletivas. A inspiração daquele dispositivo legal está ligada à ideia de supremacia da subordinação e da fragilidade do trabalhador hipossuficiente. Nessas figuras específicas de relação, como se pretendeu demonstrar ao longo da presente tese, não se encontra tão evidente essa supremacia, afastando-as sensivelmente do dirigismo contratual tradicional, o que permite, em certa medida, a atração dos conceitos e orientações do Direito comum – fonte de Direito do Trabalho – e, por consequência, realiza o ideal de organismo que deve prevalever, o quanto possível, entre os diversos ramos do Direito, ao contrário de uma hermenêutica que se propõe a tornar o Direito do Trabalho tão alheio ao sistema que confunda autonomia com autismo.

A posição tradicional do Direito aprisiona, indistintamente, as relações de trabalho na mesma esfera de proteção, por considerar que o reconhecimento da heterogeneidade dessas relações pode acarretar degradação dos direitos e conquistas alcançadas ao longo da história.

No entanto, esse aprisionamento conduz a um cenário fictício e ilusório, típico dos sistemas paternalistas, em que o Estado mitiga a participação dos sujeitos na perspectiva de poupá-los, o quanto possível, da dinâmica da vida social, real e nem sempre favorável,

O modo de pensar o Direito do Trabalho contemporâneo passa, necessariamente, pelo reconhecimento da diversidade de relações e pela ruptura com o processo de publicização dos contratos de trabalho especiais e das relações coletivas, mantendo as partes na incerteza da adequada extensão do conceito de autonomia da vontade e do controle sufocante do Estado, o que resulta, também, na judicialização das relações de trabalho, corolário da incerteza e descrença da capacidade dos particulares em gerir suas relações.

REFERÊNCIAS

ALEXY, R. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de los Estudios Constitucionales, 1997.

ÁLVAREZ-CIENFUEGOS, A. H.-G. Título I. Disposiciones generales. In: MARTÍN MUÑOZ, A. de; HIERRO ANIBARRO, S. (Coords.). *Comentario a le ley de arbitraje*. Madrid: Marcial Pons, 2006.

AMADO, J. L. *Contrato de trabalho*. 2. ed. Coimbra: Coimbra, 2010.

_____.*Contrato de trabalho desportivo anotado*. Coimbra: Coimbra, 1995.

APRIGLIANO, R. de C. *A ordem pública no direito processual civil*. 2010. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2010.

ARAÚJO, E. N. de. *Curso de direito administrativo*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

AULETE, C. *Dicionário contemporâneo da língua portuguesa*. 5. ed. Rio de Janeiro: Delta, 1970. v. III.

AZEVEDO, A. G. de (Org.). *Estudos em arbitragem mediação e negociação*. Brasília: Brasília Jurídica, 2002.

BANDEIRA DE MELLO, C. A. *Curso de direito administrativo*. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

BAPTISTA, A. M. *Direito laboral desportivo*: estudos. Lisboa: Quid Juris, 2003.

BARASSI, L. *Tratado de derecho del trabajo*. Buenos Aires: Alfa, 1953.

BARBI, C. A. C*omentários ao código de processo civil*. Rio de Janeiro: Forense, 1981.

BARROS JUNIOR, C. M. Arbitragem no direito do trabalho no Mercosul. *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano X, n. 10, p. 77-87, 2002.

BARROS, A. M. de. *As relações de trabalho no espetáculo*. São Paulo: LTr, 2003.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial. *Revista LTr*, São Paulo, v. 61, n. 10, p. 1.321-1.327, out. 1997.

BARROSO, L. R. Vinte anos da Constituição de 1988: a reconstrução democrática do Brasil. *Revista Justitia*, São Paulo, ano 65, v. 198, p. 255-267, jan.-jun. 2008.

BEVILACQUA, C. *Teoria geral do direito civil*. 3. ed. Rio de Janeiro: Rio, 1980.

BIAGI, M. *Instituzione di diritto del lavoro*. 2. ed. Milano: Giuffrè, 2003.

BÍBLIA Sagrada. Versão revista e corrigida na grafia simplificada, da tradução de João Ferreira de Almeida. Rio de Janeiro: Junta de Educação Religiosa e Publicações Imprensa Bíblica Brasileira, 2006. (Novo Testamento).

BONAVIDES, P. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Malheiros, 1997.

BONFIM, A. P. R. de; MENEZES, H. M. F. de. *Manual de mediação, conciliação e arbitragem*. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2008.

BULGUERONI, R. O. Parassubordinação: origens, elementos, espécies e tutela. In: MANNRICH, N. (Coord.). *Reforma do mercado de trabalho*: a experiência italiana. São Paulo: LTr, 2010.

CAHALI, Y. S. *Dos alimentos*. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

CALMON, P. *Fundamentos da mediação e da conciliação*. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

CARINCI, F. Il diritto di sciopero: la nouvelle vague all´assalto della titularità individuale. *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriale*, ano XXXI, n. 123, 2009.

CARINCI, F. et al. *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato*. 6. ed. Torino: Utet, 2006. v. 2.

CARMONA, C. A. *Arbitragem e processo*: um comentário à Lei nº 9.307/96, 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CESARINO JUNIOR, A. F. *Direito social brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 1970. v. 1.

CLAY, T. L´arbitrage en droit du travail: quel avenir après le rapport Barthélémy-Cette? *Droit Social*, Paris, n. 9/10, p. 930-946, sept.-oct. 2010.

CRETELLA JÚNIOR, J. *Curso de direito romano*. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

DALLEGRAVE NETO, J. A. (Coord.). *Direito do trabalho*: estudos. São Paulo: LTr, 1997.

DASCAL, M. *Interpretação e compreensão*. São Leopoldo: Unisinos, 2006.

DE LUCCA, C. M. Origens, natureza jurídica e tipos de greve In: FRANCO FILHO, G. de S. (Coord.). *Curso de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

DE PLÁCIDO E SILVA, Vieira. *Vocabulário jurídico*. 27. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

DELA VILLA, L. E. El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. *Revista de Politica Social*, Madrid, n. 85, p. 9-10, 1970.

DELGADO, J. A. *A ordem pública como fator de segurança*. Brasília: BDJur, 2007. p. 20. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/dspace/handle/2011/10215>. Acesso em: 21 nov. 2013.

DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 70, n. 6, jun. 2006.

_____. *Direito coletivo do trabalho*. 2. ed São Paulo: LTr, 2003.

DEVEALI, M. L. La pluralidad de las fuentes y el principio del régimen más favorable para el trabajador. *Revista Argentina Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, t. XXII, 1962.

DI PIETRO, M. S. Z. *Direito administrativo*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DIAS, M. B. *Manual de direito das famílias*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

DÍEZ-PICAZO, L.; GULLON, A. *Sistema de derecho civil*. 5. ed. Madrid: Tecnos. 1985. v. I.

DINAMARCO, C. R. *Instituições de direito processual civil*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. v. I.

DINIZ, M. H. *Curso de direito civil brasileiro*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. v. 5.

_____. *Código civil anotado*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

DOLINGER, J.; TIBURCIO, C. *Direito internacional privado*: arbitragem comercial internacional. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

DWORKIN, R. *Levando os direitos a sério*. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

ELSTER, J. *Ulisses liberto*: estudos sobre racionalidade, pré-compromisso e restrições. São Paulo: UNESP, 2000.

FARALLI, C. *A filosofia contemporânea do direito* – temas e desafios. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

FERNANDES, A. L. M. *Direito do trabalho.* 11. ed. Coimbra: Almedina, 1999.

FERNANDES, R. F. *A legitimação para as demandas coletivas no processo do trabalho*: a legitimação sindical privilegiada. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) –

Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. f. 106-115. Publicado em 9.9.2011. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08092011-092713/pt-br.php>. Acesso em: 27 jun. 2013.

FERRARO, G. Rinunzie e transazioni del lavoratore. *Enc. Giur. Treccani*, Roma, v. XXVII, 1998.

FERRAZ JÚNIOR, T. S. *In claris cessat interpretatio*? Algumas reflexões sobre os limites da interpretação jurídica. *Revista Forense*, São Paulo, ano 104, v. 400, 255-269, nov.-dez. 2008.

_____. *Introdução ao estudo do direito. Técnica, decisão e dominação*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

FIUZA, R. *Novo código civil comentado*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

FRANCO FILHO, G. S. *Curso de direito coletivo do trabalho*: estudos em homenagem ao ministro Orlando Teixeira da Costa. São Paulo: LTr, 1998.

FREDIANI, Y. A emenda constitucional nº 45/2004 e o exercício do direito de greve nas atividades essenciais e no serviço público. *Revista do Advogado da Associação dos Advogados de São Paulo*, ano XXV, n. 82, jun. 2005.

FRIGIERI, Carlos Alberto. *Da inconstitucionalidade da prescrição parcial para o trabalhador rural*. São Paulo: LTr, 2009.

FURTADO, E. T. *Alteração do contrato de trabalho*. São Paulo, LTr, 1994.

GALANTINO, L. *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011 e il nuovo ruolo della contrattazione aziendale*. Trabalho publicado pela Fundação Marco Biagi, da Università di Modena e Reggio Emilia, Modena, em 2011. Disponível em: <www.fmb.unimore.it/on-line/.../documento8540.htm>. Acesso em: 30 maio 2013.

_____. *Diritto del lavoro*. Torino: G. Giappichelli, 2006a.

_____. *Diritto sindacale*. 14. ed. Torino: G. Giappichelli, 2006b.

GARMENDIA ARIGÓN, M. *Ordem pública e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

GARRO, A. M.; AMERICAN BAR ASSOCIATION; ZELEK, M. E.; PUGATCH, L. C. *Commercial and labor arbitration in Central America*. New York: Ardsley-on-Hudson, 1991.

GIGLIO, W.; CORRÊA, C. G. V. *Direito processual do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

GIUGNI, G. *Diritto sindacale*. Roma: Caccuci, 2010.

GOMES, O. *Introdução ao direito civil*. Rio de Janeiro: Forense, 1974.

_____. *Contratos*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1966.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e atual. de acordo com a Constituição de 1988, Rio de Janeiro: Forense, 2002.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

GOTTSCHALK, E. F. *Norma pública e privada no direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1944.

GRAU, E. R. *O direito posto e o direito pressuposto*. São Paulo: Malheiros, 1996.

GRINOVER, A. P. *O processo em evolução*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1996.

GRISOLIA, J. A. *Derecho del trabajo y la seguridad social*. 13. ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2008. v. 1-2.

HART, H. L. A. *O conceito de direito*. Tradução de Armindo Ribeiro Mendes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1994.

HERNANDEZ, S. Una rilettura dell'inderogabilità nella crisi dei principi del diritto del lavoro. *Diritto del Lavoro*, v. LXXVII, n. 8, 2003.

IHERING, R. von. *A luta pelo direito*. São Paulo: Martin Claret, 2003.

JEAMMAUD, A. Direito do trabalho em transformação: tentativa de avaliação. *Plural*: *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense*, Porto Alegre, n. 1, p. 9-31, 1998.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. Q. P. *Direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

KANT, I. *Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos*. Tradução Leopoldo Holzbach. São Paulo: Martin Claret, 2004.

LEITE, J. *Código do trabalho* – algumas questões de (in)constitucionalidade. *Revista Questões Laborais*, Coimbra, ano X, n. 22, p. 270-273, 2003.

LOZANO, D. A. (Coord.). *Comentarios a la ley de arbitraje de 2003.* Camino de Galar: Aranzadi, 2005.

MAGANO, O. B. *O direito do trabalho e a ordem pública*. *Revista LTr*, São Paulo, v. 59, n. 12, dez. 1995.

_____. *Política do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995a.

MAGANO, O. B. *Política do trabalho.* São Paulo: LTr, 1995b. v. 2.

_____. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1984. v. 2.

MALLET, E. *Direito, trabalho e processo em transformação*. São Paulo: LTr, 2005.

_____. Discriminação e processo do trabalho. *Revista do TST*, Rio de Janeiro, v. 65, n. 1, p. 148-159, out./dez. 1999.

MANNRICH, N. Relações entre legislado e negociado: vale a pena retomar esse debate?. *Revista Brasileira de Filosofia*, São Paulo, ano 60, n. 237, p. 165-167, 2011.

_____. *A reforma do mercado de trabalho*: a experiência italiana. São Paulo: LTr, 2010.

_____. O direito do trabalho e a crise econômica e outros estudos. *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano XVII, n. 17, 2009a.

_____. Inderrogabilidade da norma trabalhista e indisponibilidade de direitos: algumas reflexões. *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano XVII, n. 17, p. 78-84, 2009b.

_____. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

MARANHÃO, D. *Direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, Serviço de Publicações, 1966.

MARTINS FILHO, I. G.; MANNRICH, N.; PRADO, N. (Coords.). *Os pilares do direito do trabalho*. São Paulo: Lex Magister, 2013.

_____. Os pilares do direito do trabalho – princípios e sua densidade normativa. *Revista LTr*, São Paulo, v. 76, n. 7, jul. 2012.

MARTINS, S. P. *Direito do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

_____. *Direito do trabalho.* 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. *Direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. *Comissões de conciliação prévia*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008a.

_____. *Direito processual do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2008b.

_____. *Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol*. Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2012/03/artigo_001-pmartins-futebol.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2013.

MASSI, E. *Collegato lavoro* – conciliazione e arbitrato nel nouvo processo del lavoro. Milano: Ipsoa, 2011. v. 4.

MAZEAUD, A. *Droit du travail*. 7. ed. Paris: Montchrestien, 2010.

MELGAR, A. M. *Derecho del trabajo*. 30. ed. Madrid: Tecnos, 2009.

MERCHÁN, J. F. M.; MEDINA, J. M. C. *Tratado de derecho arbitral*. Camino de Galar: Aranzadi, 2006.

MISCIONE, M.; GAROFALO, D. *Il collegato lavoro. Commentario allá Legge n. 183/2010*. Milanofiori Assago: Ipsoa, 2011.

MORAES FILHO, E. de. *Tratado elementar de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. v. I.

MORAES FILHO, E. de; FLORES DE MORAES, A. C. *Introdução ao direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003.

_____. *Introdução ao direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 1995.

MORAIS, J. L. B. de; SPENGLERA, F. M. *Mediação e arbitragem*: alternativas à jurisdição!, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

MUJICA, J. N. *Introducción al derecho del trabajo*. 2. ed. Lima: Fondo Editorial PUC Perú, 2012.

MUÑOZ, A. de M.; ANIBARRO, S. H. (Coord). *Comentario a la ley de arbitraje*. Madrid: Marcial Pons, 2006.

NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011a.

_____. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011b.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. *Curso de direito processual do trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000a.

_____. O debate sobre a negociação coletiva. *Revista LTr*, São Paulo, v. 64, n. 9, 2000b.

_____. *Iniciação ao direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 1983.

NERY JUNIOR, N.; NERY, R. M. de A. *Código de processo civil comentado e legislação extravagante*. 11. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

CRETELLA NETO, J. *Das cláusulas típicas dos contratos internacionais do comércio*. 2009. Tese (Concurso de Professor Titular) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2009. f. 889.

OLIVEIRA, F. A. de. *Manual de direito individual e coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

PAASHAUS, G. C.; CAETANO, L. A. *Do juízo arbitral*: arbitragem e mediação hoje. 2. ed. São Paulo: Pillares, 2006.

PEDRASSANI, J. P. *Os pilares do direito do trabalho*. São Paulo: Lex Magister, 2013.

PEDREIRA DA SILVA, L. de P. *Principiologia do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.

_____. A negociação coletiva do setor público. In: PRADO, N. (Coord.). *Direito sindical brasileiro*: estudos em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita. São Paulo: LTr, 1998.

PÉLISSIER, J. *Droit du travail*. 26. ed. Paris: Dalloz, 2011.

PELISSIER, J.; AUZERO, G.; DOCKÈS E. *Droit du travail*. 26. ed. Paris: Dalloz, 2011.

PÉLISSIER, J.; SUPIOT, A.; JEAMMAUD, A. *Droit du travail*. Paris: Dalloz, 2004.

PELLICER, A. B. *La Individualización de las relaciones laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social, 1995.

PEREIRA, C. A. G.; TALAMINI, E. (Coord.). *Arbitragem e poder público*. São Paulo: Saraiva, 2010.

PONTES DE MIRANDA, F. C. *Tratado de direito privado*. 2. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1954. t. IV.

_____. *Comentários à Constituição Federal de 10 de novembro de 1937*. Rio de Janeiro: Irmãos Pongetti, 1938. v. I.

PORTO, N. Para além do "negociado x legislado": uma leitura da autonomia negocial coletiva e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas sob a égide dos direitos fundamentais. In: MARTINS FILHO, I. G.; MANNRICH, N.; PRADO, N. (Coords.). *Os pilares do direito do trabalho*. São Paulo: Lex Magister, 2013.

POSE, C. *Fraude y simulación en el derecho laboral*. Buenos Aires: David Grinberg, 2007.

PRADO, N. *Direito sindical brasileiro*: estudos em homenagem ao professor Arion Sayão Romita. São Paulo: LTr, 1998.

RAMALHO, M. R. P. *Direito do trabalho*: dogmática geral. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009. v. I.

_____. *Estudos de direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 2003. v. I.

RAMOS, E. da S. *Ativismo judicial*: parâmetros dogmáticos, Saraiva: São Paulo, 2010.

REALE, M. *Lições preliminares de direito*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

ROBLES MORCHÓN, G. Direito de empresa e direito do trabalho, *Revista do Advogado da Associação dos Advogados de São Paulo*, ano XXIII, n. 70, jul. 2003.

_____. *Los derechos fundamentales y la ética en la sociedad actual*. Madrid: Civitas, 1995.

_____. Prevalência da negociação coletiva sobre a lei. *Revista LTr*, São Paulo, v. 64, n. 10, out. 2000.

RODRIGUES, S. *Direito civil*. São Paulo: Saraiva, 1988. v. 1.

RODRIGUEZ, A. P. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

_____. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

_____. *Direito do trabalho*: temas em aberto. São Paulo: LTr, 1998a.

_____. Os princípios de direito do trabalho constituem fonte do direito?. In: _____. (Coord.). *Estudos sobre as fontes do direito do trabalho*. São Paulo LTr, 1998b.

_____. O conceito de categoria. In: FRANCO FILHO, G. de S. (Coord.). *Curso de direito coletivo do trabalho*: estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa. São Paulo: LTr, 1998.

_____. Legitimação ordinária do sindicato. *Revista LTr*, Rio de Janeiro, 1992.

ROMITA, A. S. *O princípio da proteção em xeque e outros ensaios*. São Paulo: LTr, 2003.

RUSSOMANO, M. V. *Comentários à CLT*. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. v. I.

_____. *Princípios de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

_____. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SAAD, E. G. *CLT comentada*. São Paulo: LTr, 2000a.

_____. *Comissão de conciliação prévia* – teoria e prática. São Paulo: LTr, 2000b.

SANSEVERINO, L. R. *Diritto sindacale*. 3. ed. Roma: Edizioni dell'Ateneo, 1956.

SANTORO-PASSARELLI, G. *Diritto dei lavori*. 2. ed. Torino: G. Giappichelli, 2004.

SANTOS, M. A. *Prova judiciária no cível e no comercial*. 2. ed. São Paulo: Max Limonad, 1953. v. 2.

SICHES, L. R. *Introducción al estudio del derecho*. 15. ed. México: Porrúa, 2006.

SILVA, J. A. da. *Curso de direito constitucional positivo*. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

SILVA, O. P. e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

_____. *A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

SILVA, V. A. da. O conteúdo essencial dos direitos fundamentais e a eficácia das normas constitucionais. *Revista de Direito do Estado*, São Paulo, v. 4, p. 23-51, 2006.

SOUTO MAIOR, J. L. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.

STRATHERN, P. *Wittgenstein em 90 minutos*. Tradução Maria Helena Geordane. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

SUPIOT, A. *El derecho del trabajo*. Buenos Aires: Heliasta, 2008.

_____. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra, 2003.

SÜSSEKIND, A. L. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: 1999.

SÜSSEKIND, A. L. et al. *Instituições de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002. v. 1-2.

TARTUCE, Fernanda. *Mediação nos conflitos civis*. São Paulo: Método, 2008.

TELLES JÚNIOR, G. *Iniciação na ciência do direito*. São Paulo: Saraiva, 2001.

TEYSSIÉ, B. *Droit du travail relations collectives*. 4. ed. Paris: Lexis Nexis, 2005.

VENOSA, S. de S. *Direito civil.* 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

WALD, A. *O novo direito de família*. São Paulo: Saraiva, 2000.

WAMBIER, T. A. A. *Recurso especial, recurso extraordinário e ação rescisória*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

XAVIER, B. da G. L. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. Lisboa: Verbo, 2004.

YÁÑEZ VELASCO, R. *Comentarios a la nueva ley de arbitraje*. Valência: Tirant lo Blanch, 2004.

YOSHIDA, M. *Arbitragem trabalhista*: um novo horizonte para a solução dos conflitos laborais. São Paulo: LTr, 2006.

ZAINAGHI, D. S. *As horas extras do jogador de futebol*. Disponível em: <http://www.zainaghi.adv.br/web/view2.asp?paNumero=41>. Acesso em: 23 ago. 2013.