



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

KELMA LIMA OLIVEIRA

**A DISSOLUÇÃO CONSENSUAL DO CONTRATO DE TRABALHO SOB
A ÓTICA DO DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL DE PROTEÇÃO
CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA**

Salvador
2021

KELMA LIMA OLIVEIRA

**A DISSOLUÇÃO CONSENSUAL DO CONTRATO DE TRABALHO SOB
A ÓTICA DO DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL DE PROTEÇÃO
CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao curso de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA), como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Me. Maurício de Mello Teixeira Branco

Salvador
2021

KELMA LIMA OLIVEIRA

**A DISSOLUÇÃO CONSENSUAL DO CONTRATO DE TRABALHO SOB
A ÓTICA DO DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL DE PROTEÇÃO
CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA**

Trabalho de Conclusão de Curso ao Programa de Graduação da Faculdade de Direito da
Universidade Federal da Bahia como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Aprovada em ... de junho de 2021.

Maurício de Mello Teixeira Branco
Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia
Universidade Federal da Bahia

Luciano Dórea Martinez Carreiro
Doutor em Direito pela Universidade Federal da Bahia
Universidade Federal da Bahia

Lawrence Estivalet de Mello
Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia
Universidade Federal da Bahia

OLIVEIRA, Kelma Lima. A Dissolução Consensual do Contrato de Trabalho sob a ótica do Direito Fundamental Social de Proteção contra a Despedida Arbitrária. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2021.

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo analisar os dispositivos do artigo 484-A da Consolidação das Leis Trabalhistas que foram inseridos no ordenamento jurídico pátrio por meio do advento da lei 13467/2017 que resultou na reforma trabalhista. Tais dispositivos versam sobre o instituto da dissolução consensual do contrato de trabalho e serão analisados sob a perspectiva dos direitos fundamentais do empregado, especificamente, o direito fundamental social de proteção contra a despedida arbitrária. Dessa forma, um primeiro momento foi feita a análise do instituto da dissolução consensual do contrato de trabalho e suas implicações considerando o entendimento da jurisprudência pátria. Em seguida tratou-se da proteção contra a despedida arbitrária no contexto da Teoria geral dos direitos fundamentais, abrangendo os direitos sociais e as implicações da fundamentalidade a eles atribuída. Por fim, foi feito um contraponto entre ambos os institutos para se averiguar se as disposições contidas no artigo 484- A, CLT estão em conformidade com os preceitos constitucionais que versam sobre a proibição da despedida arbitrária.

Palavras-chave: Dissolução Consensual. Direitos Fundamentais. Despedida Arbitrária.

OLIVEIRA, Kelma Lima. The Consensual Dissolution of the Employment Contract from the perspective of the Fundamental Social Right to Protection against Arbitrary Dismissal. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2021.

ABSTRACT

This monograph aims to analyze the provisions of article 484-A of the Consolidation of Labor Laws that were inserted into the Brazilian legal system through the enactment of law 13467/2017, which resulted in the labor reform. Such provisions deal with the institute of consensual dissolution of the employment contract and will be analyzed from the perspective of the employee's fundamental rights, specifically, the social fundamental right of protection against arbitrary dismissal. Thus, a first step was made to analyze the institute of consensual dissolution of the employment contract and its implications considering the understanding of the country's jurisprudence. Then, the protection against arbitrary dismissal in the context of the General Theory of Fundamental Rights was discussed, covering social rights and the implications of the fundamentality attributed to them. Finally, a counterpoint was made between both institutes to ascertain whether the provisions contained in article 484-A, CLT are in accordance with the constitutional precepts that deal with the prohibition of arbitrary dismissal.

Keywords: Consensual Dissolution. Fundamental Rights. Arbitrary Dismissal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	1
2 DA DISSOLUÇÃO CONSENSUAL DO CONTRATO DE TRABALHO	3
2.1 DA DISSOLUÇÃO CONSENSUAL DO CONTRATO DE TRABALHO E OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	6
2.2 ASPECTOS JURISPRUDENCIAIS E O TRATO DA MATÉRIA	12
3 A PROTEÇÃO CONTRA A DISPENSA ARBITRÁRIA SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	18
3.1 BREVES CONSIDERAÇÕES ACERCA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	18
3.2 DOS DIREITOS SOCIAIS NA CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	25
3.3 DA FUNDAMENTALIDADE DOS DIREITOS SOCIAIS	26
3.4 O INSTITUTO DA DISPENSA ARBITRÁRIA	29
3.4.1 A tese da despedida arbitrária como direito potestativo do empregador	36
3.4.2 A convenção 158 da OIT e o trato da matéria	39
4 A DISSOLUÇÃO CONSENSUAL SOB A ÓTICA DA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA.....	42
5 CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

A relação entre empregado e empregador é, historicamente, marcada por uma assimetria em que há pela prevalência de uma parte sobre a outra sendo, portanto, uma relação desigual. O direito do trabalho estabeleceu normas para tentar dirimir tal desigualdade de modo a tentar proteger o trabalhador dos abusos praticados pelo empregador. Mesmo após a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no ano de 1943, e os dispositivos consagrados pela Constituição Federal de 1988, que conferem uma série de direitos fundamentais aos empregados, as situações de desrespeito e violação a essas normas são crescentes, a exemplo a extinção do vínculo contratual de modo arbitrário.

Esta pesquisa apresenta um estudo sobre o instituto da dissolução consensual do contrato de trabalho, que é apresentado como uma inovação no Direito do Trabalho, advindo mediante a edição da lei da Reforma Trabalhista. A ele faz-se uma relação com as dispensas arbitrárias e com os direitos fundamentais sociais dos empregados com o objetivo de identificar se, referido instituto, relacionado à faculdade de direito potestativo do empregador, está em conformidade com as disposições constitucionais que garantem a proteção contra a despedida arbitrária.

Diante das discussões acerca do tema, foram levantadas as seguintes questões: a interrupção do contrato de trabalho por mutuo acordo é um instituto realmente benéfico ao empregado ou somente ao empregador? Quais são as consequências, no âmbito da relação trabalhista, de se considerar a despedida, mesmo que imotivadamente, um direito em que não se admite contestações? Qual o entendimento doutrinário e jurisprudencial acerca da dissolução por meio de mútuo acordo contraposto com os direitos fundamentais dos empregados?

Dessa forma, parte-se da hipótese de que os princípios e regras, norteadores do Direito do Trabalho, asseguram proteção ao empregado na relação com o empregador. No entanto, há direitos conferidos ao empregador, para que este possa conduzir a atividade empregatícia que realiza de maneira adequada e satisfatória que pode extrapolar seus limites e invadir a esfera dos direitos fundamentais do empregado. O ato de demissão integra esse rol de direitos dos empregadores. Portanto, pode-se estar ocorrendo violações a normas, consagrados constitucionalmente, como por exemplo, o princípio da proteção ao empregado, basilar do Direito do Trabalho para conferir garantias ao empregador.

É cediço que, numa relação em que há preponderância de uma das partes, faz-se necessário estar atento a todos os aspetos que a norteiam para que não ocorram retrocessos sociais, desconstituição e abusos de direitos. Nessa perspectiva, esse estudo mostra sua importância no sentido de tentar analisar se, através da concessão de um direito ao empregador, no caso em tela, o direito de despedida, de modo a consagrá-lo como um direito potestativo, não se está violando direitos fundamentais dos trabalhadores consagrados, inclusive, pela Carta Magna brasileira.

Para isso, a pesquisa foi dividida em três capítulos que abordam diferentes No primeiro capítulo haverá a demonstração de que consiste o instituto da dissolução consensual do contrato de trabalho, prevista o artigo 484 a, da CLT, sendo analisado do ponto de vista dos princípios do direito do trabalho, demonstrando qual o posicionamento da jurisprudência pátria trabalhista acerca dessa temática.

O segundo capítulo, por sua vez, traz uma análise sobre a proteção contra a despedida arbitrária no ordenamento jurídico brasileiro, prevista constitucionalmente, no artigo 7º, I, sob a perspectiva dos direitos fundamentais sociais, abordando a temática do direito potestativo e do posicionamento da OIT em relação à matéria.

Por fim, o terceiro capítulo dedica-se a análise de ambos os institutos apresentados anteriormente com a finalidade de se aferir que o artigo 484 A CLT a esteja em conformidade com os dispositivos constitucionais que versam sobre a despedida arbitrária.

Utilizou-se como metodologia levantamentos bibliográficos, foram utilizadas a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. A pesquisa bibliográfica envolveu a busca em livros, monografias e artigos publicados em revistas especializadas, consultas à legislação vigente, doutrina, literatura específica, artigos e periódicos de base de dados bibliográficos. De igual modo, foi consultada a jurisprudência pátria para compreensão do entendimento dos Tribunais Regionais e Superiores do Trabalho.

2 DA DISSOLUÇÃO CONSENSUAL DO CONTRATO DE TRABALHO

A Dissolução Consensual do contrato de trabalho, prevista no artigo 484- a da CLT, consiste em uma das modalidades de extinção- ou resilição- contratual na qual ocorre a possibilidade de o empregador e o empregado rescindirem o contrato de trabalho, por mútuo consentimento, sem a obrigatoriedade de participação sindical e com a consequente redução de verbas rescisórias. O instituto ora em exame, em que pese ser taxado de apresentar uma inovação legislativa já era utilizado anteriormente para findar o liame laboral, contudo como uma prática denominada Distrato, ou seja, em verdade não se trata de uma de uma figura novel, mas sim de uma prática que outrora sempre foi realizada conforme evidenciaremos com as reflexões que seguem.

Com o advento da lei 13.467/17 chamada de Lei da Reforma trabalhista e a previsão da dissolução por comum acordo¹ passou a ser incorporado ao direito do trabalho de forma legal. Desse modo passou-se a legalizar uma prática anteriormente realizada, de acordo com a doutrina, de forma fraudulenta, uma vez que as negociações entre empregador e empregado ocorriam por meio de uma simulação na qual havia uma dispensa por justa causa, quando em verdade o empregado manifestava sua vontade em encerrar o vínculo laboral, mas via-se diante da possibilidade de comprometer algumas das verbas rescisórias trabalhistas. Assim, para firmar o acordo, o empregado restituía ao empregador a multa de 40% (quarenta por cento) do saldo do FGTS, o que se caracteriza por ser uma fraude, uma vez que não há hipótese alguma em que o direito do trabalho preveja que algum tipo de verba rescisória fique a cargo do empregado.²

Mister se faz observar que em que pese reste demonstrado, em tese, que empregado e empregador tenham manifestado suas vontades com a intenção de por fim ao contrato de trabalho, nessa situação de simulação de um acordo, ocorre o que Eugênio Hainzenreder Júnior denomina de “política do “tudo ou nada””³ na qual o empregado encontra-se impelido

¹ Durante a elaboração dessa pesquisa restou constatado que são utilizadas várias denominações para se referir a previsão do artigo 484 –A, a saber: Resilição bilateral do contrato de trabalho”, “extinção do contrato por mutuo acordo” entre outras.

² FINCATO, Denise Pires; COLUSSI, Fernando Augusto Melo. **Distrato: instrumento civilista de extinção contratual - possibilidades no campo do direito do trabalho.** in: xxvii congresso nacional do conpedi porto alegre, 2018. Porto Alegre. Anais eletrônicos, 2018. p. 153-172. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/14978/2/distrato_instrumento_civilista_de_extincao_contratu_al_possibilidades_no_campo_do_direito_do_trabalho.pdf. Acesso em: 03/05/2021. p. 161.

³ JÚNIOR, Eugênio Hainzenreder. **A (in) disponibilidade dos direitos fundamentais trabalhistas: a figura do distrato como modo de cessação do contrato de emprego.** Porto Alegre, 2016. 266f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). p. 18.

a decidir e a partir daí surgem questionamentos acerca dessa manifestação de vontade do empregado, uma vez que, nas palavras do referido autor: “ou o trabalhador pede demissão e fica afastado da maior parte dos benefícios rescisórios, ou a empresa dispensa o empregado sem justa causa, assumindo integralmente o pagamento das verbas decorrentes da rescisão contratual”.⁴

Em contrapartida, há quem defenda que a dissolução consensual também é benéfica para o empregado e lhe assegura alguns benefícios que não faria jus caso optasse por um pedido de demissão. Os benefícios referidos são metade do aviso prévio indenizado e da multa sobre o FGTS, além desse tornar processo menos burocrático por ser dispensável a participação do sindicato dos trabalhadores e da justiça do trabalho. Neste ponto, pede-se vênia para discordar do referido autor, pois o empregado sempre se encontrará uma posição de vulnerabilidade e hipossuficiência em relação ao empregador.

Não conseguimos vislumbrar quais as vantagens para um indivíduo que acabou de se desligar de suas atividades laborais, e deve-se considerar as consequências da interrupção da continuidade da relação de emprego, a ser tratada em tópico próprio, que Não usufruirá do FGTS em sua integralidade tampouco do Seguro desemprego. Os direitos trabalhistas foram conquistados e previstos justamente com a intenção de barrar os abusos cometidos pelos empregadores que, em muitos casos, chegam a violar a esfera das garantias laborais consagradas a legislação.

Previamente à edição da lei que instituiu as disposições do artigo 484-a, existiam institutos similares, os denominados Planos de demissão voluntária –PDVS ou os planos de demissão incentivada- PDIs. Dessa feita, tem-se que “o Programa de Demissão Voluntária (PDV) nada mais é que um estímulo em dinheiro (prêmio) oferecido pelo patrão aos empregados que, incentivados pelo prêmio, desejarem pedir demissão”.⁵ Dessa maneira, há doutrinadores que asseveram que o Plano de demissão voluntária já se caracterizava como uma espécie de distrato. Planos de Demissão Voluntária (ou Planos de Demissão Incentivada), também chamado pela sigla PDV ou PDI. Em contrapartida, há aqueles que

https://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/7005/2/TES_EUGENIO_HAINZENR_EDER_JUNIOR_PARCIAL.pdf. Acesso em: 25/04/2021

⁴ Ibidem p. 18-19.

⁵ CASSAR, Vólia Bomfim **limites da liberdade individual na relação de trabalho e reforma trabalhista**. Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 2, abr/jun 2017. P. 294.< Disponível: em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/109939/2017_cassar_volia_limites_liberdade.pdf?sequence=1&isAllowed=y.> Acesso em: 04/05/2021

asseveram que tais institutos não podem ser confundidos, pois, na dissolução consensual não há referida incitação para acontecer.

Como todo encerramento de contrato enseja o pagamento de verbas rescisórias, com a dissolução consensual não poderia ocorrer de modo diverso, de modo que tora-se imperioso diferenciar os institutos da demissão e dispensa e dissolução consensual. Na Dispensa sem justa causa são devidas as seguintes verbas: saldo de salários, férias proporcionais (e vencidas, se houver) somadas de 1/3, 13º salário, aviso prévio, FGTS somado da multa rescisória de 40%. Já no pedido de demissão, saldo de salários, férias proporcionais (e vencidas, se houver) somadas de 1/3; 13º salário, aviso prévio. Por seu turno, na demissão por mútuo acordo: saldo de salários, férias proporcionais (e vencidas, se houver) somadas de 1/3, 13º salário, metade do aviso prévio, se indenizado, FGTS somado da multa rescisória de 20%, aquelas salariais, como férias e décimo terceiro salário, continuam sendo pagas integralmente.

Cumprido ressaltar que há dúvidas acerca da prevalência da vontade do empregado diante de sua condição de hipossuficiência, tem-se que a vontade do empregador pode prevalecer, posto que é notório que as vantagens proporcionadas pela referida lei são voltadas para o empregador, pois torna os custos menores em razão de haver uma diminuição considerável de verbas trabalhistas, a saber: redução por metade do aviso prévio indenizado e da indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego, e limita a movimentação

Seguindo o entendimento, há quem defenda que a negociação que resulta o mútuo acordo funcionaria somente em teoria, “pois não são raros os casos em que o empregado está em flagrante desvantagem perante o seu empregador, submetendo-se a situações que nem sempre são fruto da sua vontade ou sequer escolha sua”⁶. E ainda, trata-se de uma situação que enseja a renúncia de direitos por parte do empregado, porquanto “isso vai além do mero poder diretivo do empregador, havendo casos em que empregados são forçados a abrir mão, por exemplo, de verbas que são suas por direito”⁷.

Nesta seara, Mauricio Godinho Delgado o que tange ao distrato aduz que “Do ponto de vista meramente abstrato, sua existência seria juridicamente possível, uma vez que repugna à

⁶ MARQUEZ, Flávia Souza Pacheco. **A eficácia liberatória do pdv diante da tese de repercussão geral nº 152 do stf**. 2018. 53 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018.. P. 33. Disponível em: [https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/26435/4/Efic%
c3%a1ciaLiberat%c3%b3riaPDV.pdf](https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/26435/4/Efic%c3%a1ciaLiberat%c3%b3riaPDV.pdf). Acesso em: 04/05/2021.

⁷ Ibidem.

ordem jurídica a ideia de que sujeitos de direito não possam, por vontade consensual, dar fim a certo relacionamento”⁸.

Discorda da Entretanto, do ponto de vista técnico-jurídico, é praticamente inviável a realização do distrato trabalhista: é que, em harmonia aos princípios basilares do Direito do Trabalho, não pode o empregado fazer transação supressiva de parcelas juslaborativas, muito menos podendo efetivar renúncia no contexto da extinção do pacto empregatício. Por essa razão, no acordo informal para rompimento do contrato de trabalho, todas as verbas rescisórias próprias à dispensa sem justa causa mantêm-se, em princípio, devidas ao trabalhador, cumprindo-se a rescisão bilateral como se fosse, na realidade, mera despedida injusta. Essa inarredável circunstância jurídica torna o distrato, evidentemente, desinteressante para o empregador, sob a perspectiva econômica.

Por seu turno Carlos Henrique Bezerra Leite- pondera pela inconstitucionalidade de alguns dispositivos do artigo 484-a: “Parece-nos de duvidosa constitucionalidade as alíneas “a” e “b” do inciso I do art. 484-A da CLT, pois reduzem valores de dois direitos fundamentais dos trabalhadores (aviso prévio e FGTS), contrariando o disposto no caput do art. 7º e os incisos III e IV do art. 1º da CF.”⁹

Para corroborar o entendimento de incompatibilidade do dispositivo que versa sobre a dissolução consensual do contrato de trabalho, partiremos para a análise desse instituto sob a ótica dos princípios do direito do trabalho.

2.1 DA DISSOLUÇÃO CONSENSUAL DO CONTRATO DE TRABALHO E OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Todo e qualquer ramo do Direito possui princípios específicos que remontam a conquistas históricas de direitos e que, juntamente com as disposições constitucionais fundamentais, direcionam a edição das demais normas que constituem um ordenamento jurídico. No Direito do Trabalho não poderia ocorrer de maneira diversa, dada a importância dos princípios, estes direcionam a edição de normas infraconstitucionais, contudo com o

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017. p. 1289.

⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

advento da lei da reforma trabalhista, parece que houve uma relativização dessa premissa como restará demonstrado a seguir.

Os princípios e regras norteadores do Direito do Trabalho, asseguram proteção ao empregado na relação de laboral. Princípios estes são essenciais para assegurar ao empregado seus direitos, dessa maneira são premissas que não podem ser ignoradas, haja vista que trata-se de uma relação historicamente desigual marcada por uma atuação abusiva do empregador para com o empregado.

Em que pese, tenham ocorrido avanços em termos jurídicos, com a consagração de dispositivos presentes na Carta Magna brasileira e em leis infraconstitucionais, que asseguram proteção ao empregado, do ponto de vista prático, inúmeras são as condutas abusivas as quais os empregados são submetidos, justificadas pela superioridade econômica patronal diante da fragilidade do empregado decorrente do vínculo de subordinação e da necessidade do emprego. Dessa forma, os princípios do direito laboral tem caráter protetivo e devem ser para além de consagrados, efetivados.

Nesta senda, Alice Monteiro de Barros citando Hernandes Salvatore caracteriza o direito do trabalho como sendo um mecanismo para tentar equilibrar a relação laboral desigual, pois é “todo centralizado no princípio da tutela ‘compensatória’ ao trabalhador subordinado”¹⁰, ainda conceitua o referido princípio “como num conjunto de normas estabelecidas para contrabalançar a posição superior do empregador não apenas de fato, mas juridicamente reconhecida e normativamente sustentada”.¹¹

Dessa maneira, seguindo a mesma linha de raciocínio, no que concerne ao escopo da proteção jurídica ao trabalhador hipossuficiente, tem-se que os princípios justralhistas asseguram proteção ao empregado de tal modo que quaisquer atos cometidos pelo empregador em sentido oposto a previsão principiológica serão considerados nulos¹².

Dentre o rol de princípios que podem ser aplicados as relações laborais, que não serão abordados em sua totalidade, pois fogem aos objetivos dessa pesquisa tem-se princípios específicos do direito do trabalho que podem ser invocados e que, ao serem interpretadas à luz do caráter protetivo do direito do laboral apresentam disposições contrárias a conduta

¹⁰ HERNANDEZ, Salvatore. **Uma releitura da inderrogabilidade a crise dos princípios do direito do trabalho**. Revista shythesis, 39\2004, p 43. Trad. e resumo de Paulo Augusto Câmara apud BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**, 10 ed., são Paulo: Itr, 2016. P. 122.

¹¹Ibidem.

¹² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. P 165.

realizada o distrato. Assim sendo, os princípios trabalhistas serão aqui apresentados dada sua importância e com o objetivo de demonstrar que é perceptível que são preceitos que vão de encontro aos termos que constam nos dispositivos do artigo 484-A CLT, que versam sobre o instituto do Distrato.

Nessa perspectiva e como forma de corroborar o pensamento aqui apresentado, tem-se que os “princípios justralhistas, na vertente da interpretação mais favorável ao trabalhador surgiram como argumentos pra fazer frente à introdução da rescisão bilateral do contrato de trabalho”¹³ são eles “princípios da continuidade, indisponibilidade de direitos, primazia da realidade, podem e devem ser invocados [...] de modo que se esteja “estabelecendo parâmetros de tutela efetiva dos interesses dos trabalhadores ante o reconhecimento da constitucionalidade da possibilidade de distrato”¹⁴.

O primeiro princípio a ser invocado, cujas disposições versam em sentido oposto a norma contida o artigo 484 CLT, é o princípio da indisponibilidade dos direitos ou da irrenunciabilidade de direitos “baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual não é dado ao empregado dispor (renunciar ou transacionar) de direito trabalhista” e como consequência “sendo, por conta disso, nulo qualquer ato jurídico praticado contra essa disposição”¹⁵. Dessa forma, tem-se que o indigitado princípio “impede que o vulnerável, sob a miragem do que lhe seria supostamente vantajoso, disponha dos direitos mínimos que à custa de muitas lutas históricas lhe foram assegurados nos termos da lei”.

Verifica-se que “a indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado constitui-se em regra geral no Direito Individual do Trabalho do País, estando subjacente a pelo menos três relevantes dispositivos celetistas: arts. 9º, 444 e 468, CLT”¹⁶. Desse modo não é permitido ao empregado negociar sobre seus direitos até mesmo como uma forma de resguardá-lo de possíveis arbitrariedades, portanto “ (...) a regra geral é a de que o empregado não pode, antes de iniciar suas atividades laborais, no curso do contrato de trabalho ou após seu término,

¹³ COUTINHO, Aldacy Rachid. Mútuo consentimento: **considerações sobre o distrato trabalhista**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 2, n. 1, p. 231-254, 2019. P. 242. Disponível em <<http://revistatdh.org/index.php/REVISTA-TDH/article/view/35>>. Acesso em 10/05/2021.

¹⁴ COUTINHO, Aldacy Rachid. Mútuo consentimento: **considerações sobre o distrato trabalhista**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 2, n. 1, p. 231-254, 2019. P. 242. Disponível em <<http://revistatdh.org/index.php/REVISTA-TDH/article/view/35>>. Acesso em 10/05/2021.

¹⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. P 165.

¹⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020, p. 232

renunciar ou transacionar os direitos trabalhistas previstos em lei, seja de forma expressa ou tácita”¹⁷.

É necessário ressaltar que a doutrina pátria adotou os vocábulos indisponibilidade e irrenunciabilidade como expressões de sentido semelhante, entretanto há doutrinadores que não concordam com tal associação, asseverando que “a expressão irrenunciabilidade não parece adequada, pois não alcança a amplitude do princípio ora em discussão, pois quanto à renúncia, trata-se de um ato unilateral”¹⁸, logo tem-se que “o princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto). Para a ordem justralhista, não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador”¹⁹.

Nesta perspectiva tem-se que “é inimaginável, portanto, que qualquer empregado [...]no âmbito contratual, renuncie a direitos trabalhistas, tal qual o direito ao recebimento do salário mínimo [...] ou à percepção do décimo terceiro salário”²⁰. Permissa vênia, ao associar o princípio da irrenunciabilidade à figura do distrato é notório que o artigo 484-A da CLT, ao permitir que o empregado acorde com o empregador o encerramento do vínculo laboral por meio do distrato e como consequência assim não fruir do benefício do seguro desemprego e ter reduzido o saldo vinculado ao FGTS está permitindo situação similar as elencadas pelo acima pelo doutrinador. Isto posto, pode-se afirmar que há uma irrenunciabilidade de direitos maquiada\ velada de acordo entre empregado e empregador e o mais agravante que é uma situação permitida pela lei.

Prosseguindo a explanação sobre o princípio da indisponibilidade Maurício Godinho Delgado, a despeito do princípio ora analisado, em sua lição aduz que “a indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do

¹⁷ CASSAR, Vólia Bomfim **limites da liberdade individual na relação de trabalho e reforma trabalhista**. Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 2, abr/jun 2017. P. 294.< Disponível: em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/109939/2017_cassar_volia_limites_liberdade.pdf?sequence=1&isAllowed=y.> Acesso em: 19/04/2021.

¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. Ed. Rev. E ampl..— São Paulo : ltr, 2017p. 217.

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. Ed. Rev. E ampl..— São Paulo : ltr, 2017p. 217.

²⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. P. 167.

Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego.”²¹

Nessa toada, verifica-se em que pese seja permitido aos sujeitos da relação laboral optar pelo distrato, “todavia, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis e intransacionáveis, por se caracterizarem em direitos contidos em normas de ordem pública”²². Ademais, “só interessa ao patrão o distrato quando lhe é mais vantajoso economicamente. Neste caso, é o empregador quem pretende o afastamento do empregado, mas para pagar menos, ajusta um distrato, fazendo com que o empregado renuncie seus direitos”²³. Como já alhures mencionado surge o seguinte questionamento como é admissível que sejam permitidas situações em que há negociação de direitos conquistados e consagrados historicamente na Carta Maior brasileira?

Do princípio da indisponibilidade decorrem os institutos da renúncia, que ocorre por meio de ato individual do empregado e da transação, que ocorre por ato bilateral negociado com o empregador. Ambos institutos “são atos jurídicos que, em rigor, por força de indisponibilidade legal, não produzem efeitos no âmbito da autonomia individual privada dos empregados”²⁴. Como consequência ao descumprimento tem-se que “a lei que considera nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”²⁵.

Nesse sentido, afirma-se que as normas de Direito Do Trabalho são, em sua maioria, o objetivo de “limitar deliberadamente a autonomia da vontade, via de regra restringindo a renúncia e transação, em face da necessidade de proteger o economicamente fraco, “pois não seria coerente que o ordenamento jurídico assegurasse ao empregado garantias mínimas e depois deixasse esses direitos subordinados a sua vontade ou a vontade do empregador”²⁶.

²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. Ed. Rev. E ampl.. São Paulo : ltr, 2017p. p. 217.

²² CASSAR, Vólia Bomfim **limites da liberdade individual na relação de trabalho e reforma trabalhista**. Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 2, abr/jun 2017. p. 295.< Disponível: em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/109939/2017_cassar_volia_limites_liberdade.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 19/04/2021

²³ CASSAR, Vólia Bomfim **limites da liberdade individual na relação de trabalho e reforma trabalhista**. Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 2, abr/jun 2017. P. 295.< Disponível: em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/109939/2017_cassar_volia_limites_liberdade.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 19/04/2021

²⁴ Martinez, Luciano. **Curso de direito do trabalho** 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020, p.167

²⁵ Martinez, Luciano. **Curso de direito do trabalho** 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020, p.167

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**, 10 ed., são Paulo: ltr, 2016. p. 132.

Posto isto, diante das explicações alhures apresentadas verifica-se, portanto, que, o direito do trabalho reduziu o âmbito de aplicação da renúncia e da transação, pois “o legislador trabalhista abandonou o princípio da igualdade de direito[...], e passou-se a cerca-se da igualdade de fato, inclinando-se para compensar com uma “superioridade jurídica, a desigualdade econômica do trabalhador”²⁷.

Após traçadas as devidas considerações acerca do princípio da indisponibilidade, chega-se a conclusão que a figura do distrato vai de encontro as disposições contidas no referido princípio, uma vez que o distrato pressupõe a convergência de vontades e disso infere-se -se que haverá concessões recíprocas de modo que o empregado está dispondo de seus ocorram direitos para que não ocorram mais prejuízos o que tange as verbas rescisórias. Para além disso, deve-se voltar as atenções para o fato de que pode o distrato estimular as fraudes ou os vícios de consentimento do trabalhador, especialmente quando este último for recontratado pelo mesmo empregador.”²⁸

De um modo geral, os doutrinadores, aqui apontados, apresentam em suas lições argumentos contrários a instituição da dissolução consensual as normas trabalhistas baseados a máxima de que o empregado sempre ocupará uma posição de inferioridade em relação ao empregador, mesmo diante do fato da legislação prevê compensações e benefícios decorrentes do vínculo laboral, esta relação esta longe de se manter em pé de igualdade. Dessa forma, em virtude da hipossuficiência do trabalhador, ao se firmar o contrato deve-se considerar a hipótese de ocorrer um vício de consentimento e a vontade do empregado for manifestada com vícios de consentimento. Esse é o entendimento doutrinário dominante, contudo há quem discorde de tais explicações como pode-se perceber abaixo:

Em relação ao empregado, concluiu-se que é possível em determinadas situações exercer, de forma plena, as habilidades para formular julgamentos e emití-los, bem como para agir de modo livre e com intencionalidade, baseado em conhecimento e informações relevantes. Nessa linha de entendimento, igualmente, entendeu-se que, ainda que a relação de emprego seja de base assimétrica, tal fato não justifica a presunção absoluta de vício de consentimento do trabalhador quanto a atos de disposição de direitos.

²⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**, 10 ed., São Paulo: Itr, 2016. p 132

²⁸ CASSAR, Vólia Bomfim **limites da liberdade individual na relação de trabalho e reforma trabalhista**.

Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 2, abr/jun 2017. P. 297.< Disponível: em

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/109939/2017_cassar_volia_limites_liberdade.pdf?sequence=1&isAllowed=y.> Acesso em : 19/04/2021.

Tanto o é que foram demonstradas algumas situações em que a própria jurisprudência vem relativizando essa presunção e exigindo a prova de coação e vício, mencionando que o empregado é sujeito de direitos e obrigações, gozando de plena capacidade para os atos civis.²⁹

O cerne da questão reside não no fato do empregado ter habilidade ou capacidade civil, para tomar decisões e fazer escolhas, como o indigitado autor manifesta, e ainda que não houvesse um vício de consentimento por parte do empregado, mas sim o fato de que há um dispositivo de lei, tornado lícita, uma prática- o distrato- que, com base o entendimento aqui apresentado, se mostra abusiva, injusta e só corrobora com a desigualdade da relação empregatícia, em que obviamente o empregado ocupa a posição mais vulnerável.

2.2 ASPECTOS JURISPRUDENCIAIS E O TRATO DA MATÉRIA

Apresentam-se nesse tópico aspectos atinentes a algumas decisões relevantes a respeito da dissolução por mútuo acordo com o objetivo de compreender qual o posicionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho a respeito do tema. As jurisprudências em questão foram buscadas em Tribunais Regionais do Trabalho com a intenção de responder as seguintes indagações : qual o posicionamento desses tribunais em relação à aplicação do artigo 484, CLT? A dissolução contratual é acatada pelos magistrados: a principio a resposta para tal indagação é positiva. Seguimos com a análise:

RESCISÃO CONTRATUAL POR COMUM ACORDO. ART. 484-A DA CLT. VALIDADE. Não restou evidenciado nos autos qualquer vício de consentimento que pudesse atingir a eficácia do acordo para rescisão contratual firmado entre as partes, nos termos do art. 484-A da CLT. Recurso Ordinário do reclamante a que se nega provimento.

(TRT-2 10008286620195020281 SP, Relator: NELSON NAZAR, 3ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 30/09/2020)

No presente julgado discute-se a questão, anteriormente apresentada, da validade da manifestação de vontade do empregado ao firmar o acordo de dissolução do contrato de trabalho. Da leitura do dispositivo extrai-se que consta a postulação do reclamante

²⁹ JÚNIOR, Eugênio Hainzenreder. **A (in) disponibilidade dos direitos fundamentais trabalhistas: a figura do distrato como modo de cessação do contrato de emprego.** Porto Alegre, 2016. 266f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). p. 244

(empregado) que pugna pela nulidade do acordo de dissolução consensual, de modo que seja reformada a sentença de primeiro grau que julgou improcedente tal pedido. Alega o reclamante que ao aceitar o acordo ora firmado entre as partes para findar o contrato de trabalho, não recebeu orientações suficientes quanto às disposições constantes nos documentos que estava assinando, ou seja, que houve um vício de consentimento.

O posicionamento do tribunal ocorreu no sentido de não acatar a irresignação do empregado, pois “cabia ao reclamante, nos termos do art. 818 da CLT e 373, I, do CPC/2015, o ônus de demonstrar de forma cabal que o acordo teria sido, na verdade, fraudulento em razão de vício de manifestação de vontade, já que nenhuma prova fez nesse sentido”. Outrossim, restou comprovado que houve o devido pagamento pela empregadora das verbas devidas nos termos do art. 484-A, CLT . Dessa forma, o acordo para dissolução do contrato, os termos do artigo 484, CLT, foi considerado válido. De modo semelhante ocorreu no julgado que segue:

ACORDO EXTRAJUDICIAL. QUITAÇÃO. ALCANCE. ART. 484-A DA CLT. A extinção contratual por acordo extrajudicial, forte no art. 484-A da CLT, não alcança eventual descumprimento de obrigações trabalhistas nascidas ao longo do contrato, como a concessão do intervalo intrajornada. INTERVALO INTRAJORNADA. Comprovada a negligência do intervalo, defere-se a respectiva remuneração.³⁰

(TRT-10 00010689420185100019 DF, Data de Julgamento: 12/02/2020, Data de Publicação: 19/02/2020)

Nesse caso, o reclamante (empregado) alega que o acordo de dissolução não foi válido, pois ocorreu mediante ameaças e que a reclamada (empregador) obrigou-o a aceitar acordo de dissolução que se mostrou totalmente benéfico e vantajoso somente a reclamada em total prejuízo ao reclamante, ainda, teria que procurar o Poder Judiciário, caso o houvesse recusa em realizar o acordo, pois não haveria acerto em relação as veras rescisórias. A reclamada nega vício de consentimento, aduzindo que o acordo fora realizado mediante intervenção sindical.

Da apreciação do posicionamento do tribunal tem-se que não há que se falar em coação ou ameaça no caso em apreço, vez que “foi colocado que aquele que não aderisse ao

acordo proposto deveria ingressar com reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho para reaver os seus direitos”. Dessa forma, conclui-se que “a colocação acima referida não se constitui em coação ou ameaça, mas em inequívoco alerta sobre a necessidade de judicialização da questão”. Ademais, faz-se mister ressaltar o seguinte trecho da aludida decisão:

O reclamante, que é pessoa adulta, capaz e alfabetizada, recebeu orientação de seu sindicato e, neste contexto, se aderiu ao acordo, o fez priorizando sua própria conveniência, isto é, adotando o posicionamento que lhe pareceu mais vantajoso pois, na época, tinha interesse de deixar a empresa ré e ser imediatamente contratado pela empresa sucessora da reclamada na prestação de serviços junto ao Ministério e sabia que, sem o acordo, seria mantido como empregado da reclamada não naquele posto”. Dessa maneira, indefere os pedidos de pagamento de aviso prévio integral e de mais 20% sobre o FGTS, pois o acordo foi firmado em conformidade com o artigo 484- a CLT.

O trecho acima explanado coaduna com a lição de um autor anteriormente aqui apresentada, ao trata-se das lições doutrinárias a cerca da dissolução do contrato. Permissa vênua, discordamos de tal, entendimento, como alhures demonstrado vez que, em muitos casos, a coação por parte empregadora é recorrente, portanto o amago da questão reside o fato da concessão legal que permite a redução, renúncia e transação de direitos laborais consagrados constitucionalmente e que para os quais tais situações não podem ocorrer por cota também das disposições principiológicas do Direito Do Trabalho. O recurso precedente, de igual maneira, versa sobre a validade do acordo de dissolução consensual mediante alegação de fraude:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. RESCISÃO CONSENSUAL. ART. 484-A DA CLT. VÍCIO DE CONSENTIMENTO. NULIDADE. NÃO PROVIMENTO. O vício de vontade constatado, qual seja, a coação, e a não observância dos princípios e normas aplicáveis à forma excepcional de rescisão contratual, inserta no art. 484-A da CLT, torna sem efeito o ato rescisório, o qual, por consequência, transmuta-se para a rescisão por iniciativa do empregador.

(TRT-7 - RO: 00006153120185070004, Relator: REGINA GLAUCIA CAVALCANTE NEPOMUCENO, Data de Julgamento: 15/05/2019, Data de Publicação: 21/05/2019)

Neste julgado, constata-se uma situação diferente das que foram até aqui apresentadas. A irresignação ocorreu por parte do empregador, ao ser condenado ao pagamento de diferença de verbas rescisórias, mediante o reconhecimento que a extinção do contrato de trabalho não se deu por mútuo acordo, mas por iniciativa patronal. Desse modo, pretendia-se, por via recursal, que fosse reconhecida a validade da rescisão consensual do contrato de

trabalho, alegado haver sido realizada nos termos do art. 484-A da CLT. Ressalta-se a argumentação por parte empregatícia:

Argumenta que a norma contida no citado dispositivo legal atribui plena validade às rescisões acordadas entre empregado e empregador, não havendo que se presumir qualquer ausência de vontade por parte do obreiro, seja por fraude, seja por coação, de modo que eventual violação a este direito careceria de prova inequívoca do fato, ônus do qual não se desincumbiu o Recorrido.

Restou comprovado que houve vício de consentimento, pois “a prova oral evidencia que o reclamado (empregado) foi pressionado a efetivar a rescisão consensual, dando ensejo à nulidade do ato”. Ainda extrai-se da leitura do julgado que “a empresa [...] faltou com a verdade acerca dos direitos do empregado, a fim de convencê-lo a praticar a rescisão consensual, impedindo a produção dos efeitos devidos face à rescisão unilateral”. Desse modo, foi constatado que a empresa era única interessada na extinção do vínculo laboral e que a vontade do empregado foi viciada o momento de realização do acordo.

Percebe-se, da leitura da decisão que ainda há situações em que são realizadas manobras por parte empregatícia para ludibriar o empregado, quando não há o interesse em manter a relação laboral de modo que não sejam respeitados e assegurados seus direitos, inclusive o que tange ao pagamento das veras devidas. O vício de consentimento é uma delas e as disposições previstas o artigo 484 – A da CTL, se mostram um meio favorável para que o empregador evada-se das consequências de dispensar o empregado por sua vontade. a deliberação presente o julgado a seguir trata da implementação do artigo 484, a clt, mediante a reforma trabalhista e das disposições referentes ao seguinte artigo. A saber:

RECURSO ORDINÁRIO. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO CONSENTIMENTO E PAGAMENTO DE VERBAS RESILITÓRIAS. RESCISÃO CONTRATUAL POR ACORDO EXTRAJUDICIAL. ART. 484-A DA CLT (LEI Nº 13.467/2017). VÍCIO DE CONSENTIMENTO. ÔNUS DA PROVA. A extinção do contrato de trabalho por mútuo consentimento prevista no artigo 484-A da CLT se encontra submetida ao escrutínio quanto à validade formal e substancial do termo de rescisão, à luz dos artigos 138 a 188 do Código Civil c/c o artigo 8º, § 1º, da CLT e do artigo 9º da CLT. Negando o trabalhador que a ruptura contratual ocorreu por mútuo consentimento (art. 484-A), é do empregador o ônus da prova, tendo em vista a revogação do § 1º do 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (assistência/fiscalização

sindical obrigatória) e em face dos princípios da continuidade da relação de emprego e da primazia da realidade, assumindo maior relevância a orientação da Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho."

(TRT-1 - RO: 01008536820195010011 RJ, Relator: GUSTAVO TADEU ALKMIM, Data de Julgamento: 01/12/2020, Primeira Turma, Data de Publicação: 23/01/2021).

Nesse julgado, por sua vez, a matéria em questão também está relacionada à manifestação de vontade do empregado. Consta a alegação do empregado que houve a realização de acordo, para término do vínculo empregatício, de maneira fraudulenta ocorrido mediante vício de cometimento. Em que pese a ausência de comprovação da empregada que sua manifestação de vontade havia sido viciada, o relator proferiu a decisão reconhecendo que houve vício de consentimento na negociação realizada entre empregado e empregador.

Na decisão em apreço restou-se demonstrado que o ônus processual de provar, de maneira cabal e incontestável, a validade do acordo de rescisão contratual, isto é, que a ruptura contratual ocorreu por mútuo consentimento (art. 484-A da CLT), caso haja alegação por parte do trabalhador que houve fraude na celebração do acordo, pois desse modo observa-se os princípios da proteção ao trabalhador, da continuidade da relação de emprego e da primazia da realidade.³¹

Cumprе ressaltar que o magistrado demonstrou contrariedade aos referidos dispositivos, asseverando que: "Este foi um dos aspectos precarizadores trazidos pela chamada Reforma Trabalhista, cuja literalidade tenta contornar o princípio protetivo ao trabalhador, autorizando que ele abra mão de direitos considerados irrenunciáveis e constitucionais"³². Dessa forma, aduz ainda que os "direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis, isto é, são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública. Logo, mesmo após a dispensa, o trabalhador não pode dispor dos direitos previstos em lei [...]". Conclui a decisão ponderado que trata-se de uma situação típica de coação moral e/ou econômica, que, em si, vicia o ato de consentimento na confecção de acordo extrajudicial previsto no art. 484-A da CLT, declarado a nulidade do acordo extrajudicial deferindo ao empregado as veras rescisórias devidas. No

julgado que segue, de maneira diversa, adota-se o entendimento contrário ao pedido, formulado por parte do empregado, para que seja decretada a declaração de nulidade do acordo de dissolução:

RESCISÃO POR ACORDO ENTRE AS PARTES. ARTIGO 484-A CLT. O art. 484-A da CLT, incluído pela Lei 3.467/17, autoriza a rescisão do contrato de trabalho por mútuo consentimento, nos moldes ali determinados. Estando o acordo em conformidade com a referida norma legal, cumpria ao empregado a prova de que houve vício de consentimento da sua parte, de forma a ensejar a nulidade do ato. Não se desincumbindo o autor do seu encargo probatório, mostra-se legítima a rescisão contratual nos moldes em que efetivada.

(TRT-3 - RO: 00105732020205030089 MG 0010573-20.2020.5.03.0089, Relator: Marcio Toledo Goncalves, Data de Julgamento: 23/04/2021, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 26/04/2021. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 1695. Boletim: Não.)

Da leitura dos termos extrai-se que o empregado pugna que se declare a nulidade do acordo de dispensa, alegando que houve coação por parte do empregador. Desse modo, cabia ao reclamante o ônus probatório de comprovar o vício na declaração de vontade, o que não ocorreu, entretanto. O posicionamento do tribunal se deu o sentido de reconhecer legalidade ao acordo de dissolução consensual vez que observava os tramites legais. Aduz o magistrado que “ O acordo entabulado está em perfeita consonância com a norma legal, tendo sido, inclusive, expressamente descritos os direitos assegurados ao autor. Ademais disso, a dispensa, na forma como foi procedida, não causou ao autor nenhum prejuízo”³³. Importante destacar o seguinte trecho da decisão:

“Ao contrário disso, foi-lhe, até mesmo, mais benéfica, pois tendo recusado a transferência proposta pela ré, o caminho a seguir seria o pedido demissional, o que lhe acarretaria, além do pagamento do aviso prévio ao empregador, a ausência de saque do FGTS que ficaria retido em sua conta vinculada, sem, ainda, computar a multa rescisória respectiva. Nesse sentido, à falta de prova de vício de consentimento por parte do reclamante ou indícios de fraude, a rescisão contratual é válida, não tendo o reclamante direito à percepção das diferenças de verbas rescisórias pleiteadas”.

3 A PROTEÇÃO CONTRA A DISPENSA ARBITRÁRIA SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

3.1 BREVES CONSIDERAÇÕES ACERCA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Com a finalidade de contextualizar o objeto de estudo, que é a dissolução consensual do contrato de trabalho relacionando-a às despedidas arbitrárias e sendo analisado sob a ótica dos direitos fundamentais do empregado, inicialmente, é imperioso traçar breves considerações a respeito da teoria geral dos direitos fundamentais, pois esses são um dos pilares que inspiraram a elaboração da presente monografia. Para tanto, é necessário apresentar aspectos atinentes aos referidos direitos.

Os Direitos fundamentais são um conjunto de normas que, nos dizeres de Carl Schmitt, “receberam da Carta Magna um grau mais elevado de garantia ou segurança”.³⁴ Abrangem direitos individuais, coletivos, sociais e políticos dos indivíduos, conferindo-lhes maior proteção e tendo, portanto, a finalidade de que, ao serem concedidos, sejam concretizados os corolários da dignidade da pessoa humana, da liberdade, da igualdade³⁵. São, em muitos casos, resultado de conquistas históricas e estão elevados à categoria de um dos direitos mais importantes de um ordenamento jurídico, vez que são previstos na lei maior de um Estado que é a Constituição Federal. Assim, são fundamentos e, ao lado dos princípios, servem como parâmetros para elaboração de todos os demais dispositivos legais de um ordenamento jurídico, de modo que devem estar em conformidade com os preceitos determinadas pelas normas fundamentais. Dessa forma, dada sua importância, devem ser, para além de reconhecidos, efetivados.

Paulo Bonavides, citando Konrad Hesse, apresenta duas concepções para os direitos fundamentais, a saber: “Criar e manter os pressupostos de uma vida na liberdade e na

³⁴ Apud BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 15ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 561

³⁵ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005, p.

dignidade da pessoa humana, eis o que os direitos fundamentais almejam”³⁶ e a outra mais restrita: “direitos fundamentais são aqueles direitos que o direito vigente qualificou como tais”³⁷. Faz-se mister apresentar essa última definição de direitos fundamentais, pois implicará na discussão acerca da fundamentalidade dos direitos sociais que será tratada ainda neste capítulo em tópico próprio.

Mendes, Coelho e Branco defendem posição semelhante ao associarem os direitos fundamentais ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Aduzem os autores que “os direitos e garantias fundamentais, em sentido material, são, pois, pretensões que, em cada momento histórico, se descobrem a partir da perspectiva do valor da dignidade humana.”³⁸ Ainda defendem os citados autores que existe uma dificuldade na conceituação dos Direitos Fundamentais, vez que:

O catálogo dos direitos fundamentais vem-se avolumando, conforme as exigências específicas de cada momento histórico. A classe dos direitos que são considerados fundamentais não tende à homogeneidade, o que dificulta uma conceituação material ampla e vantajosa que alcance todos eles. Tampouco a própria estrutura normativa dos diversos direitos fundamentais não é coincidente em todos os casos³⁹.

Nessa senda, percebe-se que a conceituação das normas fundamentais suscita controvérsias e divergências doutrinárias em decorrência da utilização de vocábulos considerados como sinônimos dos referidos direitos, expressões como “direitos humanos”, “direitos do homem”, “direitos públicos subjetivos”⁴⁰ são exemplos.

Para José Afonso da Silva, a utilização dessas expressões como sinônimas, ao lado das evoluções e transformações históricas sofridas pelos direitos fundamentais, é o que torna difícil a definição de um conceito sintético e preciso dos referidos direitos⁴¹. Dessa forma, entende-se ser imprescindível para esse estudo, fazer uma diferenciação entre elas.

Conforme a lição no aludido autor, o vocábulo “direitos humanos” é utilizado no âmbito internacional, especificamente na elaboração de documentos internacionais, no entanto

³⁶ HESSE, Konrad (1982) apud BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 15ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 560.

³⁷ Ibidem.

³⁸ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4 ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2009. p 271

³⁹ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4 ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2009. p 271

⁴⁰ SILVA, op. cit., p. 175 mesmo autor, mesma obra e mesma página. Obra já citada

⁴¹ Ibidem p. 175

se opõe a essa expressão e a “direitos do homem”, pois, segundo ele, não há possibilidade de existência de direitos que não sejam humanos, ressalvados os direitos dos animais, ao passo que aduz que a melhor expressão a se utilizar seria “Direitos Fundamentais do Homem” por entender que “além de referir-se a princípios, que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico, designam, no direito positivo, as prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas”⁴².

Por seu turno, Manoel Jorge Silva Neto assevera que não há possibilidade de utilização das referidas expressões como sinônimas, vez que “a designação de ‘fundamentais’ é dedicada àquele conjunto de direitos assim considerados por específico sistema normativo-constitucional, ao passo que ‘direitos do homem’ ou ‘direitos humanos’ são terminologias recorrentemente empregadas nos tratados e convenções internacionais”⁴³. Complementa afirmando que há possibilidade de os direitos humanos se tornarem fundamentais desde que sejam recepcionados e incluídos por um Estado ao seu ordenamento jurídico, de modo que sejam obedecidos os trâmites estabelecidos nacionalmente para que à norma internacional seja atribuída a natureza de direito fundamental⁴⁴.

Por derradeiro, Ana Lúcia Coelho apresenta as referidas expressões conceituando-as de maneira sucinta e objetiva do seguinte modo:

Assim, os “direitos do homem”, os naturais, são aqueles outorgados a todos os homens pela sua mera condição humana, capazes de atender às suas necessidades, de forma a assegurar a sua dignidade, mas ainda não positivados, enquanto os “direitos humanos” compreendem os direitos positivados em normas internacionais. Já os “direitos fundamentais” são aqueles reconhecidos e positivados no âmbito do direito interno dos Estados. A definição de quais direitos são fundamentais é resolvida no âmbito de cada ordenamento jurídico, normalmente especificados na Constituição de cada país, recebendo uma tutela reforçada que os diferencia dos demais direitos⁴⁵.

Dessa forma, em que pese haja divergências terminológicas, considerar-se-á para fins de elaboração desse trabalho, o entendimento dos indigitados autores que não consideram as

⁴² Mesmo autor. Mesma obra e pg. 178

⁴³ SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen juris, 2006, p. 513

⁴⁴ Silva eto. Maoel Jorge

⁴⁵ LIMA, Ana Lúcia Cordeiro de. **Dispensa discriminatória dos trabalhadores sob a perspectiva dos direitos fundamentais**. 2007. 177 f. Dissertação (Mestrado) -Faculdades Integradas de Vitória, 2007, p. 23.

referidas expressões como sinônimas e utilizará a expressão “Direitos Fundamentais”, pois consoante entendimento de Silvia Isabelle Ribeiro, esse é um vocábulo que “contempla todas as categorias dos Direitos fundamentais já aludidos na nossa Carta Política, como os direitos e deveres individuais e coletivos, os direitos sociais, a nacionalidade, os direitos políticos, vez que a expressão “Direitos Fundamentais” é fruto da evolução legislativa”.⁴⁶

Superadas as questões terminológicas e conceituais e partindo para os caracteres dos Direitos Fundamentais, é importante mencionar que esses direitos são divididos e classificados com o objetivo de torná-los de mais fácil compreensão para fins didáticos, no que a doutrina chama de “gerações” ou “dimensões”⁴⁷, trata-se da formação e evolução histórica dos Direitos Fundamentais e os fatores que ensejaram seu surgimento.

A primeira dimensão dos Direitos fundamentais data da Revolução Francesa e compreende direitos individuais que almejaram proteger os indivíduos dos abusos cometidos pelo poder estatal. A não intervenção do Estado na esfera individual dos sujeitos era a principal finalidade a ser lograda, de modo que se alcançasse uma atuação negativado Estado no que tange a interferências abusivas em relação à esfera particular dos indivíduos. Dessa forma, nessa primeira dimensão encontram-se os direitos Cíveis e Políticos, tais como: os direitos a vida, à liberdade, à propriedade, à segurança e à igualdade de todos perante a lei, direitos de reunião e associação e os direitos políticos⁴⁸.

A segunda dimensão é caracterizada pela ausência do Estado em questões econômicas e sociais, trata-se do período que compreende o liberalismo, cuja característica era atuação mínima do Estado, a atuação estatal estava limitada à proteção das liberdades individuais. O Estado, nesse momento em que os direitos de primeira dimensão já estavam consagrados, extrapola a liberalidade alcançada pelos direitos de primeira dimensão de modo que não atribui a si a responsabilidade da resolução de problemas econômicos e sociais fazendo com que os sujeitos reclamassem uma atuação positiva frente aos referidos problemas. A desigualdade social e os empasses econômicos que contribuía para que os sujeitos se deparassem com uma vida com péssimas condições sociais. Nas palavras de Dirley da Cunha

⁴⁶ VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. **Proteção efetiva contra a despedida arbitrária no Brasil**. São Paulo: LTr, 2015, p. 22.

⁴⁷ Há divergências doutrinárias a respeito do tema, especificamente no que tange a utilização dessas expressões, pois há doutrinadores que defendem a inadequação de um dos vocábulos de modo que deva ser utilizada somente uma delas, no entanto apresentá-las não se encontra no rol de objetivos que se pretende alcançar com a elaboração desta pesquisa. Para aprofundamento maior do tema consultar: LIMA, Ana Lúcia Cordeiro de. **Dispensa discriminatória dos trabalhadores sob a perspectiva dos direitos fundamentais**. 2007. 177 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdades Integradas de Vitória, 2007.

⁴⁸ CUNHA JÚNIOR, Dirley. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª ed. Salvador: jusPodivm, 2012, p. 617.

Júnior “O homem, livre por natureza, mas sufocado e oprimido pelos graves problemas sociais, foi buscar proteção do Estado, de quem passou a depender, para desenvolver suas virtualidades.”⁴⁹ Com essa pretensão de proporcionar melhores condições econômicas e sociais para os indivíduos e como consequência do fracasso do Estado liberal, que ocasionou condições sociais degradantes, surge o Estado de bem-estar social com a finalidade de que os direitos sociais fossem assegurados. A atuação estatal não mais se restringia a assegurar a liberdade individual, mas sim buscava-se sua total interferência para garantir melhores condições aos sujeitos. Dessa forma, todos os esforços do Estado deveriam estar empenhados em garantir aos indivíduos “educação, saúde, trabalho, assistência social, dentre outros direitos destinados a garantir a todos, indistintamente, a fruição dos bens destinados à manutenção de uma vida digna.”⁵⁰ Portanto, pode-se inferir que os direitos de primeira dimensão almejavam a Liberdade, ao passo que os de Segunda dimensão, a Igualdade. Nesse sentido assevera Dirley da Cunha Júnior:

Esses direitos, reconhecidos no século XX, sobretudo após a primeira Guerra Mundial, compreendem os direitos sociais, os direitos econômicos e os direitos culturais. São denominados de direitos de igualdade, porque animados pelo propósito de reduzir material e concretamente as desigualdades sociais e econômicas ate então existentes, que debilitavam a dignidade humana. Esses direitos, por sua vez, exigem atuações positivas do Estado sob a forma de fornecimento de prestações. Isso significa que, diversamente dos direitos de primeira dimensão, para cuja tutela necessita-se apenas que o Estado não permita sua violação, os direitos sociais não podem ser tão-somente "atribuídos" ao indivíduo: pois exigem permanente ação do Estado na realização dos programas sociais. Por isso, são direitos denominados positivos, que expressam poderes de exigir ou de crédito.⁵¹

Os direitos ditos de terceira dimensão são destinados à coletividade não mais aos sujeitos em sua individualidade, mas compreendem o sujeito enquanto o gênero humano⁵². São dotados os de um caráter universal, de modo que não têm como destinatários os sujeitos na sua esfera individual, mas sim consideram a humanidade. Também denominados direitos da solidariedade⁵³, direitos dos povos ou coletivos difusos. Nessa perspectiva, Paulo Bonavides aponta que:

Dotados de altíssimo teor de humanismo e universalidade, os direitos de terceira geração tendem a cristalizar-se no fim do século XX enquanto direitos que não se destinam especificamente à proteção de interesses de indivíduo, de um grupo ou de

⁴⁹ CUNHA JÚNIOR, Dirley. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª ed. Salvador: jusPodivm, 2012, p. 621.

⁵⁰ GASPAR, Gabriela Curi Ramos. **Colisão de direitos fundamentais nas relações de emprego em organizações de tendência**. 177 f. 2015. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015, p. 27.

⁵¹ CUNHA JÚNIOR, Dirley. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª ed. Salvador: jusPodivm, 2012, p. 623.

⁵² LIMA, Ana Lúcia Cordeiro de. **Dispensa discriminatória dos trabalhadores sob a perspectiva dos direitos fundamentais**. 2007. 177 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdades Integradas de Vitória, 2007. P. 26.

⁵³ CUNHA JÚNIOR, Dirley. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª ed. Salvador: jusPodivm, 2012, p. 626.

determinado Estado. Têm primeiro por destinatário o gênero humano mesmo, num momento expressivo de sua afirmação enquanto valor supremo em termos de existencialidade completa.⁵⁴

Nessa senda, Manoel Jorge Silva Neto, traz importante questionamento acerca de como distinguir os direitos de segunda dimensão com os de terceira, vez que todos os sujeitos têm direito a saúde, educação, trabalho, ou seja, também havendo nesses direitos caracteres de titularidade difusa? A diferença está, parafraseando as palavras do autor, “no fato de que os direitos sociais permitem a fruição por indivíduo isolado enquanto os direitos difusos não são destinados a indivíduos identificados”.⁵⁵

Dando continuidade à explanação sobre as dimensões dos direitos fundamentais, de acordo com a lição de Antônio Carlos Wolkmer, a doutrina tem entendimentos distintos ao tratar sobre o rol dos Direitos de terceira dimensão e apresenta tais entendimentos em duas categorias, a saber: a categoria de autores que adotam uma interpretação mais abrangente e que compreende os direitos relativos ao desenvolvimento, à paz, à autodeterminação dos povos, ao meio ambiente sadio, à qualidade de vida, o direito de comunicação, etc., ao passo que outros doutrinadores adotam uma interpretação mais restrita que compreende os direitos transindividuais: de titularidade coletiva e difusa, adquirindo crescente importância o Direito Ambiental e o Direito do Consumidor.⁵⁶

Atualmente há doutrinadores que já mencionam a necessidade do reconhecimento da existência de uma quarta geração de direitos fundamentais “em que pese ainda não ter merecido consagração nas ordens jurídicas interna e internacional”⁵⁷. Referência sobre o tema em comentário, Paulo Bonavides aduz que a essa quarta dimensão de direitos fundamentais pertencem à democracia, à informação e o pluralismo sendo necessário que haja uma universalização institucional desses direitos por meio do processo de globalização política”.⁵⁸

A doutrina, ainda, atribui como características dos aludidos direitos: a inalienabilidade, tais direitos não podem ser transferidos, vez que são inatos; a imprescritibilidade, direitos que

⁵⁴ BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 15ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p 569.

⁵⁵ SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen juris, 2006, p. 516.

⁵⁶ WOLKMER, Antônio Carlos. **Introdução aos Fundamentos de uma Teoria Geral Dos “Novos” Direitos**. Revista Jurídica. Curitiba: v2, nº 31. p.. 121- 148. 2013. p. 129. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/593>>. Acesso em: 10/04/2021.

⁵⁷ CUNHA JÚNIOR, Dirley. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª ed. Salvador: jusPodivm, 2012, p. 627.

⁵⁸ BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 15ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p.571.

não deixam de ser exigíveis com o decurso do tempo; c) irrenunciabilidade, que não podem ser abdicados e, ainda, absolutos, só podendo ser relativizados em casos excepcionais⁵⁹.

Desta maneira, diante de tudo que foi apresentado acerca dos direitos fundamentais, vislumbra-se a importância destes para as relações entre os indivíduos, a sociedade e o Estado e ao liame laboral. Não obstante datarem de momentos remotos, representam importantes conquistas, que carregam o bônus da historicidade e que conferem maior proteção, àqueles sujeitos que detêm sua titularidade, frente a possíveis arbitrariedades que possam ser cometidas diante de relações onde figuram partes em pé de desigualdade. É exatamente nesse escopo que se apresenta essa pesquisa, são necessárias constantes discussões no que tange à manutenção, cumprimento e efetivação dos direitos fundamentais para que não ocorram retrocessos para com os sujeitos de direitos. Nessa seara, infere-se que os direitos fundamentais se constituem e se amoldam diante das necessidades dos indivíduos, por isso, Manoel Jorge Silva Neto salienta que:

Convém assinalar que o processo de densificação dos direitos fundamentais é infindo; vale dizer, teve o início identificado à Revolução Francesa, mas não terá fim. E isso acontece precisamente porque o Estado, instrumento de satisfação das necessidades humanas, esta, de modo ininterrupto, submetido a modificações pelo simples fato de o ser humano que o cria estar constantemente em transformação.⁶⁰

Superada a contextualização a respeito do conteúdo dos direitos fundamentais e tendo em vista o papel essencial, para o presente trabalho, desempenhado pelos direitos sociais faz-se necessária, inicialmente, realizar uma breve digressão acerca de suas respectivas características e do que pode-se inferir a partir da análise de um direito, no momento em que o legislador constituinte atribui tal condão a essa categoria de direitos. É o que será tratado no tópico a seguir.

⁵⁹ Ibidem, p.183

⁶⁰ SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen juris, 2006, p. 155

3.2 DOS DIREITOS SOCIAIS NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

Como já concluído no tópico anterior, os direitos sociais estão consagrados universalmente, no rol de direitos pertencentes à segunda dimensão dos direitos fundamentais, em virtude disto infere-se que são direitos que emergiram com a ascensão do Estado de bem estar social e com a necessidade de se reparar problemas sociais que não foram alcançados pelos direitos fundamentais consagrados na primeira dimensão.

O Contexto da Revolução Industrial proporcionou avanços nos campos econômicos e tecnológicos ao passo que desencadeou uma série de problemas sociais. A desigualdade social se agravava, na medida em que o Estado buscava somente atender aos interesses da classe elitista conquanto que as classes menos abastadas serviam apenas como objeto para se alcançar o tão almejado desenvolvimento econômico. Assim, como alhures demonstrado, buscava-se uma atuação positiva do Estado para que a desigualdade social fosse erradicada de modo que houvesse melhorias nas condições sociais dos indivíduos.

Nesse sentido, Monique Fernandes Santos Matos, aduz que o que torna os direitos sociais dotados de características próprias é justamente essa conformação as necessidades sociais, porquanto são categorias próprios de direitos dotados de características que decorrem “do fato terem sidos gerados a partir de necessidades específicas da sociedade industrial (...) e como consequência de opções políticas e de governos das elites, conjugadas ao efeito de lutas de classe menos favorecidas pelo então incipiente sistema capitalista de produção.”⁶¹ Nesse posto de vista, dispõe Gabriela Neves Delgado que os direitos ora em análise “desenvolveram-se, (...) parte em decorrência das grandes manifestações operárias e sindicais, principalmente após a Revolução Industrial, parte em razão da estratégia adotada pelo próprio Estado com vistas a assegurar a hegemonia de seu poder.”⁶²

No Brasil a Constituição Federal conferiu aos direitos sociais o atributo de direitos fundamentais estando dispostos no Capítulo II (Dos Direitos sociais) do Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais) e abrangem os artigos 6º ao 11º. Partiremos, portanto, a análise desses dispositivos e as implicações de serem elevados a esse condão.

⁶¹ MATOS, Monique Fernandes Santos. **Direito Internacional Social: análise das Decisões das Cortes Europeia e Interamericana de Direitos Humanos**. Curitiba: Juruá, 2015, p. 2.

⁶² DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: Ltr, 2006, p. 59.

O texto constitucional apresenta o conteúdo dos direitos sociais no artigo 6º dispendo que: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.⁶³ Nos artigos 7º ao 11º , se encontram elencados os direitos relativos à seara trabalhista. Ressaltam-se os termos do artigo 7º, vez que os demais não compreendem o objeto de estudo apresentado nessa pesquisa, a saber seguro-desemprego, fundo de garantia do tempo de serviço salário mínimo, irredutibilidade de salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença-gestante, licença paternidade, aviso prévio, aposentadoria e integração à previdência social, dentre outros, que totalizam 34 incisos, todos voltados à melhoria da condição social dos trabalhadores. Destaquem-se as disposições que constam no inciso I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

A vista disto, resta demonstrado e pode-se inferir que, de acordo com as disposições constitucionais, a proteção contra a dispensa arbitrária é um direito fundamental social. Quais as implicações de considerá-lo como um direito fundamental? Passaremos a analisar no próximo tópico.

3.3 DA FUNDAMENTALIDADE DOS DIREITOS SOCIAIS

Elevar um direito à categoria de Direito Fundamental implica em reconhecer sua posição no ordenamento jurídico. Como já foi tratado no tópico dedicado aos direitos fundamentais, a Carta Magna é que determina quais direitos quer atribuir como Direitos Fundamentais. Portanto, de modo simplório apenas pela análise de onde foi alocado o trabalho no texto constitucional, pode-se inferir que trata-se de um Direito Fundamental Social.

Conferir a característica de fundamentalidade a um direito significa atribuir-lhe, por meio da soberania Constitucional, uma condição de superioridade jurídica. Dessa forma, com

⁶³ BRASIL, [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 02/04/2021.

o atributo de estarem alocados e receberem proteção constitucional, geram restrições quanto a sua modificação e flexibilização em relação ao descumprimento. Nesse seguimento é certo que reconhecer um direito como fundamental implica “ (...) na imposição de certas obrigações elementares para os poderes públicos, inclusive (ou principalmente) obrigações de não discriminação, não regressividade e progressividade.”⁶⁴

A doutrina pátria caracteriza a fundamentalidade em duas categorias, a saber, a material e a formal. A materialidade formal permite que direitos fundamentais que não estejam positivados sejam incorporados ao ordenamento jurídico. Dessa forma, nas palavras de Marcos Sampaio, há um problema na noção de fundamentalidade material, pois essa concepção permite que haja “ausência de um regime jurídico reforçado capaz de outorgar aos direitos fundamentais, na prática, uma proteção jurídica maior com a preservação do núcleo essencial [...]”⁶⁵.

A opção pela fundamentalidade formal dos direitos fundamentais é aqui apresentada como forma de corroborar que estes direitos se encontram previstos na Constituição Federal, e, portanto, são dotados de superioridade e da força que a Lei Maior lhes atribui, de modo que não se é permitida flexibilizações em relação ao não cumprimento e à edição do que já se encontra consagrado constitucionalmente, de modo que se faz a opção pela fundamentalidade formal . A fundamentalidade material não encontra escopo nesse trabalho, Nesse diapasão, tem-se que:

A posição dos direitos fundamentais no sistema jurídico define-se, assim, pela sua fundamentalidade formal, na medida em que somente se estiver garantido mediante norma constitucional, terá essa força jurídica própria da supremacia constitucional, vinculando o poder político, nas suas tarefas de realização dos direitos. Com base nisso, Dimitri Domolis¹⁷³ aponta que esse elemento formal é condição suficiente da fundamentalidade, rejeitando a fundamentalidade material dos direitos fundamentais.⁶⁶

⁶⁴ SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **OS direitos sociais como direitos fundamentais e a judicialização de políticas**: algumas considerações. Revista da AJURIS – Porto Alegre, v. 43, n. 141, Dezembro, 2016.p. 22 Disponível em:

http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-AJURIS_141.10.pdf. Acesso em: 01/05/2021.

⁶⁵ SOUZA, Marcos Sampaio de. **O conteúdo essencial dos Direitos Sociais no Constitucionalismo brasileiro**. 2011. 268 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, 2011, p. 67. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/8973>. Acesso em: 05/05/2021.

⁶⁶ SOUZA, Marcos Sampaio de. **O conteúdo essencial dos Direitos Sociais no Constitucionalismo brasileiro**. 2011. 268 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, 2011, p. 67. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/8973>. Acesso em: 05/05/2021.

Marcos Sampaio, citando a lição do JJ Gomes Canotilho, assevera que atribuir fundamentalidade significa que “as normas consagradoras de direitos fundamentais possuem grau superior na ordem jurídica, (...) são submetidas a regime mais rigoroso de modificação”⁶⁷ pondera ainda o referido autor que a dita fundamentalidade dos direitos em apreciação ensejam importantes consequências, a saber: “geralmente, constituem limites materiais a reforma e revisão da constituição e como normas dotadas de efeitos imediatos dos poderes públicos constituem parâmetros materiais as decisões, escolhas e ações dos órgãos públicos.”⁶⁸ Consoante entendimento pregresso, entende-se que a atuação estatal, em todas as esferas, apresenta-se aqui como uma forma de garantir que os direitos sociais sejam assegurados e de fiscalizar seu cumprimento de tal forma que:

Se o que está em jogo, todavia, não são simples concessões revogáveis, mas direitos fundamentais, os poderes de turno devem observar uma série de obrigações que não podem ser indefinidamente postergadas: desde a obrigação de não regressividade em matéria de direitos sociais até a de adotarem medidas de proteção dos direitos sociais em face de abusos dos atores privados em relações de poder, sem prejuízo do dever de garantir, de forma permanente, o conteúdo mínimo dos direitos sociais, relacionado com aquilo que é delineado, inclusive culturalmente, como o mínimo existencial.⁶⁹

Neste ínterim, diante da explanação apresentada, depreende-se que os direitos fundamentais sociais por serem dotados de referida fundamentalidade, são protegidos quanto a eventuais modificações, pois detém regras mais rígidas para tal, desse modo adquirem tal força, dentre outros fatores, porquanto datam de conquistas históricas e asseguram direitos socialmente conquistados aos indivíduos. Ademais, o trabalho é um direito social fundamental e dele decorre a proteção contra a despedida arbitrária que é um dos escopos de análise da presente monografia. Tais aspectos foram aqui apresentados para que reste demonstrado o respeito e a observância dos preceitos fundamentais sociais devem prevalecer à vista de que não se incorra em insegurança jurídica e no conseqüente retrocesso social. Superadas as questões acerca da fundamentalidade dos direitos sociais, partiremos a análise

⁶⁷ CANOTILHO, J.J. Gomes (1998) apud SOUZA, Marcos Sampaio de. **O conteúdo essencial dos Direitos Sociais no Constitucionalismo brasileiro**. 2011. 268 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, 2011, p. 68.

⁶⁸ CANOTILHO, J.J. Gomes (1998) apud SOUZA, Marcos Sampaio de. **O conteúdo essencial dos Direitos Sociais no Constitucionalismo brasileiro**. 2011. 268 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, 2011, p. 68.

⁶⁹ SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **OS direitos sociais COMO DIREITOS FUNDAMENTAIS e A Judicialização de políticas: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES**. Revista da AJURIS – Porto Alegre, v. 43, n. 141, Dezembro, 2016.p. 277 Disponível em http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-AJURIS_141.10.pdf. Acesso em 23/03/2021.

do instituto da dispensa arbitrária como forma de demonstrar como tais assuntos estão relacionados e como interferem na esfera individual dos empregados.

3.4 O INSTITUTO DA DISPENSA ARBITRÁRIA

A dispensa ou despedida é uma das hipóteses de cessação do vínculo empregatício, ou seja, por meio desta que o empregado não mais realiza atividades laborais tendo, portanto o encerramento do seu contrato de trabalho. Várias são as hipóteses previstas no ordenamento jurídico que ensejam a extinção do vínculo empregatício que não serão abordadas, em sua totalidade, entretanto, por estarem fora do campo de estudo ora proposto. Para fins de elaboração dessa pesquisa, serão utilizadas as modalidades de extinção contratual, a saber, resilição contratual, resolução contratual e rescisão contratual com ênfase na dissolução consensual do contrato de trabalho cujas explanações serão realizadas no capítulo subsequente.

A dispensa consiste em uma das modalidades de extinção do contrato de trabalho, por vontade do empregador, noutras palavras trata-se da resilição unilateral do contrato empregatício. De acordo com Valter Paulo Fuck, “a despedida ou dispensa do empregado corresponde a um ato pelo qual o empregador, de forma unilateral, dá por finda a relação de emprego existente”.⁷⁰

No ordenamento jurídico brasileiro a expressão dispensa arbitrária aparece elencada na Constituição Federal de 1988 o artigo 7º, inciso I, nos seguintes termos, “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais [...]: I- relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar”⁷¹ e como consequência do descumprimento “que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;”⁷². Dessa forma, entende-se que o constituinte manifestou a preocupação de resguardar a continuidade da relação de emprego de modo que estabeleceu uma proteção contra a despedida arbitrária com ou sem justa a nível constitucional dada a importância da continuidade da relação laboral para o empregado e para a sociedade.

⁷⁰ FUCK, Valter Paulo. **A proteção Constitucional da Relação de Emprego: uma abordagem garantista**. 2001. 167 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis, 2001. p. 44. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/80225>. Acesso em: 04.04.2021

⁷¹ **BRASIL, Constituição Federal de 5 de outubro de 1988**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 04.04.2021

⁷² *Ibidem*.

Deve-se registrar que há, o que a doutrina chama de, um “vácuo legislativo” no que tange a edição da lei complementar a qual o artigo constitucional se refere, posto que a aludida lei até os dias de hoje não foi editada. Há doutrinadores que defendem que a não edição da lei não dá margem para que continuem ocorrendo dispensas sem a devida motivação, uma vez que o texto constitucional é claro ao estabelecer proteção contra esse instituto, a saber: “para que se reconheça o dever de motivação lícita [...] não há necessidade de edição de lei”⁷³. Mas sim que haja “uma atuação comprometida, que exija do empregador a explicitação do motivo que o levou a extinguir o contrato, que quase sempre existe, embora muitas vezes esteja propositalmente oculto.”⁷⁴ Em contrapartida há aqueles que defendem que a falta de efetividade da norma constitucional encontra respaldo justamente por conta do vácuo legislativo decorrente da ausência dessa regulamentação infraconstitucional.

Tratando dessa questão o dispositivo da Carta Maior que versa sobre a dispensa arbitrária está diretamente relacionado à regra de transição, que dentre outros, estabelece uma indenização transitória contida no caput e inciso I do art. 10, do ADCT da mesma Carta Magna nos seguintes termos “até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição” (...) “fica limitada a proteção nele prevista ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, caput e § 1º, da Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966”. Nesse mesmo dispositivo consta a vedação a despedida arbitrária, a saber, “fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa : a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato”⁷⁵.

Em relação à legislação infraconstitucional, é importante ressaltar que tem-se o Decreto-Lei n. 5.452 determinando ser arbitrária a dispensa que não se funda “em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”⁷⁶ e a Consolidação das leis trabalhistas (CLT) que menciona proteção dos representantes dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) os termos do artigo 164, § 3º da CLT.⁷⁷

⁷³ SEVERO, Valdete Souto. **O Dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 247.

⁷⁴ Ibidem.

⁷⁵ BRASIL, **Constituição Federal de 5 de outubro de 1988**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 04.04.2021

⁷⁶ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 02/04/2021.

⁷⁷ BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14/05/2021.

Em relação ao tratamento jurídico dado a despedida, na lição de Luciano Martinez, tem-se que a despedida motivada divide-se em três modalidades, a saber: “a) despedida sem justa causa; b) despedida com justa causa e d) despedida com causa discriminatória. Por sua vez, quando, imotivada, a despedida configura-se como despedida arbitrária.”⁷⁸

No que tange às discussões travadas acerca da dispensa imotivada Aryon Romita, citado por Walter Fuck assevera que há uma imprecisão terminológica a respeito da classificação feita pela jurisprudência em dispensa motivada e imotivada. De acordo com o autor, em toda dispensa há um motivo que a ensejou, portanto, não há que se falar em dispensa imotivada:

Errônea é a expressão ‘despedida imotivada’. Não há despedida imotivada, despedida sem motivo: o empregador sempre sabe por que despede o empregado. [...] qualquer ato volitivo obedece a motivos; é motivado. Já o ato irracional é imotivado (ato de insano, do animai inferior). A despedida - ato voluntário do empregador, animal racional - é sempre motivada. Despedida imotivada é uma *contradictio in terminis* [...].⁷⁹

Para Luciano Martinez a dispensa imotivada “é a despedida sem qualquer motivação, conhecida, por isso, como arbitrária”⁸⁰. Ainda de acordo com o autor, tem-se, portanto “uma denuncia vazia, que para a qual houve a tentativa de conceituação por parte do legislador no artigo 165 da CLT”⁸¹, e ainda “sustentado ser arbitrária a despedida não fundada em motivos, indicando como razoáveis aqueles de ordem disciplinar (motivo produzido pelo empregado), técnica, econômica ou financeira (motivos produzidos pelo empregador)”⁸². Não há que se confundir, portanto, segundo Martinez, a dispensa imotivada com a dispensa sem justa causa, que ocorre quando “o empregador tem razões para despedir o empregado, mas estas razões, por não consistirem em inexecução faltosa- não são consideradas justas para privar o trabalhador das indenizações previstas em lei”.⁸³

⁷⁸ **MARTINEZ**, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 1194.

⁷⁹ **ROMITA**, Arion Savão. Proteção Contra a Despedida Arbitrária. In; Trabalho & Processo. São Paulo: Saraiva, jun. 1994. p. 4 apud **FUCK**, Valter Paulo. A proteção Constitucional da Relação de Emprego: uma abordagem garantista. 2001. 167 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis, 2001. p. 58.

⁸⁰ **MARTINEZ**, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2020 p. 1197.

⁸¹ *Ibidem*

⁸² *Ibidem*.

⁸³ *Ibidem*, p. 1194

Adotando a mesma orientação doutrinária, Walter Paulo Fuck assevera que “na dispensa arbitrária não há qualquer justificativa razoável ou plausível que fundamente o ato do empregador, enquanto que na despedida sem justa causa pode haver uma razão subjetiva razoável, ainda que não tipificada como falta pela legislação”, aduzindo, portanto, que são institutos diferentes.

Nessa senda, Oyama Karina Barbosa afirma que “a dispensa não arbitrária e, portanto, autorizada por nosso ordenamento, seria aquela na qual o empregador apresenta previamente o motivo ou a causa pela qual deseja terminar a relação empregatícia.”⁸⁴ Dessa forma, qualquer dispensa que fora realizada sem que haja um motivo de relevância social não deve ser aceitável, nas palavras da indigitada autora “essa causa pode estar ligada à pessoa do trabalhador ou às necessidades de funcionamento da empresa, mas deve ser relevante e socialmente justificável”⁸⁵ defende ainda que “qualquer dispensa realizada fora dessas regras é inaceitável, podendo ser chamada de arbitrária, injustificada ou imotivada.”⁸⁶

Como restou demonstrado, a Carta Magna brasileira consagrou a proteção contra a despedida arbitrária com o condão de ser um direito fundamental social. Disso decorre que o fato de ser previsto constitucionalmente já confere ao dispositivo tamanha magnitude, pois trata-se da lei maior de um Estado, ademais alocado no rol dos direitos fundamentais sociais e dos trabalhadores adquire relevância ainda maior. Por esse viés, e dada à importância dos preceitos constitucionais no que tange a relação laboral para a parte empregadora, tem-se que “na medida em que o ordenamento protege contra a despedida, está fixando para o empregador um dever de conduta conforme, ou seja, um dever de justificar o ato de denúncia do contrato”⁸⁷, portanto, não se trata de uma opção, em que se pairam dúvidas acerca de seu cumprimento, mas concomitante ao pensamento da referida autora, tem-se uma obrigação, um dever de fazê-lo.

Ademais, motivar a dispensa está além de um simples ato em que o empregador, diante da ausência de necessidade da força de trabalho do empregado, resolve por fim ao contrato de trabalho, mas tem relação direta com a dignidade pessoal do empregado que não pode ser

⁸⁴ ANDRADE, Oyana Karyna Barbosa. **Proteção constitucional contra a dispensa arbitrária do empregado: do descumprimento à efetividade**. 2012. 140 f. Dissertação de mestrado – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, p. 34. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-8XTNHD>. Acesso em: 19/05/2021.

⁸⁵ *Ibidem*.

⁸⁶ *Ibidem*.

⁸⁷ SEVERO, Valdete Souto. **O Dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.p. 135

“descartado” como se uma coisa fosse, a qualquer tempo, por vontade do empregador, pois a dispensa quando realizada nesses moldes pode, inclusive, impactar com sérias consequências a vida do sujeito, assunto esse que será abordado em tópico próprio. Nessa senda, tem-se que “a intenção do constituinte era, [...] restringir o poder patronal e a sua potestade, evitando a precarização da relação de emprego [...] com o objetivo de efetivar direitos fundamentais dos trabalhadores, como o pleno emprego e a dignidade.”⁸⁸

Posto isto, pode-se inferir que a motivação da dispensa se faz necessária, sobretudo, para combater situações em que tal instituto seja realizado mediante abuso de direito patronal, é uma prática cotidiana recorrente que “se vislumbra quando um empregado é dispensado, sem qualquer motivação, estando ele acometido de problemas de saúde provenientes de doenças profissionais”⁸⁹, demonstra ainda a desvalorização do trabalho humano na medida em que ocorrem situações nas quais “a dispensa é utilizada para permitir a contratação de outro trabalhador, para exercer a mesma função com menor salário”.⁹⁰

Pelo fato de se tratar de uma disposição constitucional fundamental social, tem-se um dever fundamental correlato de motivação da despedida. Esta é a tese sustentada por Valdete Souto Severo ao defender que “ao garantir uma relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária, a Constituição estabelece um dever fundamental diretamente ligado ao direito fundamental ali conferido”⁹¹. Dessa forma, afirma-se que dos “direitos fundamentais previstos o artigo 7º, emanam deveres fundamentais, portanto, motivar a despedida é um dever fundamental” essas são as implicações de se ter um direito dotado de fundamentalidade. Neste seguimento, a referida autora atribui “a responsabilidade ao Estado de exigir que o empregador atenda aos preceitos constitucionais e motive o ato da despesa.”⁹² de modo que “o Estado só poderá realmente garantir aos trabalhadores ‘relações de emprego contra

⁸⁸ DANTAS, Adriano Mesquita. **A proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa no Brasil: uma abordagem da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**. Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba: João Pessoa, 2014. p. 43.

⁸⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção 158 da OIT**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 25, p. 47-63, jul./dez. 2004. p. 48. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/106535>>. Acesso em: 10/04/2021.

⁹⁰ Ibidem.

⁹¹ SEVERO, Valdete Souto. **O Dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.p. 198

⁹² SEVERO, Valdete Souto. **O Dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.p. 198

despedida arbitrária’, se reconhecer ao empregador, diretamente, o dever de motivar o ato de dispensa. Ignorar a existência desse dever é negar conteúdo ao direito ali escrito.”⁹³

Prosseguido com a explanação referente à interferência do Estado como um sujeito responsável por impelir o ato de motivação da despedida, Renato Rua assevera em sua lição que :

Na verdade, a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa vincula negativamente o empregador, na busca da eficácia horizontal dessa espécie de direito fundamental social, ao passo que o direito ao emprego vincula positivamente as entidades estatais na promoção de políticas públicas de pleno emprego, tendo em vista a eficácia vertical desse gênero de direito fundamental social⁹⁴ – reato rua p. 80-81.

No que diz respeito às consequências jurídicas de se realizar uma dispensa sem a devida motivação, há doutrinadores que defendem que trata-se de um ato ilícito que deve ser considerado inválido, a saber: “ isso significa, na prática [...] permite e é suficientemente claro para impor pelo menos a nulidade, por inconstitucionalidade, das despedidas arbitrárias e sem justa causa, permitindo, com isso, a invalidação destas”.⁹⁵ De maneira similar aduz Renato Rua, “daí concluir-se que tanto as despedidas coletivas quanto as individuais só teriam validade se justificadas. Não havendo justificção para as despedidas coletivas e individuais, isto é, ocorrendo a despedida arbitrária ou sem justa causa, o ato unilateral do empregador é ilícito”⁹⁶

A despedida representa um óbice ao princípio da continuidade da relação de trabalho. Ao analisar os dispositivos que versam sobre a dispensa arbitrária, é notória “a preocupação

⁹³ SEVERO, Valdete Souto. **O Dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.p. 179.

⁹⁴ ALMEIDA, Renato Rua de. Proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 40, p. 79-84, 2012 p. 80-81. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/104239>>. Acesso em 11/03/2021.

⁹⁵ DANTAS, Adriano Mesquita. **A proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa no Brasil: uma abordagem da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**. 2014. 126 f. Dissertação (Mestrado) Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba: João Pessoa, PB. p. 59. <http://www.ct.ufpb.br/pos/contents/pdf/bibliovirtual/dissertacoes-2014/adriano-mesquita-dantas.pdf>. Acesso em: 05/04/2021.

⁹⁶ ALMEIDA, Renato Rua de. Proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 40, p. 79-84, 2012 p. 81. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/104239>>. Acesso em 11/03/2021.

do legislador para que haja manutenção do lugar do trabalho”⁹⁷. Nesse sentido, diante das alterações sofridas na sociedade, e da necessidade de impedir os abusos cometidos pelos empregadores que interferissem na esfera dos direitos fundamentais dos empregados de modo que se concedesse o mínimo existencial de dignidade aos trabalhadores, tornou-se imprescindível a adoção de mecanismos que promovessem a proteção contra o encerramento do contrato do trabalho, por vontade unilateral do empregador, a qualquer tempo.

Em que pese ocorrida a evolução no mundo e no Brasil no âmbito de assegurar a continuidade do trabalho ao empregado, aparecem óbices à efetivação desse direito. O empregado é desvalorizado em razão de haver preferência a questões econômicas de valorização do mercado, sendo, portanto só mais um agente necessário à obtenção dos objetivos do mercado. Assim, malgrado a existência de previsões legislativas e de todo avanço ocorrido no sentido de assegurar melhores condições aos trabalhadores, ainda ocorrem situações em que não há uma preocupação em relação às necessidades de sobrevivência e as condições de trabalho ofertadas, mas sim na obtenção de mão de obra voltada para o atendimento das demandas mercadológicas. Dessa forma, podem-se justificar péssimas condições de trabalho e de violação de direitos fundamentais do empregado. De acordo com Severo, estas condições são implicações de uma sociedade neoliberal que “acabou por se convencer de que a liberdade ser privilegiada não era tanto a do trabalhador, mas sim do mercado”⁹⁸.

No cenário nacional com a edição da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), houve a de criação de normas que visavam almejar a estabilidade do trabalhador, no sentido de proporcionar àquele uma relação empregatícia mais duradoura. Assim, foi instaurado o instituto da estabilidade decenal, por meio do qual, era garantida aos trabalhadores, que exerciam suas atividades laborais há mais de dez em determinada empresa, que não fossem demitidos. Com o advento da Lei nº 5.107/1966 (atualizada pela Lei nº 8.036/1990), que criou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a estabilidade decenal passou a ser inutilizada. Para Valdete Souto Severo, a instituição do FGTS foi “o primeiro ‘golpe’ a

⁹⁷ SEVERO, Valdete Souto. **O Dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.p. 98.

⁹⁸ SEVERO, Valdete Souto. **O Dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 66

disciplina de proteção à perda do lugar de trabalho”⁹⁹ e conseqüentemente ao princípio da continuidade das relações laborais.

Nesse sentido, mencionando a lição de Maurício Godinho Delgado, existem quatro critérios que representam óbices à ruptura, de modo que se promova a continuidade do contrato empregatício obedecendo, dessa forma, ao princípio da continuidade da relação de emprego. São eles “as restrições aos contratos a termo; os institutos da estabilidade e garantias de emprego; as proteções jurídicas nos casos de interrupção e suspensão contratuais; por fim, a exigência de motivação jurídica minimamente razoável para as dispensas de empregados por seus empregadores”.¹⁰⁰

O indigitado autor assevera ainda que a “incorporação ao direito do trabalho de um critério motivado para validação das rupturas dos contratos de trabalho seria o mais importante incentivo à permanência do contrato de trabalho”¹⁰¹ e ainda passa a ser “mais importante elemento de afirmação jurídica do princípio da continuidade da relação de emprego”.¹⁰²

3.4.1 A tese da despedida arbitrária como direito potestativo do empregador

Do instituto da despedida arbitrária decorre o entendimento, consagrado pela doutrina e jurisprudência¹⁰³ pátrias, de que há um direito potestativo concedido ao empregador para que de forma unilateral, ou seja, considerando apenas sua vontade, encerre o contrato de trabalho de seus empregados sem qualquer justificativa ou motivação. Noutras palavras, o ordenamento jurídico brasileiro permite que, em decorrência do poder diretivo concedido ao empregador, este, de igual modo, detenha o poder potestativo de despedir seus

⁹⁹ Ibidem, p.101

¹⁰⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017. p. 1257.

¹⁰¹ Ibidem, p.1256

¹⁰² Ibidem.

¹⁰³ EMENTA RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. ILCITUDE NÃO CARACTERIZADA. a dispensa do empregado constitui um direito potestativo do empregador, decorrente do poder diretivo que lhe é atribuído, não detendo o empregado direito subjetivo de manutenção do emprego quando não se enquadra em nenhuma hipótese de estabilidade tampouco se tem notícia de qualquer atitude discriminatória por parte do empregador. (TRT-19 – RO: 000108463201751900090001084-63.2017.5.19.0009, RELATOR: MARCELO VIEIRA, DATA DE PULICAÇÃO: 12/04/2019)

empregados de modo arbitrário, permissão esta vai de encontro às disposições da Constituição Federal de 1988.

Não obstante doutrina e jurisprudências majoritárias pacificaram entendimento de que a dispensa arbitrária faz parte de um direito potestativo do empregador, apresentaremos posições doutrinárias que versam em sentido contrário para restar demonstrado que a intenção do constituinte de 1988 era justamente de proteger a liame laboral revelando-se, portanto, implausível a aplicação deste instituto na seara trabalhista contexto da despedida.

Por direito potestativo entende-se ser, de modo geral, uma manifestação de vontade de um sujeito em relação a outrem, em que a este só resta aceitar as condições estabelecidas por aquele, pois nada poderá fazer em relação ao que for determinado. Nesse sentido, no âmbito do Direito Civil, Pablo Stolze Gangliano e Rodolfo Pamplona, citando Francisco Amaral, apresentam o seguinte conceito sobre o referido instituto “conferem ao respectivo titular o poder de influir ou determinar mudanças na esfera jurídica de outrem, por ato unilateral, sem que haja dever correspondente, apenas uma sujeição.”¹⁰⁴

Sobre o tema ora em análise, Flávio Tartuce assevera que “didaticamente, é certo que o direito potestativo, por se contrapor a um estado de sujeição, é aquele que encerrala a outra parte, que não tem saída.”¹⁰⁵

Por seu turno, Edilton Meireles entende que:

Quando estamos diante de uma situação na qual, em face da conduta (vontade) de uma pessoa, se constitui, modifica ou se extingue uma relação jurídica, independentemente da vontade alheia, que está obrigado a aceitar a nova situação surgida, estar-se-á diante de um direito subjetivo titularizado naquele primeiro. Logo, de tal direito surge o dever de outrem em aceitar a nova situação jurídica¹⁰⁶.

Desse modo, diante das lições acima expostas, conhecendo as concepções de direito potestativo, questionamentos surgem no sentido de que como é permissível que o referido instituto seja aplicável às relações laborais, quando se tem dois polos figurando em uma relação historicamente marcada por uma superioridade econômica e social que torna a relação desigual e que está longe de estar em pé de igualdade? A priori pode-se afirmar que para a elaboração do presente trabalho não encontramos fundamentos que justifiquem a aplicação do

¹⁰⁴ AMARAL, Francisco. Direito Civil — Introdução. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 687 apud Stolze, Pablo ; Pamplona Filho, Rodolfo Manual de direito civil – volume único – 4. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. P. 313.

¹⁰⁵ TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil: volume único**. – 10. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020. p. 458.

¹⁰⁶ MEIRELES, Edilton. **Natureza jurídica e limites da dispensa arbitrária ou sem justa causa**. Disponível em: < http://ediltonmeireles.com/?p=41#_ftn1>. Acesso em: 16/05/2021.

direito potestativo conferido ao empregador as normas de direito do trabalho no contexto da despedida arbitrária.

Nesse trilhar, tendo em vista a necessidade que tem o empregado do trabalho para seu sustento e de sua família, faz com que este aceite as imposições do empregador sejam elas de quaisquer natureza e o que torna a situação ainda mais agravante é o fato de ser um direito concedido ao empregador, ou seja, doutrina e jurisprudência reafirmam a superioridade patronal ao permitir que o empregador tome decisões o sentido de encerramento do contrato de trabalho e ao empregado resta acatar as determinações sem que nada possa fazer. Situação esta que se verifica, no entender de Jorge Luiz Souto Maior, “[...] quando o pretense direito potestativo de rescisão contratual se utiliza para simplesmente diminuir a condição social do trabalhador, ao contrário do que promete todo o aparato constitucional ”¹⁰⁷.

Não se pode olvidar que existem institutos que funcionam como mecanismos limitadores do exercício do direito potestativo patronal, mas não tem a capacidade retirar a natureza potestativa do direito de despedir¹⁰⁸, que são as estabilidades, alhures referidas, galgadas por meio das garantias de emprego a exemplo do Fundo de Garantia por tempo de Serviço (FGTS) que substituiu a anterior estabilidade decenal, estabilidade conferida ao Dirigente Sindical, a gestante, dentre outros.

Portanto, aqui se pretende demonstrar com essa discussão que a aplicação do instituto direito potestativo do empregador aos aspectos atinentes a despedida, é uma tese que, mesmo sendo utilizada já encontra-se superada e de aplicação inviável, com base na análise dos dispositivos legais e constitucionais do ordenamento pátrio. Com o intuito de corroborar tal entendimento, apresenta-se a lição de Silvia Isabelle Teixeira:

“Frise-se, inclusive, que há uma forma direta presente na Constituição para que o legislador atue o sentido de proteger e não de desproteger a relação de emprego e, assim sendo, não poderá acolher a tese de direito potestativo a despedida sem apresentação dos motivos.”¹⁰⁹

¹⁰⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção 158 da OIT**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 25, p. 47-63, jul./dez. 2004. p. 48. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/106535>. Acesso em: 10/04/2021.

¹⁰⁸ FUCK, Valter Paulo. **A proteção Constitucional da Relação de Emprego: uma abordagem garantista**. 2001. 167 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis, 2001, p. 47. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/80225>. Acesso em: 04.04.2021

¹⁰⁹ VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. **Proteção efetiva contra a despedida arbitrária no Brasil**. São Paulo: LTr, 2015, p. 210

Nesse seguimento “a doutrina e a jurisprudência brasileiras majoritárias, na contramão da maioria absoluta dos países ocidentais desenvolvidos e em desenvolvimento, insistem em reconhecer a existência de um suposto direito potestativo absoluto de resilir o contrato”¹¹⁰ Como consequência de se afirmar a aplicação do referido instituto ao empregado “nega-se não só o direito de permanecer empregado como também de conhecer os motivos da dispensa.”¹¹¹

3.4.2 A convenção 158 da OIT e o trato da matéria

Ao tratar sobre a proteção contra a dispensa arbitrária é imprescindível apresentar o posicionamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) a respeito do tema tanto porquanto a relevância da instituição para as relações laborais em todo o mundo quanto pelo posicionamento do Brasil ante a esta instituição sobre tema em apreço.

A OIT é uma organização internacional cuja política social, nos últimos anos, está sendo direcionada no sentido de adotar orientações voltadas à proteção do trabalhador diante da ameaça de precarização que a relação de emprego vem sofrendo por conta dos impactos causados pela economia mundial globalizada cujas tendências apontam para um quadro de desemprego estrutural, ¹¹² corroborou esse entendimento ao aprovar a convenção 158 na cidade de Genebra no ano de 1982 que versa sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador¹¹³.

Nesse sentido, ao traçar linhas históricas sobre a referida Convenção, tem-se que no âmbito internacional, encontra-se vigente desde 23 de novembro de 1985, no Brasil os tramites que evoluem a convenção pairam sobre os seguintes acontecimentos: foi analisada por uma comissão formada pelo Ministério do Trabalho, ¹¹⁴ em seguida, submetida à aprovação

¹¹⁰ SEVERO, Valdete Souto. **O Dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 11-12.

¹¹¹ SEVERO, Valdete Souto. **O Dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 11-12.

¹¹² FILHO, José Soares. **A convenção n. 158 da OIT**. Revista CEJ, Brasília, Ano XV, n. 54, p. 49-60, jul./set. 2011. p. 52. Disponível em: <<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r28015.pdf>> Acesso em: 04/04/2021.

¹¹³ PIRES, Rosemary de Oliveira. **Convenção n. 158 da OIT: um modelo ético na condução das dispensas arbitrárias e na análise dos danos morais decorrentes**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 8, n. 81, p. 157-177, ago. 2019.p. 162

¹¹⁴ SILVA, Antônio Álvares da. **A convenção 158 da oit**. Belo Horizonte: RTM, 1996. p. 9. apud ZANGRANDE, Edson Antony. **A Convenção 158 da OIT e a problemática de sua validade frente ao ordenamento jurídico brasileiro**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 48, p. 104-120, mar. 2016 p.104.

pelo Congresso Nacional o ao de 1992 e então ratificada em 1995 pelo governo, posteriormente entrando em vigor em 5 de janeiro de 1996 por meio da publicação de um decreto governamental que passou a torná-la pública em todo território nacional.

Nesse seguimento, foi denunciada pelo governo brasileiro em 20 de novembro de 1996, vindo a denúncia a ter efeito a partir de 20 de novembro de 1997. O então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, “acabou por promulgar a denúncia da respectiva Convenção, determinando que a mesma deixasse de vigorar, no âmbito nacional, a partir do dia 20 de novembro do ano de 1997”¹¹⁵. Questionamentos surgiram a cerca da validade da denúncia, vez que não obedecia ao prazo de dez anos estabelecido pela própria convenção para realização de tal ato, inclusive, em decorrência disso, “vários autores defendem a inconstitucionalidade da denúncia, havendo, inclusive, em tramitação a ação direta de inconstitucionalidade n. 1625 discutido a validade do ato [...]”¹¹⁶ e até mesmo da convenção.¹¹⁷

Com efeito, doutrinadores manifestaram-se acerca da constitucionalidade da convenção, a exemplo de Rodolfo Pamplona citando em sua lição José Alberto Couto Maciel, nos seguintes termos:

A Constituição de 1988 está plenamente acordo com o artigo 4º da Convenção 158, que tem por objetivo básico garantir a relação de trabalho quando não haja uma causa justificada relacionada com a capacidade do empregado, com o seu comportamento, ou baseada na necessidade de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.¹¹⁸

Em lição própria do aludido autor “entendemos que não há como se falar em inconstitucionalidade da Convenção nº 158, [...] eis que não conflitam com o art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988, haja vista que este apenas confirma a orientação da norma

¹¹⁵ ZANGRANDE, Edson Antony. **A Convenção 158 da OIT e a problemática de sua validade frente ao ordenamento jurídico brasileiro**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 48, p. 104-120, mar. 2016 p.105-106.

¹¹⁶ SEVERO, Valdete Souto. **O Dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 115

¹¹⁷ FILHO, R. M. V.P.; PAMPLONA, D. A. **Questões sobre a Convenção nº 158 da O.I.T. fev. 2019**. Disponível em <<https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675110287/questoes-sobre-a-convencao-n-158-da-oit>>. Acesso em 19/05/2021.

¹¹⁸ FILHO, R. M. V.P.; PAMPLONA, D. A. **Questões sobre a Convenção nº 158 da O.I.T. fev. 2019**. Disponível em <<https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675110287/questoes-sobre-a-convencao-n-158-da-oit>>. Acesso em 19/05/2021.

internacional.”¹¹⁹ Consideramos imperioso apresentar sucintamente os trâmites relativos à incorporação da convenção 158 para deixar claro o tratamento dado a matérias que dizem respeito a benefícios para o empregado.

No que tange ao conteúdo da convenção ora em discussão, “Um dos principais instrumentos normativos produzidos pela OIT é a Convenção n. 158, de 1982, que dispõe sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, visando protegê-la contra a despedida arbitrária ou sem causa socialmente justificável”¹²⁰.

Nos termos do artigo 4º, “não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”¹²¹. Explicitando as hipóteses que configuram causa justificada, José Soares Filho assegura que:

A causa do término, para ser justa, deve estar relacionada com a capacidade ou conduta do trabalhador, ou basear-se nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. A primeira dessas hipóteses diz respeito à inaptidão (ou incapacidade) do trabalhador para o desempenho das funções que lhe são cometidas, por falta das qualificações ou aptidões necessárias para esse mister, caracterizando-se como insuficiência profissional. Também compreende os casos de má execução do trabalho não devida a uma falta deliberada e de incapacidade para tanto resultante de um acidente ou uma enfermidade. A conduta do trabalhador que justifica o término de sua relação laboral corresponde a um comportamento repreensível, ou faltoso, podendo ser tanto uma falta profissional que suscite um procedimento disciplinar, quanto outro tipo de irregularidade comportamental.¹²²

O Artigo 5º, por sua vez, dispõe sobre os motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho constam os seguintes, a saber a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho, a ausência do trabalho durante a licença-maternidade, a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, dentre outros.

¹¹⁹ FILHO, R. M. V.P.; PAMPLONA, D. A. **Questões sobre a Convenção nº 158 da O.I.T.** fev. 2019. Disponível em <<https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675110287/questoes-sobre-a-convencao-n-158-da-oit>>. Acesso em 19/05/2021.

¹²⁰ FILHO, José Soares. **A convenção n. 158 da OIT.** Revista CEJ, Brasília, Ano XV, n. 54, p. 49-60, jul./set. 2011. p. 52. Disponível em: <<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r28015.pdf>> Acesso em: 04/04/2021.

¹²¹ Convenção 158 OIT. Disponível em: acesso em 21/05/2021.

¹²² FILHO, José Soares. **A convenção n. 158 da OIT.** Revista CEJ, Brasília, Ano XV, n. 54, p. 49-60, jul./set. 2011. p. 54. Disponível em: <<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r28015.pdf>> Acesso em: 04/04/2021.

Conclui-se a explanação aduzindo que a importância da referida convenção reside o fato do posicionamento da organização o sentido de proteger o empregado, dessa forma o que a convenção dispõe deverá servir de parâmetro para as disposições legais nacionais que versam sobre o tema o sentido de que em que pese à ocorrência da denúncia, o fato do Brasil ser membro da OIT e ter assinado a convenção n. 158 ao ser editada, este passou a ter a obrigação de ajustar as normas internas, observando a Constituição Federal, independente de ratificação ou incorporação.¹²³

Ao estabelecer a proteção contra a despedida imotivada, a OIT ratifica a necessidade e a importância de preservação da relação empregatícia, considerando a perspectiva do empregado, de certo que tal relação não pode ser poderá atingir o condão de ser vitalícia, sem que haja em algum momento seu encerramento, o que se preza nesse trabalho, consoante entendimento de Valdete Souto Severo, é que haja respeito e seja considerada a dignidade do empregado, de modo que a este seja informado os motivos que resultaram no encerramento do contrato de trabalho.¹²⁴ Nesse diapasão, todos os atos e leis que versam sobre a dispensa devem ser analisados considerando as disposições constitucionais nacionais, como restou demonstrada a compatibilidade da convenção n. 158 com os dispositivos da referida Carta Magna. É o que o que propor-se com a análise do instituto da dissolução consensual do contrato de trabalho no capítulo que segue.

4 A DISSOLUÇÃO CONSENSUAL SOB A ÓTICA DA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA

Diante de tudo que foi elucidado, este capítulo se desenvolve com a intenção de se demonstrar que o instituto da dissolução consensual nada mais é que uma hipótese de despedida arbitrária velada de acordo e, portanto, é um instituto incompatível com as disposições constitucionais que asseguram a proteção contra essa modalidade de despedida.

Das disposições constitucionais contra a despedida arbitrária, tem-se o artigo 7º vedando explicitamente esta prática e a ele pode-se associar o princípio balizar de todo

¹²³ SEVERO, Valdete Souto. **O Dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 115.

¹²⁴ SEVERO, Valdete Souto. **O Dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 117

ordenamento jurídico pátrio, caracterizado como fundamento da república e do estado democrático de direito, que é dignidade da pessoa humana. Nesse sentido:

Importa, assim, considerar a eficácia do princípio da dignidade da pessoa humana, na relação de trabalho. [...] O desequilíbrio econômico e social nesse vínculo, leva a que haja uma possibilidade mais eminente de violação do respeito à dignidade da pessoa humana e, por essa razão, é de maior exigibilidade também, que o empregador esteja sujeito à sua observância. Já foi dito que a empresa não é um mundo a parte, em que os princípios fundamentais do ordenamento jurídico, centrados na dignidade da pessoa humana, pudessem ser imunemente afastados.¹²⁵

O princípio da Dignidade da Pessoa Humana e as relações laborais estão intrinsecamente relacionados, haja vista que, dentre outros aspectos, o trabalho é um meio de assegurar que o indigitado princípio seja concedido ao empregado, na medida em que, em troca de sua força de trabalho, garante a sobrevivência daquele. Para isto, como alhures demonstrado, a tendência de instituições e organizações, que promovem a proteção ao trabalhador, de fomentar a continuidade do vínculo empregatício, ocorre com esse objetivo, uma vez que sua interrupção, ao ocorrer de maneira arbitrária e sem observar os direitos aos quais o empregado detém, representa um óbice a manutenção da sobrevivência dos indivíduos. De igual entendimento “a característica que o trabalho subordinado [...], de condição de possibilidade de sustento físico para o trabalhador e para a sua família, [...] dá a medida da dimensão que a perda do emprego tem a prática das relações sociais”.¹²⁶

Portanto, vislumbra-se que a cessação do vínculo empregatício, deve ocorrer de modo que seja preservada a dignidade do empregado, uma vez que, diante da complexidade das relações sociais deve-se admitir a impossibilidade de que em todos os veículos empregatícios se torem ininterruptos. Ao se constatar que a dissolução consensual do contrato de trabalho é uma espécie de despedida arbitrária, de imediato infere-se que trata-se de uma prática em há a inobservância que o princípio em apreço. Nesse diapasão, sobre a importância da preservação da dignidade da pessoa humana nas relações laborais, destaca-se que tem-se “ [...] uma

¹²⁵ WANDERLEY, Maria do Perpétuo Socorro. **A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, p. 106-115, jul./set. 2009. p. 110. Disponível em : https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13637/006_wanderley.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16/05/21.

¹²⁶ SEVERO, Valdete Souto. **O Dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 42

relação em o homem se obriga pessoal e diretamente para com outrem, entregado sua força física, psíquica e emocional, em troca de remuneração”.¹²⁷

Nesse íterim, vislumbra-se que a dissolução consensual do contrato de trabalho da maneira e nos termos em que foi realizada, num contexto de flexibilização dos direitos trabalhistas, decorrente da edição da lei da reforma trabalhista, só reforça o argumento de o empregado é visto como um óbice ao desenvolvimento econômico, de modo que permite-se uma prática explicitamente vedada pela Carta Magna brasileira.

Ademais, é um instituto incompatível com os dispositivos constitucionais que asseguram proteção ao trabalhador, por permitir a redução de verbas relativas ao tempo de serviço e vedar o acesso ao seguro desemprego que muitas vezes, diante das dificuldades mercadológicas de conseguir um novo emprego, resguardam financeiramente o sujeito. Associada a esse pensamento destaca-se a informação que “os custos das despedidas no Brasil é um dos mais baixos dentre os países desenvolvidos ou em desenvolvimento”¹²⁸, ou seja, a edição de leis que permitem a redução de direitos que já se encontram em um quadro de desvalorização, tora-se um agravante para o empregado.

A dissolução consensual torna-se uma dispensa arbitrária uma vez que o empregado vê-se obrigado a aceitar a dissolução do contrato, haja vista que não há escolha diante da possibilidade da redução das verbas rescisórias, como restou demonstrado com a análise jurisprudencial, onde na maioria dos casos apresentados, o empregado não manifestou sua vontade que se revelou contrária ao encerramento do contrato de trabalho, os casos mais agravantes houve coação e manobras realizadas com a intenção de ludibriar o empregado para que aceitasse o acordo.

Dessa firma depreende-se que trata-se de um “acordo” extrajudicial que na prática não funciona, os casos analisados, o empregador se mostrou único interessado na dissolução contratual, utilizou-se de meios legais para realiza-lo arbitrariamente. Reflexões surgem a cerca de situações em que o empregado não tem facilidade no acesso à justiça para fazer valer seus direitos, nesses casos, resta somente aceitar as imposições as quais foi submetido desta forma resta demonstrado que é um instituto somete benéfico ao empregador, vez que se tornará

¹²⁷ SEVERO, Valdete Souto. **O Dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. 13

¹²⁸ SEVERO, Valdete Souto. **O Dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. P.49.

menos oneroso, pois o empregador fica desincumbido dos custos que não estejam presentes as disposições do artigo, pois considera-se que há total quitação.

Outro ponto que pode ser utilizado para demonstrar a discrepância entre o artigo 484a e a constituição se refere ao art. 7º, caput da CRFB/88, que consagra o chamado princípio da vedação ao retrocesso social o qual “alude a ideia de que o estado após ter implementado um direito fundamental [...] não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente”.¹²⁹ Portanto, entende-se que “o próprio texto constitucional veda a criação de normas constitucionais derivadas ou instrumentos infraconstitucionais que tenham por objeto a supressão ou o agravamento de direitos trabalhistas, piorando ainda mais a condição social dos trabalhadores.”

J J Canotilho citado por Luciana Di Credico Derossi faz a seguinte explanação sobre o referido princípio:

“O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efectivado através de medidas legislativas (“lei da segurança social”, “lei do subsídio de desemprego”, “lei do serviço de saúde”) deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa “anulação”, “revogação”, ou “aniquilação” pura e simples desse núcleo essencial.”¹³⁰

Com a recente mudança legislativa, introduzida pela lei nº 13.467/17, que gerou a inclusão do art. 484-A na CLT, o âmbito da dissolução contratual, pode-se inferir que aponta em direção e oposta àquelas, disposições presentes a constituição federal de proibição ao retrocesso social. Dessa maneira, pode-se aduzir que, há uma mitigação dos princípios da proteção ao trabalho Constituição Federal, em especial no art. 7º. “Deste modo, não pode um instrumento legislativo, infraconstitucional, ceifar dos cidadãos aquilo que conquistaram ao longo dos

¹²⁹ MELO, Geraldo Magela. **O direito do trabalho e o princípio da vedação ao retrocesso**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Recife, PE, v. 21, n. 38, p. 65-80, 2011. P. 66. Disponível em : https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103098/2011_melo_geraldo_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em :04/06/2021.

¹³⁰ CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. 9. reimp. Coimbra: Almedina, 2003, p. 338-339 apud DEROSI, Luciana Diretico. *O princípio da vedação do retrocesso social e os direitos sociais*. Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em : https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/2semestre2014/trabalhos_22014/LucianaDerossi.pdf. Acesso em : 01/05/21.

séculos”.¹³¹ O entendimento que aqui procura apresentar é que “a atenuação das desigualdades entre empregador e empregado, após a vigência da lei da reforma, resultou cerceada de tal modo que os preceitos constitucionais estão sendo mitigados, haja vista a aprovação de dispositivos infraconstitucionais que versam diametralmente em sentido oposto aos direitos fundamentais previstos na Carta Maior.

Dessa maneira, a flexibilização dos direitos e princípios trabalhistas não pode ocorrer uma vez que ameaçam gravemente a segurança jurídica e a esfera de fundamentalidade dos direitos laborais medida em que “surge da união de outros dois preceitos constitucionais: o da dignidade da pessoa humana e da segurança jurídica. Serve ele como garantidor do cumprimento dos mínimos direitos do homem.”¹³²

“O princípio da vedação do retrocesso social, estampado cristalinamente no texto constitucional quando o assunto é direitos sociais dos trabalhadores, deve ser aplicado para evitar que a atuação estatal se dê de modo a retirar dos obreiros os direitos por eles conquistados. Ressalta-se: nada impede que determinadas legislações trabalhistas sejam flexibilizadas, mas tão somente com o intuito de adequar o trabalho à realidade hodierna, jamais prejudicando os trabalhadores ou deles retirando ainda que seja o mais agreste dos direitos alcançados, sem que haja a devida compensação.”

Nesse sentido, observa-se que as mudanças realizadas com o advento da lei da reforma trabalhista, têm uma influência de uma tendência de flexibilizar os direitos trabalhistas diante de um cenário de crise econômica. Todavia restou demonstrado que as consequências de flexibilização das normas trabalhistas não tem atendido as expectativas que pretendiam ser alcançadas haja vista que a flexibilização “tem trazido sérios pré-juízos aos trabalhadores e, conseqüentemente, à economia como um todo”¹³³. Ainda como consequências negativas aparecem “os índices de desemprego continuam altos, o nível salarial tem decaído muito e os empregos têm um grau de precariedade extremamente maior do que os que deixam de

¹³¹ NARDELLO, Arion Augusto Nasihgil; DUARTE, Francisco Carlos **a flexibilização do direito do trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social**. Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da UFC. v. 35.2, jul./dez. p.117-138. P. Disponível em : < <http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1281/1952>.> Acesso em : 10/05/2021

¹³² NARDELLO, Arion Augusto Nasihgil; DUARTE, Francisco Carlos **a flexibilização do direito do trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social**. Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da UFC. v. 35.2, jul./dez. p.117-138. P. Disponível em : < <http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1281/1952>.> Acesso em : 10/05/2021.

¹³³ NARDELLO, Arion Augusto Nasihgil; DUARTE, Francisco Carlos **a flexibilização do direito do trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social**. Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da UFC. v. 35.2, jul./dez. P. 117 a 138. P. Disponível em : < <http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1281/1952>.> Acesso em : 10/05/2021.

existir.”¹³⁴ “Crises eclodem cotidianamente [...] Entretanto, mitigar os direitos trabalhistas já demonstrou não ser a solução; muito pelo contrário, é nos momentos de recessão que o protecionismo laboral mostra-se necessário”

Portanto, infere-se com essas reflexões que “deve-se proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último, superioridade jurídica”. As disposições do artigo 484-A da CLT, vai de encontro a esse entendimento, pois torna ainda maior a superioridade do empregador com o liame laboral, pois o legislador concedeu ao empregador mais um mecanismo por meio do qual possa facilitar a despedida arbitrária.“ Neste sentido, é legítima a tomada de decisão do trabalhador de judicializar as relações de trabalho, quando estas levam a indícios de que não se respeitou a principiologia justralhista.”¹³⁵ A intenção de tornar menos burocrático o processo de despedida, com a possibilidade de ser um acordo extrajudicial, como asseveram os defensores do instituto, alhures mencionados, coloca o empregado numa posição de risco frente ao empregador prejudicado ainda mais as condições do empregado.

¹³⁴ NARDELLO, Arion Augusto Nasihgil; DUARTE, Francisco Carlos **a flexibilização do direito do trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social**. Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da UFC. v. 35.2, jul./dez. P. 117 a 138. P. Disponível em : < <http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1281/1952>.> Acesso em : 10/05/2021.

¹³⁵ VALENTE, Nara L.; FOGAÇA, Vitor H. B.; SILVA, Silmara Carneiro . **A Reforma Trabalhista Brasileira E Retrocessos Na Garantia De Direitos Fundamentais Do Trabalhador**. Prim@ Facie vol17 número352018. Disponível em< : <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/38814/20918>>. Acesso em 10/05/21.

CONCLUSÃO

A Dissolução Consensual do contrato de trabalho, prevista no artigo 484- a da CLT, consiste em uma das modalidades de extinção- ou rescisão- contratual possibilidade de o empregador e o empregado encerram o contrato de trabalho, por mútuo consentimento, sem a obrigatoriedade de participação sindical e com a consequente redução de verbas rescisórias. Entende-se que trata-se de um instituto que apresenta uma inovação legislativa, no entanto restou demonstrada que trata-se de uma prática já realizada no âmbito do direito do trabalho.

Da análise dos princípios do direito do trabalho quando relacionados ao instituto ora em análise, a saber, o princípio da indisponibilidade ou da irrenunciabilidade de direitos conclui-se que a dissolução consensual vai de encontro às disposições principiológicas, uma vez que o acordo pressupõe a convergência de vontades e disso infere-se -se que haverá concessões recíprocas de modo que o empregado está dispondo de seus direitos para que não ocorram mais prejuízos o que tange as verbas rescisórias. Esse aspecto por si só já demonstra que é um instituto que não deve ser utilizado em virtude do descumprimento de tais preceitos laborais.

Das modalidades de extinção do contrato de trabalho foi analisada a despedida arbitrária que consiste no ato do empregador, no momento em que externaliza sua intenção de findar o vínculo empregatício, não apresenta os motivos que ensejaram tal decisão, não permitindo ao empregado que tenha ciência das razões que o levaram a se desvincular do emprego. Tal ato tem implicações importantes na esfera dos direitos fundamentais do empregado, pois há descumprimento destes e na dignidade daquele, que é descartado como se uma coisa fosse.

A proteção contra a esse tipo de dispensa é um direito fundamental social assegurado ao empregado e essa faculdade confere aos direitos sociais proteção quanto a eventuais modificações, pois detém regras mais rígidas para tal, desse modo adquirem tal força, dentre outros fatores, porquanto datam de conquistas históricas e asseguram direitos socialmente conquistados aos indivíduos, portanto não pode ser relativizado nem ser passível de sofrer mitigações por dispositivos infraconstitucionais conforme ocorreu com a edição da lei da Reforma trabalhista que instituiu a dissolução consensual do contrato de trabalho.

Dessa forma, afirma-se que despedir arbitrariamente, inclusive no momento em que esse ato é maquiado de acordo mútuo de vontades em que pese ser uma prática proibida pela Constituição Federal, ainda é relativizada e pacificada jurisprudencialmente em virtude de haver um direito potestativo de despedir conferido ao empregador. Em se tratando de uma modalidade de dispensa arbitrária, é um instituto contrário às disposições constitucionais que versam sobre a proibição dessa prática.

O momento em que há dúvidas acerca da prevalência da vontade do empregado diante de sua condição de hipossuficiência, tem-se que a vontade do empregador pode prevalecer, posto que é notório que as vantagens proporcionadas pela referida lei são voltadas para o empregador, torna os custos menores em razão de haver uma diminuição considerável de verbas trabalhistas, portanto não restam dúvidas que 484-A da CLT as previsões que constam o artigo 484-A da CLT se trata-se de uma despedida arbitrária, a medida em que é manifestada somete a vontade do empregador e ao empregado não há alternativa senão aceitar aquelas imposições.

Os dados extraídos da análise de jurisprudência pátria comprovam o entendimento acima defendido, uma vez que de que em todos os casos apresentados, a vontade do empregado encontrou-se viciada, de modo que o único que se mostrou realmente interessado para que a extinção do vínculo contratual acontecesse foi o empregador. Dessa maneira, caso o empregado não se valesse da Justiça do Trabalho, não teria seus direitos, advindos do labor, acatados, de modo que as vantagens seriam concedidas ao empregador que ainda há situações em que são realizadas manobras por parte empregatícia para ludibriar o empregado, quando não há o interesse em manter a relação laboral de modo que não sejam respeitados e assegurados seus direitos, inclusive o que tange ao pagamento das veras devidas. O vício de consentimento é uma delas e as disposições previstas o artigo 484 – A da CTL, se mostram um meio favorável para que o empregador evada-se das consequências de dispensar o empregado por sua vontade a deliberação presente o julgado a seguir trata da implementação do artigo 484-A CLT, mediante a reforma trabalhista e das disposições referentes ao seguinte artigo.

Nesse sentido afirma-se, mediante análise jurisprudencial e doutrinária, que na dissolução consensual do contrato de trabalho ocorre exatamente de maneira semelhante a despedida arbitrária, concluindo-se que nada mais é que uma hipótese de dispensa arbitrária,

na medida em que, há casos que o empregador, manifesta sua vontade despedir o empregado utilizando manobras para ludibriar e até mesmo enganar o empregado para aceitar o que seria supostamente um acordo de vontades, quando em verdade o empregado não demonstrou intenção de encerrar suas atividades laborais, devendo ser, portanto, uma prática que não deve ser realizada no âmbito das relações trabalhistas, uma vez que são inúmeros os prejuízos sofridos pelos empregados no que tange aos seus direitos e a sua dignidade.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Renato Rua de. **Proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa** = Protection against arbitrary dismissal or without just cause. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 40, p. 79-84, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/104239>. Acesso em 11/03/2021.
- ANDRADE, Oyana Karyna Barbosa. **Proteção constitucional contra a dispensa arbitrária do empregado: do descumprimento à efetividade**. 2012. 140 f. Dissertação de mestrado- – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-8XTNHD>. Acesso em: 19/05/2021
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Limites da liberdade individual na relação de trabalho e reforma trabalhista**. Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 2, abr/jun 2017. P. 294.< Disponível: em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/109939/2017_cassar_volia_limites_liberdade.pdf?sequence=1&isAllowed=y.> acesso em: 05/04/2021.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 15ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004.
- BRASIL, **Constituição Federal de 5 de outubro de 1988**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 04.04.2021>.
- BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02/03/2021.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**, 10 ed., são Paulo: ltr, 2016.
- BARROS, Cassio Mesquita. **Os descaminhos da Convenção n. 158 da OIT no Brasil. In: Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil**. Organizadores: Georgenor de Sousa Franco Filho, Valerio de Oliveira Mazzuoli. São Paulo: LTr, 2016, p. 163.
- BARUFFI, Helder. **Os direitos sociais na constituição de 1988 e algumas reflexões em torno da sua concretização pela jurisdição**. Disponível em: < http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/direito_sociasi_na_constituicao.pdf.>. Acesso em 02/04/2021.
- CASSAR, Vólia Bomfim. Limites da liberdade individual na relação de trabalho e reforma trabalhista. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 2, p. 285-301, abr./jun. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/109939>. Acesso em: 06/01/2021.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Mútuo consentimento: **considerações sobre o distrato trabalhista**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 2, n. 1, p. 231-254, 2019. P. 242. Disponível em < <http://revistatdh.org/index.php/REVISTA-TDH/article/view/35>>. Acesso em 10/05/2021.

CUNHA JÚNIOR, Dirley. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª ed. Salvador: JusPodivm, 2012.

DANTAS, Adriano Mesquita. **A proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa no Brasil: uma abordagem da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**. 2014. 126 f. Dissertação (Mestrado) Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba: João Pessoa, PB. <http://www.ct.ufpb.br/pos/contents/pdf/bibliovirtual/dissertacoes-2014/adriano-mesquita-dantas.pdf>. Acesso em: 05/04/2021.

_____. **A tutela jurisdicional efetiva e específica do direito fundamental ao trabalho: instrumento de controle judicial das despedidas arbitrárias ou sem justa causa**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 48, p. 62-93, mar. 2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/87743>. Acesso em: 11/04/2021

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: Ltr, 2006.

DEROSSI, Luciana Diredico. **O princípio da vedação do retrocesso social e os direitos sociais**. Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/2semestre2014/trabalhos_22014/LucianaDerossi.pdf. Acesso em : 01/05/21.

FINCATO, Denise Pires; COLUSSI, Fernando Augusto Melo **Distrato: instrumento civilista de extinção contratual - possibilidades no campo do direito do trabalho**. In: XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE, 2018. Porto Alegre. Anais eletrônicos, 2018. p. 153-172. Disponível em; https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/14978/2/distrato_instrumento_civilista_de_extincao_contratual_possibilidades_no_campo_do_do_trabalho.pdf. Acesso em: 03/05/2021.

FILHO, José Soares. **A convenção n. 158 da OIT**. Revista CEJ, Brasília, Ano XV, n. 54, p. 49-60, jul./set. 2011. Disponível em: < <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r28015.pdf>> Acesso em: 04/04/2021.

FUCK, Valter Paulo. **A proteção Constitucional da Relação de Emprego: uma abordagem garantista**. 2001. 167 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis, 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/80225/177783.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14/05/2021.

GASPAR, Gabriela Curi Ramos. **Colisão de direitos fundamentais nas relações de emprego em organizações de tendência**. 177 f. 2015. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/17260/1/GASPAR%202015.pdf>. Acesso em: 27/04/2021.

GRILLO, Guilherme Levien. **O conteúdo jurídico do valor social do trabalho na Constituição Federal de 1988**. 2012. 154 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, 2012. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/8227>. Acesso em: 01/04/2021

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A convenção n. 158 da OIT no Brasil: uma polêmica ainda não resolvida. In: Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas**. Coordenadoras: Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Lorena de Mello Rezende Colnago. São Paulo: LTr, 2014, p. 103.

JÚNIOR, Eugênio Hainzenreder. **A (in) disponibilidade dos direitos fundamentais trabalhistas: a figura do distrato como modo de cessação do contrato de emprego**. Porto Alegre, 2016. 266f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Disponível em: https://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/7005/2/TES_EUGENIO_HAINZENREder_JUNIOR_PARCIAL.pdf. Acesso em: 25/04/2021

LIMA, Ana Lúcia Cordeiro de. **Dispensa discriminatória dos trabalhadores sob a perspectiva dos direitos fundamentais**. 2007. 177 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdades Integradas de Vitória, Vitória 2007. Disponível <http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/89?locale=en>. Acesso em 15/04/2021.

MANHÃES, Melissa Fernandes. **Dispensa coletiva e Convenção n. 158 da OIT: qual é a norma integrativa ideal?** = Collective dismissal and Convention n. 158/ILO: which on is the ideal integrative norm?. Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 43, n. 176, p. 75-98, abr. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/105933>. Acesso em: 29/05/2021.

MARQUEZ, Flávia Souza Pacheco. **A eficácia liberatória do pdv diante da tese de repercussão geral nº 152 do stf**. 2018. 53 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/26435/4/Efic%3%a1ciaLiberat%3%b3riaPDV.pdf>. Acesso em: 29/05/2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 11. ed. – São Paulo: Saraiva, 2020.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. **A proteção contra a despedida arbitrária e o princípio da dignidade do ser humano**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 76, n. 4, p. 56-62, out./dez. 2010. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/18818>. Acesso em: 23/05/2021.

MELO, Geraldo Magela. **O direito do trabalho e o princípio da vedação ao retrocesso**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Recife, PE, v. 21, n. 38, p. 65-80, 2011. P. 66. Disponível em : https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103098/2011_melo_geraldo_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em :04/06/2021.

MATOS, Monique Fernandes Santos. **Direito Internacional Social: análise das Decisões das Cortes Europeia e Interamericana de Direitos Humanos**. Curitiba: Juruá, 2015.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. rev. e atual. - São Paulo: Saraiva, 2009.

NARDELLO, Arion Augusto Nasihgil; DUARTE, Francisco Carlos **A flexibilização do direito do trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social**. Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da UFC. v. 35.2, jul./dez. p.117-138. P. Disponível em : < <http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1281/1952>.> Acesso em : 10/05/2021

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **O princípio Constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 158, de 22 de junho de 1982**. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html. Acesso em: 02/05/2021.

PANCOTTI, José Antonio. **Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil** = Juridical aspects of collective dismissal in Brazil. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 35, p. 39-67, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/104848>. Acesso em: 12/09/2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Os Direitos Sociais como Direitos Fundamentais: contributo para um balanço aos vinte anos da Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <https://www.udf.edu.br/wp-content/uploads/2016/01/Texto-Bibliogr%C3%A1fico-I-Ingo-Wolfgang-SARLET.pdf>. Acesso em: 24/10/2019.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25ª. Ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen juris, 2006.

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

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **OS direitos sociais COMO DIREITOS FUNDAMENTAIS e A Judicialização de políticas: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES**. Revista da AJURIS – Porto Alegre, v. 43, n. 141, Dezembro, 2016. em http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-AJURIS_141.10.pdf. Acesso em 23/03/2021.

SOARES, Marcele Carine dos Praseres. **O dever de motivação na despedida coletiva**. 2014. 136 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade social) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30082017-144038/pt-br.php>. Acesso em: 25/03/2021

SOEIRO, Susan Emily Iancoski; VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **A relevância da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho para coibir dispensas em massa**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 48, p. 35-46, mar. 2016. Disponível em: http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=direct&doc_number=001061811&local_base=SEN01. Acesso em: 22/05/2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção 158 da OIT**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 25, p. 47-63, jul./dez. 2004. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/106535>. Acesso em: 10/04/2021.

SOUZA, Marcos Sampaio de. **O conteúdo essencial dos Direitos Sociais no Constitucionalismo brasileiro**. 2011. 268 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, 2011. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/8973>. Acesso em: 05/05/2021.

VALENTE, Nara L.; FOGAÇA, Vitor H. B.; SILVA, Silmara Carneiro . **A Reforma Trabalhista Brasileira E Retrocessos Na Garantia De Direitos Fundamentais Do Trabalhador**. Prim@ Facie vol17 número352018. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/38814/20918>. Acesso em 10/05/21.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. **Proteção efetiva contra a despedida arbitrária no Brasil**. São Paulo: LTr, 2015.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Introdução aos Fundamentos de uma Teoria Geral Dos “Novos” Direitos**. Revista Jurídica. Curitiba: v. 2, nº 31. P. 121-148, 2013. Disponível em:

<<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/593>>. Acesso em: 10/04/2021.

WANDERLEY, Maria do Perpétuo Socorro. **A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, p. 106-115, jul./set. 2009. p. 110. Disponível em : https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13637/006_wanderley.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16/05/21.