



Recebido em: 15.05.2019
Aceito em: 03.07.2019

<https://doi.org/10.33239/rdth.v2i1.35>

1 Professora Titular aposentada de Direito do Trabalho na Universidade Federal do Paraná. Professora Colaboradora da União Educacional de Cascavel - UNIVEL e Pesquisadora em Direito e Regulações. Professora Colaboradora no Curso de Mestrado em História do Pensamento Jurídico da Faculdade Damas. Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Integra a Rede Nacional de Grupos de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho e da Seguridade Social - RENAPEDTS e a Rede Brasil-Itália-Espanha de Direito Público - REDBRITES. Participa do Grupo de Pesquisa Trabalho e Regulação no Estado Constitucional. Procuradora do Estado do Paraná aposentada e advogada.

<https://orcid.org/0000-0002-0334-3346>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Mútuo consentimento: considerações sobre o distrato trabalhista

Mutual consent: considerations about the termination of labor contract

Consentimiento mutuo: consideraciones sobre la terminación del contrato de trabajo

Aldacy Rachid Coutinho¹

RESUMO

O presente artigo objetivo analisar criticamente a reforma trabalhista introduzida pela Lei 13.467, de 2017, pela introdução da possibilidade de distrato como forma de extinção do contrato de trabalho por acordo bilateral. O mútuo consentimento abre novas fronteiras no direito do trabalho para discussão sobre a possibilidade ou não de migração, pela transposição, de conceitos de direito civil, ultrapassados ou atuais, que se referem ao contrato e aos princípios da liberdade e autonomia da vontade ou privada. A delimitação das suas consequências no distrato acarreta o necessário controle do ato jurídico pela validade da manifestação do consentimento, com a observância da incidência de preceitos constitucionais que devem ser observados e a limitação decorrente da autonomia privada que não permite às partes contratantes a livre disposição dos efeitos decorrentes da emissão de vontade.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do trabalho. Extinção do contrato. Distrato.

ABSTRACT

The present article aims to critically analyze the labor law reform introduced by Law 13.467, of 2017, throughout the cancellation as an opportunity of terminating the employment contract by bilateral agreement. Mutual consent opens new frontiers in labor law to discuss about the possibility or not of the migration, by transposition, of outdated or current civil law concepts that refer to the contract and the principles of freedom and private autonomy. The delimitation of the consequences of the bilateral cancellation of contract entails the necessary control of the legal act by surveying the validity of the manifestation of consent, compliance with the incidence of constitutional precepts that must be observed and the limitation deriving from private autonomy that does not allow the contracting parties the free disposition of the effects arising from the issue of will.

KEYWORDS: Labor law. Terminating agreement. Bilateral cancellation of contract.

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo analizar críticamente la reforma laboral introducida por la Ley 13.467, de 2017, mediante la introducción de la posibilidad de terminación como una forma de rescindir el contrato de trabajo por acuerdo bilateral. El consentimiento mutuo abre nuevas fronteras en el derecho laboral para discutir la posibilidad o no de la migración, por transposición, de conceptos de derecho civil obsoletos o actuales que se refieren al contrato y los principios de libertad y autonomía de la voluntad o privada. La delimitación de sus consecuencias de la terminación contractual implica el necesario control del acto legal por la validez de la manifestación del consentimiento, el cumplimiento de la incidencia de los preceptos constitucionales que deben observarse y la limitación derivada de la autonomía privada que no permite a las partes contratantes la libre disposición de los efectos derivados de la emisión de la voluntad.

PALABRAS CLAVE: Derecho laboral. Extinción del contrato. Terminación bilateral del contrato.

INTRODUÇÃO

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), conhecida como Reforma Trabalhista, alterou inúmeras regras da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943). Imune de dúvidas que acarretou uma erosão no sistema normativo, com o esfacelamento de regras garantistas protetivas ao trabalhador. E uma das inovações foi a possibilidade jurídica da negociação bilateral como hipótese para o término da relação de emprego. Antes, por vezes oculta e simulada, sob a roupagem de uma rescisão sem justa causa, teve no passado uma resposta de rechaço pelo legislador ordinário por meio da Lei n. 9.491, de 09 de setembro de 1997 (BRASIL, 1997), ao obrigar o empregador a depositar na conta vinculada do empregado os valores relativos ao depósito mensal de 8% sobre a remuneração, bem como à indenização de 40% sobre os todos os depósitos efetuados ou devidos de contribuição fundiária durante o período de vigência do contrato de trabalho, criando entraves às negociações e, com tal medida tentando dissuadir empregado e empregador a encetar práticas consideradas fraudulentas.

A nova redação que agora legaliza o que antes era tido como prática execrável pode ser encontrada no artigo 484-A, que preceitua a possibilidade de extinção do vínculo de emprego vigente por acordo celebrado entre empregado e empregador. Dentre os efeitos previstos em lei está (1) a redução por metade (a) do aviso prévio, se indenizado e (b) da indenização sobre o saldo do fundo de garantia do tempo de serviço prevista no § 1º, do artigo 18, da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990 (BRASIL, 1990), assim como (2) a permissão para movimentação da conta vinculada do trabalhador no fundo de garantia do tempo de serviço na forma do inciso I-A do artigo 20 da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990 (BRASIL, 1990), limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos e (3) a não autorização do ingresso no programa de seguro-desemprego.

Todavia, mesmo antes da reforma trabalhista já havia quem afirmasse a possibilidade e a compatibilidade do distrato com o direito do trabalho vigente, muito embora não houvesse uma previsão expressa permissiva na legislação. Em tese doutoral, Hainzenreder Junior (2006, p. 247) conclui que a “figura do distrato não encontra óbice nos artigos 9º, 444



e 468, da CLT, visto que estes dispositivos em nenhum momento proíbem atos de disposição de direitos, mas sim buscam ‘proibir, impedir ou fraudar’ direitos”.

No mesmo trilhar Nascimento (2009, p. 954) e Barros (2016, p. 619) elencam o “acordo firmado pelas partes” dentre as formas de rescisão do contrato de trabalho. Martinez (2012, p. 519) indica que a rescisão bilateral por consenso embora seja:

[...] procedimento formalmente não aceito pelas normas trabalhistas, mas materialmente existente [...] apesar disso, apenas sob o ponto de vista material, pode-se afirmar que a adesão ao Plano de Desligamento Voluntário – PDV, proposto pelo empregador e aceito pelo empregado, é um exemplo de rescisão bilateral.

Bezerra Leite (2013, p. 463) reconhece a validade e eficácia do distrato: “empregado e empregador podem celebrar acordo para pôr fim à relação de emprego”, desde que observadas as disposições do artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), com efeitos correspondentes e equivalentes aos previstos para a rescisão sem justa causa, salvo as relativas ao fundo de garantia do tempo de serviço, por ausência de previsão legal.

Do mesmo modo Delgado (2006, p. 1170) precisa que tal “inarredável circunstância”, qual seja, dar-se o enquadramento como rescisão sem justa causa, “torna o distrato, evidentemente, desinteressante para o empregador”. Jorge Neto e Cavalcante (2011, p. 312) alargam o entendimento, pugnando que as verbas trabalhistas a serem pagas também poderiam ser negociadas quando os sujeitos da contratualidade optem por um distrato; excepcionados estarão, apenas, salários e remuneração de férias.

A indicada alteração e suposta inovação introduzida abre novos e mais vulneráveis flancos no direito do trabalho. O que se pretende no presente artigo é analisar, a partir do reconhecimento jurídico do distrato, se é possível pensar e como se poderá estabelecer uma relação entre o direito do trabalho e o direito civil para perquirir sobre a possibilidade ou não de migração, via transposição, de conceitos privatistas de contrato, liberdade e autonomia com vistas a dar respostas quando da apreciação da validade da manifestação de consentimento dos sujeitos da contratualidade. Para tanto se faz necessário enfrentar a



noção conceitual de contrato, vontade e a passagem da autonomia da vontade para autonomia privada.

O que se deve evitar, *prima facie*, é interpretar e (re)construir a “reformada” contratualidade laboral equivocadamente, por não se dar conta – por ignorância ou incompreensão – das alterações ocorridas também no campo civilista contemporâneo, máxime pela via da doutrina e assim “liberar geral”.

Como alertou Fachin (2015, p. 63), “de uma forma ou de outra, as portas foram compelidas a se abrir, registrando-se até em doutrina que foi forçosa a identificação de um direito civil mais sensível aos problemas e às exigências da sociedade”. Portanto, com a superação do sistema do direito privado clássico patrimonializado, vinculado ao paradigma do liberalismo e à exaltação de um interesse privado egoístico, um novo modelo epistemológico fora recepcionado pelo direito civil para redirecioná-lo à concretização da dignidade da pessoa humana e justiça social, atingindo o âmago da contratualidade.

A adoção de um perfil solidarista nas relações entre privados, e intervencionista por um Estado Democrático de Direito e Social, vem atender demandas advindas de “pressões sociais, na busca de mecanismos capazes de suprir as necessidades dos cidadãos, em especial dos excluídos” (RAMOS, 1998, p. 15).

Olhar para o direito do trabalho reformado com lentes inadequadas pode gerar uma visão obnubilada, deturpada, imaginando-se estar diante de uma realidade que já se encontra, mesmo no direito privado, ultrapassada. Não se pode concluir no processo hermenêutico, então, com o que já significou um dia, a teoria contratual que acolheu o endeusamento da vontade; essa materialidade fora abandonada por insuficiência na dinâmica das conquistas civilizatórias. O momento, portanto, traz a oportunidade para repensar fundamentos e revisar conceitos do sistema regulatório do trabalho subordinado mediante uma atualização mais do que nunca necessária, evitando-se qualquer aproximação ao primado de um liberalismo assentado na igualdade das partes contratantes e na autonomia da vontade que nem o direito privado comportaria.



1 AFINAL, ENTÃO, DO QUE SE TRATA?

Orlando Gomes (1980, p. 5-6) nos idos de 1980 já apontava para as transformações das matrizes filosóficas, fundamentos e finalidades do direito privado, que passa a acolher uma orientação social e ética que exprime uma nova consciência jurídica e novos valores culturais, ainda que no espaço das obrigações, em razão de sua estruturação técnica, a recepção venha com maior atraso. Merece destaque a intenção - porquanto permanece disciplina extravagante - de se assegurar a unificação do direito privado pelo atual Código Civil (BRASIL, 2002), que revoga inclusive alguns dispositivos do Código Comercial (BRASIL, 1850, artigos 121 a 286) para estabelecer um tratamento legal não dual dos contratos privados (RIBEIRO; GALESKI JUNIOR, 2009, p. 12). Constata-se, assim, uma trajetória presente não restrita ao direito civil, senão acompanhada pelo direito empresarial.

Contrato, a par de se constituir um conceito jurídico – contrato-conceito jurídico –, instrumentaliza uma operação econômica, dito contrato-operação econômica (ROPPO, 1988, p. 7) de circulação de força de trabalho. Como regulação exprime na sociedade capitalista uma função instrumental no campo econômico, social e, ainda, jurídico, com conotação eminentemente ideológica. Desta forma, traslada para o direito uma relação que não se pode descolar da vida real e das pessoas envolvidas. E, outrossim, a

[...] teoria política do <contratualismo> mostra, assim, à evidência como o conceito de contrato (melhor: um certo conceito de contrato) pode ser utilizado, com *uma função ideológica*, quer dizer – uma vez que é este o significado técnico de <ideologia> – com uma função de parcial ocultamento ou disfarce da realidade, operando com o fim de melhor prosseguir ou tutelar determinados interesses (ROPPO, 1988, p. 29).

O contrato *de per si* é garantidor da circulação e, erigido no passado sob o dogma da liberdade, traduziu pelas mãos do jusnaturalismo e do iluminismo a ruptura com um modelo prenovecentista senhorial para exaltar o indivíduo e sua autonomia. Ocorre que em face da ideologia de progresso que carrega, dissimula e deturpa sob a roupagem da liberdade de contratar, os reais interesses que se apresentam no *laissez-faire, laissez-passer*. Do mesmo modo, a igualdade jurídica dos contratantes oculta as vulnerabilidades, pelo que doutrinadores não laboristas alertam que:



Igualdade jurídica é só igualdade de possibilidades *abstratas*, igualdade de posições *formais*, a que na realidade podem corresponder – e numa sociedade dividida em classes correspondem necessariamente – gravíssimas desigualdades substanciais profundíssimas disparidades das condições concretas de força econômico-social entre contraentes que detêm riqueza e poder e contraentes que não dispõem senão da sua força de trabalho. O empresário com pleno controle do mercado de trabalho e o operário que, junto deste, procura emprego são juridicamente iguais, e igualmente livres – num plano formal – de determinar o conteúdo do contrato de trabalho. Mas é evidente (e a história de toda uma fase de desenvolvimento do capitalismo documenta-o de modo muitas vezes trágico) que o segundo, se não quiser renunciar ao trabalho e, conseqüentemente, à sua própria subsistência, estará sujeito a suportar (pelo menos até que surjam adequadas providencias <limitativas da liberdade contratual>) todas as condições, até as mais iníquas, que lhe sejam impostas pelo primeiro [...] (ROPPO, 1988, p. 37-38).

O contrato de trabalho, embora apontado como um “contrato diferente” e “primo pobre” em face da “super-regulamentação celetista, que coloca em xeque, em seu bojo, os conceitos de disposição e vontade das partes” (COELHO, 2006, p. 145), é tão somente mais um exemplo que revelou a necessária mudança de paradigma já operada no próprio direito privado. A função social do contrato como limite à liberdade de contratar é reconhecida até mesmo na Declaração de direitos de liberdade econômica, consoante se depreende do artigo 421, da Medida Provisória nº. 881/2019 (BRASIL, 2019).

O imaginário de que no campo do direito privado o contrato revela sua face translúcida na liberdade contratual e na autonomia plena dos sujeitos contratantes, imortalizado pela intangibilidade da vontade é, desde muito, apenas uma visão deturpada e errônea.

É certo que o Código Civil (BRASIL, 2002) albergou a concepção de negócio jurídico, na qual inseriu o contrato. Porém, a teoria do negócio jurídico já foi objeto de críticas contundentes, que vinham sendo externalizadas de muito tempo e “diante da crise que envolve a própria noção de autonomia privada, cabe questionar a subsistência do *negócio jurídico* como objeto de estudo no âmbito do Direito Civil [...]” (MATTIETTO, 2002, p. 34) pelo que “[...] parece historicamente inoportuna, politicamente inconveniente e



cientificamente inadequada a inclusão, no novo Código Civil, da categoria dogmática de negócio jurídico, *belíssimo pezzo da vetrina*”(MATTIETTO, 2002, p. 39).

Por todos, indica Orlando Gomes (1980, p. 67) o abandono da concepção individualista com a retificação de conceitos elaborados pela pandectista, pelo que:

Provavelmente, o aperfeiçoamento da *teoria objetiva* do negócio jurídico, reelaborada na Itália possibilitará a extirpação de alguma dessas controvérsias, se aclarado o conceito de *efeito negocial* que corresponde à concepção anti-individualista do Direito. Pretende-se, com efeito, individuar sua característica, não mais na circunstância de que o ordenamento jurídico atribui efeitos segundo a intenção do sujeito, mas na de que o sujeito fica vinculado por seu comportamento, no sentido de que sua conduta sucessiva não pode se desenvolver senão de conformidade com o empenho assumido com o ato praticado. Afasta-se, em consequência, a ideia de que a noção de negócios jurídicos contratuais ou paracontratuais, traduzindo-se que pode consistir numa *atuação* ou em *comportamento omissivo*.

O contrato interprivado pode (e deve) ser conceituado, como indica Paulo Nalin (2001, p. 255), como sendo a “relação jurídica subjetiva, nucleada na solidariedade constitucional, destinada à produção de efeitos jurídicos existenciais e patrimoniais, não só entre titulares subjetivos da relação, como também perante terceiros”. O contrato, portanto, corresponde à relação jurídica.

O contrato de trabalho está previsto no artigo 442, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) como sendo o “acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, desde a redação original (embora no Anteprojeto constasse do art. 427) (BRASIL, 1942, p. 27). A contratualidade pela via da expressa declaração de vontade nunca fora a única forma jurídica da relação de emprego. O anteprojeto, publicado em suplemento do Diário Oficial de 05 de janeiro de 1943 (BRASIL, 1942), assinalava:

[...] a compreensiva e lúcida definição que, do Contrato Individual de Trabalho, foi enunciada. Superando as controvérsias entre contratualistas e anti-contratualistas, que tem sido a mais brilhante e talvez menos fecunda das cogitações doutrinárias entre os clássicos italianos, a moderna corrente filosófica da França e o germânico autoritarismo de empresa, de vez que a legislação social é, por



definição, e ordem pública - o enunciado proposto encastou-se em toda a riqueza da complexidade social. A referência ao acordo liberta o trabalho privado da ideia do aliciamento forçado. A alusão à relação de emprego situa o ajuste de trabalho no realismo espontâneo, subordinando-o ao institucionalismo jurídico-social que fornece o conceito de empregado. Os processos - tácito ou expresso - da configuração do contrato individual do trabalho coadunam-se com o anti-praxismo do moderno Direito Social.

A exposição de motivos mais precisamente sintetiza a prescindibilidade da vontade para a contratualidade laboral, ao indicar no item 45 que, admitido como fundamento do contrato o acordo tácito, “[...] é lógico que a ‘relação de emprego’ constitui o ato jurídico suficiente para provocar a objetivação das medidas tutelares que se contêm no direito do trabalho em vigor”, demonstrando o afastamento da teoria do negócio jurídico. E, acrescenta que “o que os objetantes não alcançaram foi o deliberado propósito de se reconhecer a correspondência e equivalência entre a ‘relação de emprego’ e o ‘contrato individual de trabalho’ para os efeitos da legislação [...]” (BRASIL, 1943, item 44), eis que “revelava, primeiramente, a incompreensão do espírito institucional tantas vezes salientado” (BRASIL, 1943, item 43).

O contrato é, mesmo no campo do direito privado, uma “relação complexa solidária” que supera a individualidade e a soberania da vontade, não se vinculando com a carga ideológica da liberdade e autonomia plena: “a perspectiva constitucional do contrato é determinante para se declarar insuficiente qualquer conceito que o reduz à fórmula do acordo de vontades, destinado à produção de efeitos jurídicos constitutivos, modificativos ou extintivos da relação jurídica”. (NALIN, 2001, p. 255) A vontade se reduz ao mero impulso contratual (NALIN, 2001, p. 256) e à posição assumida pela contratualidade, não mais resta reduzida à patrimonialização, apontando para uma funcionalidade social na conformação com a dignidade da pessoa e para a instrumentalidade no trajeto da justiça social e erradicação da pobreza.

Mister pontuar que mesmo que o distrato aponte para reconhecimento da vontade como elemento desencadeador de um ato jurídico eficaz, ela não reina soberana e a inovação legislativa não nos remete a um retrocesso para aceitar a autonomia da vontade, superada pela autonomia privada, nem a liberdade contratual plena.



2 A VONTADE NA CONTRATUALIDADE LABORAL

A vontade soberana nunca encontrou morada no Direito do Trabalho; a vontade se resume a um impulso. Não por outra razão nunca se questionou qualquer anulabilidade em decorrência de eventuais vícios de consentimento no momento da admissão, senão nulidades por vícios sociais quando da celebração do contrato de trabalho, como se depreende do tratamento legislativo previsto no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho. O tratamento da contratualidade laboral, que pelo esforço da doutrina acabou sintetizando a forma jurídica da relação de emprego, é consentâneo a de um contrato por comportamento concludente e, portanto, seria incompatível pensar o contrato reduzido à mera expressão da autonomia da vontade.

Aliás, mesmo no direito privado, imperioso ressaltar que, dentre as mais impactantes mudanças é de se perceber a decorrente da decadência do voluntarismo jurídico (GOMES, 1980, p. 9). Autonomia da vontade, enfim, fora superada pela autonomia privada. É que o contrato não está a serviço do atendimento de interesses particulares e egoísticos, cuja vontade teria o condão de, como expressão da liberdade e com o reconhecimento e respaldo da autonomia para estabelecimento da moldura contratual, definir para além da oportunidade de celebrar o contrato, ainda estabelecer o seu conteúdo. Não é a vontade que impera, mas o comportamento em conformidade com os permissivos e preceitos legais; não é o que se quer, é o que se pode, segundo a normativa vigente.

Superou-se a autonomia da vontade, que pressupunha o dogma da vontade interna como soberana como único e principal determinante das estipulações e ajustes de interesses na vida em sociedade e, portanto, se exprimia pela ampla liberdade de contratar, pela força obrigatória dos contratos e proteção da vontade pelos vícios de consentimento.

A autonomia privada/pública, ao contrário, consiste no poder de autorregulamentação dos interesses derivado e reconhecido de normas jurídicas que vinculam a validade e eficácia dos atos ao atendimento das disposições inseridas nos marcos regulatórios intervencionistas. O Estado não mais se limita a ser garantidor da vontade, mas restringe a liberdade para assegurar a marca do avanço civilizatório em prol do social, do



coletivo, do público, que não permite retrocesso. A ordem jurídica estabelece a conformidade, delimitando um espaço de atuação aos particulares, permitido por um dirigismo contratual presente nos contratos de trabalho.

No contrato de trabalho, como assinalam Rocha e Porto (2018, p. 102), a manifestação da vontade hígida:

[...] dá-se por meio do trabalho realizado em favor do empregador, vez que as normas aplicáveis estão previstas em lei (imperativas e cogentes) ou nos instrumentos coletivos (convenção ou acordo coletivo de trabalho). Em síntese: a manifestação volitiva no espectro trabalhista significa a realização do trabalho, e não necessariamente o desejo de uma ou ambas as partes.

O comportamento de uma pessoa, no caso o empregado trabalhando subordinadamente, adquire o significado de uma declaração volitiva com caráter puramente objetivo consoante previsão em lei. Por vezes, até o silêncio é reconhecido como uma declaração, ainda que no mundo exterior seja tão só inação, tendo efeito vinculante para a pessoa. No caso do contrato de trabalho, tão só o agir, com a verificação da presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego, é suficiente para celebração do contrato. Trata-se de um comportamento concludente, que para Betti (1969, p. 269):

[...] qualifica-se como *concludente*, quando impõe uma conclusão, uma *ilação* lógica, que não se fundamenta na consciência do agente (que até poderia nem dar conta da concludência da sua conduta), mas sobre o espírito de *coerência* que, segundo os pontos de vista comuns, deve informar qualquer comportamento entre membros da sociedade, e sobre a autorresponsabilidade que se liga, por uma exigência social, ao ônus de conhecimento.

Desde sempre não havia espaço no direito do trabalho para discussão de questões afetas à emissão, à declaração de vontade mediata, para identificar eventuais vícios de consentimento; se houve ou não a emissão de vontade expressa, se corresponde a declaração à vontade íntima, se o teor e o conteúdo da declaração se voltava para um específico modelo de trabalho, que é o subordinado, ou não, é fator irrelevante. Trabalho realizado, com apropriação do conteúdo econômico por outrem, isto é, alguém dele se beneficiando, se for incorporado na cadeia produtiva, se há pessoalidade, continuidade e



subordinação, há de se reconhecê-lo como materialidade de um contrato de trabalho celebrado, existente, com validade e eficácia, fazendo incidir imperativamente todo o arcabouço legislativo protetivo trabalhista. Não por outra razão, “a falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade” prevê o artigo 447, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943). A presunção é sempre de que o trabalho foi realizado na forma subordinada que revela a centralidade do trabalho na sociedade capitalista.

O princípio protetivo no direito do trabalho acarreta a adoção da interpretação mais benéfica ao empregado, consentânea com a condição de hipossuficiência que decorre da ausência de poder do empregado. O empregado se submete ao domínio e ao poder diretivo do empregador e diante de tal circunstância só lhe resta o direito posto: afinal, quem tem poder não precisa de direitos.

Nesse mesmo trilhar, o artigo 423, *caput*, da recente Medida Provisória 881, de 30 de abril de 2019 (BRASIL, 2019), dita declaração de direitos de liberdade econômica, prevê que ao fixar normas de proteção à livre iniciativa e ao livre exercício de atividade econômica e, passem, embora trate de liberdade econômica fixa pautas na atuação do Estado como agente normativo e regulador, uma vez que “quando houver no contato de adesão cláusulas que gerem dúvida quanto à sua interpretação, será adotada a mais favorável ao aderente.” E, segue, no parágrafo único, que “nos contratos não atingidos pelo disposto no *caput*, exceto se houver disposição específica em lei, a dúvida na interpretação beneficia a parte que não redigiu a cláusula controvertida”.

A proteção não é o resultado da interpretação, mas o ponto de partida, que acompanha toda a cadeia de sentido. Assim, não atua apenas na dúvida, ou quando o texto gráfico não é suficientemente claro.

A ausência de perquirição de vícios de consentimento se traduz como medida protetiva do empregado, que passa a ser titular de direitos trabalhistas, por duas razões: a primeira, eis que ocorrendo o vício a consequência será a anulação do contrato e, assim, sua cessação, com o ingresso do emprego em situação de desemprego e, a segunda, ante a necessidade de se invocar a tutela jurisdicional para promover a ação de anulação, o que



demanda expensas e tempo (GOTTSCHALK, 2018, p. 40). Por outro lado, a manifestação de consentimento com a autoexclusão do trabalho, no momento do término do vínculo de emprego, merece tratamento mais rigoroso no que tange aos requisitos de validade e, estando já rompido o vínculo, embora as consequências concretas na vida do trabalhador não sejam menos impactantes.

3 TRATO EM SENTIDO CONTRÁRIO

Os questionamentos em torno da eventual inconstitucionalidade (MALFUSSI, 2018, p. 250) da previsão de distrato não encontraram guarida nem na doutrina, nem na jurisprudência. A argumentação em torno da contrariedade com normas constitucionais apontava para a proibição de retrocesso social e de direitos, colisão com o valor social do trabalho, vilipêndio do princípio da dignidade da pessoa humana (artigos 1º, inciso IV, 6º, 7º, *caput*, e 170, da Constituição da República de 1988).

Princípios da continuidade, indisponibilidade de direitos, primazia da realidade, e proteção na vertente da interpretação mais favorável ao trabalhador, surgiram como argumentos para fazer frente à introdução da resilição bilateral do contrato de trabalho. Os princípios podem e devem ser invocados para que se possa proceder a uma hermenêutica construtiva, estabelecendo parâmetros de tutela efetiva dos interesses dos trabalhadores ante o reconhecimento da constitucionalidade da possibilidade de distrato.

A perspectiva de retrocesso de direitos é pensada ante uma comparação efetivada das hipóteses de mútuo acordo (distrato) e rescisão sem justa causa de iniciativa do empregador. Todavia, desde que não encontrou acolhimento uma hermenêutica construtiva e protetiva do artigo 7º, inciso I, da Constituição da República de 1988, para assegurar a causalidade necessária e eficiente aplicável às medidas de ruptura do vínculo de emprego e, com a denúncia da Convenção 158, da Organização Internacional do Trabalho, restou sedimentada a chancela a um direito potestativo do empregador de término do vínculo de emprego por iniciativa unilateral não justificada. Em tal situação o aviso prévio seria devido integralmente, o levantamento dos depósitos fundiários e respectiva indenização também; acrescente-se, ainda, a inclusão no programa de seguro desemprego. Não se há de negar



que se trate de situação com resposta mais favorável ao empregado do que os efeitos previstos para o distrato.

Ocorre que somente haverá distrato com a manifestação volitiva de interesse do empregado e se pretender desvincular-se do contrato não poderá levantar o saldo, nem receber a indenização tarifada, além do que estaria como devedor do aviso prévio e excluído do programa de seguro desemprego. Diante do interesse do empregado em terminar com o vínculo de emprego, o tratamento legal para o distrato é, aqui, mais benéfico.

Uma resposta mais adequada em termos de proteção, por conseguinte, é assegurar que só haverá distrato caso atenda efetivamente ao interesse do empregado, que deverá manifestar a sua vontade sem qualquer vício de consentimento. A garantia da observância das formalidades do ato e o controle da ausência de vícios de consentimento são estratégias mais condizentes com a efetividade de um direito do trabalho protetivo. É, afinal, o que se tem para o momento, já que a assistência, com homologação, caiu por terra.

3.1 Considerações sobre o mútuo acordo ou distrato

Algumas questões exsurtem, então, quando da análise da extinção por mútuo acordo, sobretudo em se considerando que a relação jurídica que subjaz é assimétrica. Poder-se-ia, inclusive, ponderar que se trata o contrato de trabalho de uma modalidade de contrato de adesão, com inúmeras consequências extraídas do enquadramento na tipologia. Diz respeito inclusive à forma que acarretará a validade do pacto.

Não se aplica, no caso, a regra da simetria da forma presente no direito civil em seu artigo 472 do Código Civil (BRASIL, 2002), no sentido de que se deve observar, para validade, a mesma forma exigida para o contrato. Como regra geral, no direito do trabalho não existem contratos solenes para os quais a lei exige determinada forma como requisito do ato, ou seja, a informalidade é a regra para a celebração dos contratos. O aviso prévio que está previsto no artigo 487 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), tampouco especifica a forma sob a qual se deve revestir, se escrita ou verbal; de todo modo não comporta a forma tácita, em especial por conta da observância da interpretação restritiva,



eis que acarreta restrição de direitos. E, o termo de rescisão do contrato de trabalho, não obstante seja um documento escrito, não é constitutivo do ato.

Embora, como salientado, o contrato de trabalho possa ser celebrado mediante um acordo tácito ou expresso, sua extinção necessariamente deverá ser expressa. A vontade de contratar é mero impulso e, não obstante o contrato de trabalho seja bilateral, pode ter existência jurídica como resultado tão somente do comportamento concludente dos sujeitos para aquisição de direitos, mediante o reconhecimento de uma relação jurídica de emprego. O comportamento, então, é suficiente para conclusão do contrato, mas não é, como nunca fora, para a extinção da relação jurídica obrigacional. O abandono do emprego, por exemplo, não é uma forma de distrato, mas um inadimplemento contratual decorrente de conduta do empregado.

Seria a nova hipótese de acordo um distrato, mediante o qual todas as obrigações serão encerradas por mútuo consenso? Distrato é, para a doutrina, uma situação específica de resilição bilateral do contrato, que consiste em um novo acordo bilateral de vontades dirigido aos efeitos do acordo anterior, ou seja, que operará apenas para o futuro; é um trato em sentido contrário, ou seja, um novo contrato cujo conteúdo aponta para a eliminação de um vínculo estabelecido (ASSIS, 2008, p. 13).

O mútuo acordo para término do vínculo não tem o condão de aniquilar ou extirpar a existência jurídica do contrato distratado, destruindo voluntariamente toda a relação havida desde o início e seus efeitos. Ele, distrato, é um novo acordo cujo conteúdo dispõe sobre os efeitos do contrato a que se refere; não encerra todas as obrigações ao extinguir o contrato. Necessário compreendê-lo no sentido de que, sendo o contrato de trabalho de trato sucessivo, cessam algumas obrigações, embora sejam outras, inclusive, criadas, tal como a de indenizar. O mútuo acordo fixa, pois, um limite temporal para a eficácia do contrato que se executava e, portanto, atua na geração de efeitos, no aspecto temporal e nas obrigações assumidas.

Não é um novo contrato que substitui o anterior; é um acordo que adere ao contrato vigente para determinar, em decorrência da vontade não causal, a extinção dos efeitos jurídicos e, portanto: “distrata-se a eficácia”.



Pondera-se, então, sobre a natureza do mútuo acordo: a se tratar de um novo contrato, reger-se-ia pelos mesmos elementos da existência, inclusive requisitos de validade. Ocorre que, esse novo acordo não é outro ‘contrato de trabalho’ em sentido estrito, senão um acordo extrajudicial que dispõe sobre o contrato de trabalho.

Quais os efeitos jurídicos decorrentes, então, do acordo: somente os previstos em lei ou poderiam as partes deliberar para aquém ou para além do previsto?

O mútuo acordo, no direito do trabalho, gerará efeitos próprios, isto é, sempre *ex nunc*. Não poderá, de forma alguma, ter eficácia *ex tunc*, por razões várias: a principal é no sentido de que os efeitos estão legalmente previstos e não poderiam ser alterados pelas partes, ante as regras de dirigismo contratual específicas do direito do trabalho. Por exemplo, não comporta a existência válida de “contratos inominados”.

Destarte, o montante da indenização fundiária ou a possibilidade de levantamento dos valores devidos a título de contribuição fundiária, ou a impossibilidade de se enquadrar no programa de seguro desemprego vêm expressamente indicadas na legislação reformada como se depreende da expressão “caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas” prevista no *caput* do artigo 484-A. E, ainda, porquanto se trata de um contrato de atividade, não há possibilidade de restituição, ou seja, de se devolver a força de trabalho extraída.

Outrossim, agregar outros efeitos implicaria a renúncia de direitos por parte do empregado e colidiria com o princípio da indisponibilidade dos direitos, sendo, desde logo, indicada como situação excepcional diante do princípio da continuidade que rege o Direito do Trabalho. Não há, por conseguinte, ampla liberdade de disposição contratual assegurada a empregado e empregador para dispor em sentido diverso.

Ainda que nada dispusesse a legislação a respeito do seguro desemprego, uma vez aceito o distrato como forma válida de término do contrato de trabalho, há de se reconhecer que não mais se trata de desemprego involuntário. Assim, estaria fora da previsão inserta na Lei n. 7.998/90 (BRASIL, 1990), que prevê expressamente os destinatários do benefício.

No que tange ao valor da indenização tarifada indicada no artigo 484-A, inciso I, letra “b”, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), o processo hermenêutico deve ser



o mais favorável ao trabalhador, para concluir-se que a menção ao “saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço” deve se ater ao contido no artigo 18, parágrafo 1º, da Lei n. 8.036/90 (BRASIL, 1990) expressamente referida, isto é “[...] quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros”, em redação dada pela Lei n. 9.491/97 (BRASIL, 1997). Depósitos realizados ou equivalentes a valores que devem ter sido depositados.

Nem todas as hipóteses de extinção contratual no direito do trabalho são livres; é livre o pedido de demissão pelo empregado, ou, atendendo à construção doutrinária, a rescisão sem justa causa de iniciativa do empregador. Será vinculada ou subordinada (causalidade eficiente) a rescisão por justa causa e a despedida indireta, ante a necessidade de se observar a tipologia legal prevista para atos faltosos, mesmo que em algumas situações sejam pressupostos erigidos como conceitos indeterminados.

A extinção por mútuo acordo é livre e não causal, ou seja, decorre exclusivamente da vontade dos sujeitos da contratualidade, mas, por conta da autonomia privada, que rege a contratualidade, o poder de agir está adstrito ao previsto na legislação. A proteção assegurada constitucionalmente ao trabalho não é uma imposição, nem se consubstancia em um dever. Direito ao trabalho não tem o condão de proibir iniciativas individuais por parte dos empregados para romper seus contratos com pedidos de demissão, ainda que estejamos diante de situações de estabilidade ou garantia de emprego.

Segundo Carvalho (2018, p. 446):

[...] no âmbito das relações entre particulares, percebeu-se em dado momento histórico que o individualismo exacerbado poderia conduzir à sua própria negação. Sendo livre, ou supostamente livre, para contratar, o homem possuía a discricção de se obrigar por toda a vida, impedindo a si próprio de promover o desate do contrato que já não atendia, após anos de vigência, à sua mais recôndita esfera de interesses. Era evidente o paradoxo.

Há de se autorizar, em vista disso, a ruptura contratual aos sujeitos empregado e empregador. Todavia, há de se proteger o trabalhador coibindo fraudes ou simulações, pelo que a incidência do artigo 9º, da consolidação das leis do trabalho (BRASIL, 1943) fulmina de



invalidez, na modalidade nulidade, todos os atos praticados com o intuito de desvirtuar a aplicação da legislação trabalhista.

E se o empregado for detentor de alguma estabilidade ou garantia de emprego que restringe a possibilidade de ruptura da relação de emprego?

A reforma trabalhista alterou o *caput* do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), que com a nova redação determina que quando da extinção do contrato de trabalho o empregador deverá proceder à devida anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social - que se constitui apenas um elemento de prova -, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos em lei. Dispensada está, então, a assistência para homologação, quer pelo sindicato representativo da categoria do empregado, quer eventualmente pelo órgão do Ministério do Trabalho nas hipóteses antes previstas, salvo para empregado estável.

Isto, porquanto não houve alteração do artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho (CESARINO JUNIOR, 1980, p. 333), que expressamente vincula a validade da ruptura contratual de iniciativa do empregado “[...] quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho”. Consubstancia-se em hipótese legal distinta da que era prevista no artigo 477, § 1º e é consentânea à tutela de empregados detentores de garantia de emprego. Não há óbice a que empregados estáveis possam distratar, mas a rescisão deve ser homologada; em reforço interpretativo, é de se lembrar a previsão de homologação de acordo extrajudicial, em processo de jurisdição voluntária (artigos 855-B e seguintes), de competência da Justiça do Trabalho (artigo 652, “f”), previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

3.2 Efeitos do distrato trabalhista

Primeiramente cumpre ressaltar que a hipótese de mútuo acordo na hipótese de rescisão bilateral ou distrato não se confunde nem se restringe às situações de adesão a programas de demissão voluntária.



A rescisão contratual opera como uma resolução decorrente do inadimplemento de um ou de ambos contraentes, pelo que gera obrigações consequentes da causa sobre a qual se funda a extinção: perdas e danos, que na hipótese trabalhista é identificada pela indenização fundiária (40%) e levantamento dos depósitos devidos (mesmo que não realizados) na conta do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, quando da despedida indireta. O dever de indenizar, previsto em lei, decorre da necessidade de se repartir os riscos, mais do que a composição de danos, e o empregador é, por definição legal, aquele que assume os riscos. A indenização não se verifica apenas se comprovado estiver o dano, por dolo ou culpa; é efeito legal decorrente de responsabilidade sem culpa, objetiva, reparação prevista em lei baseada no risco da atividade, para assegurar uma justiça distributiva.

No caso do distrato ou rescisão bilateral, não há uma causa determinante ou identificada como descumprimento do contrato; resulta do interesse dos sujeitos da contratualidade que manifestam seu consentimento dirigido ao fim do pacto. Como os efeitos são fixados taxativamente na legislação, comportará no acordo apenas o acréscimo de outros créditos que eventualmente possam vir a beneficiar o empregado, fora das situações que envolvam as contribuições fundiárias e o seguro desemprego. Em relação ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, cuja movimentação é permitida apenas para 80% do saldo, e a exclusão do ingresso no programa seguro desemprego, eis que afetam interesses de terceiro, não podem os sujeitos do distrato dispor em sentido distinto do previsto em lei. Nenhuma justificativa plausível para a restrição do levantamento total dos valores da conta vinculada, como ponderou Stürmer (2017, p.60).

Salienta-se que é devido o aviso prévio e, ante a ausência de regras específicas para a rescisão bilateral ou distrato, deve-se observar toda a normativa vigente, quanto à forma, ao tempo e modo de cumprimento. A reforma trabalhista não afastou as disposições da Lei n. 12.506/2011 (BRASIL, 2011), que trata do aviso prévio, prevendo um acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até um máximo de 60 (sessenta) dias, o que resulta em 90 (noventa) dias no total. Muito embora o acréscimo seja aplicável apenas para as situações de rescisão contratual sem justa causa em que a iniciativa é do empregador por construção doutrinária e jurisprudencial, ante a ausência de disposição



legal expressa, deve-se interpretar favoravelmente ao empregado, concluindo-se pelo aviso prévio com a extensão.

A redução da jornada de trabalho comporta diversa conclusão, pois sua finalidade é para que o empregado possa buscar novo posto de trabalho, o que na hipótese de manifestação volitiva do empregado para romper o contrato de trabalho por distrato resulta desnecessária. Ademais, a previsão da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) é de que se aplica apenas “se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador”.

O *onus probandi* é do empregador, em decorrência, sobretudo, do reconhecimento do trabalho como direito fundamental social constitucionalmente garantido e, igualmente, em face da incidência do princípio da continuidade, da indisponibilidade – inclusive irrenunciabilidade. Corroborando a interpretação mais benéfica ao trabalhador, destacam-se os enunciados aprovados na 2ª jornada de direito material e processual do trabalho (ANAMATRA, 2018) a respeito do tema:

RESCISÃO CONTRATUAL POR MÚTUO CONSENTIMENTO. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO CONSENTIMENTO. OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS FORMAIS E SUBSTANCIAIS DE VALIDADE. 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. (Enunciado Aglutinado no 3 da Comissão 5)

RESCISÃO CONTRATUAL POR MÚTUO CONSENTIMENTO E SEM ASSISTÊNCIA SINDICAL. ÔNUS DA PROVA. 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. (Enunciado no 3 da Comissão 5)

Por fim, aplica-se o teor dos enunciados de súmula 212 e 276, do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2019), que fixam o ônus da prova do término do contrato de trabalho para o empregador, incidindo a presunção favorável ao empregado, quando negados a prestação



de trabalho o despedimento e a que reconhece a irrenunciabilidade do aviso prévio, mantendo-se o direito do empregado a receber a parcela devida, ainda que eventualmente já tenha celebrado outro contrato de trabalho e sido admitido em novo emprego, ante a aplicação dos princípios da continuidade e irrenunciabilidade de direitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando da apreciação do distrato, a questão da migração de conceitos do direito civil encontra óbices na medida em que se reputa presente e se pretende aplicáveis conceitos e categorias já superados. O equívoco do hermeneuta e aplicador é, então, tomar por transposição o conceito de contrato como um acordo de vontades, a liberdade contratual como livre disposição do conteúdo e a autonomia reconhecida pelo dogma da vontade. Tais imprecisões conceituais acarretarão e delimitarão as consequências quando do controle do ato jurídico pela validade da manifestação do consentimento.

A par do conceito de contrato como uma relação, do acolhimento da autonomia privada e da liberdade limitada pela eficácia e supremacia da ordem constitucional que incide nas relações interprivadas, e da incidência da teoria do abuso de direito, impõe-se a interpretação restritiva das regras de distrato, levando-se em conta a incidência em primazia do interesse público, dos direitos fundamentais, da dignidade da pessoa humana e da incidência do princípio da boa-fé objetiva como critérios de controle do mútuo acordo, tal qual se adota no direito civil constitucionalizado.

Por conseguinte, a novidade é, sobretudo, e muito mais do que a previsão legal do distrato, a introdução do consentimento como um elemento na averiguação da validade da prática do ato pelo empregado e a vinculação de seus efeitos.

Uma vez introduzido o mútuo consentimento para o distrato, há de se observar a possibilidade da presença de eventuais vícios de consentimento previstos no código civil (BRASIL, 2002), a saber, o erro (artigo 138), o dolo (art. 145) e a coação (art. 151), além dos vícios sociais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, como a fraude ou simulação (artigo 9º) (BRASIL, 1943). Mas a vontade não é soberana para deixar com que os sujeitos da contratualidade possam fixar as consequências pretendidas com o desfazimento do



contrato; a autonomia privada pressupõe uma ordem de poder fazer que afasta o domínio absoluto do querer fazer. Outrossim, a eficácia vertical das regras e princípios constitucionais deve ser observada nas relações interprivadas, tal qual incide no direito civil constitucionalizado.

Enfim, o problema não é adotar regras e princípios do direito privado, mas é tomá-lo pelo que já não mais o é.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Araken. Do distrato no novo código civil. *Revista jurídica empresarial*, mai./jun.2008, p. 11-17. Disponível em: <<http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RJE%20%20-%20Doutrina.pdf>>. Acesso em: 14 mai. 2019.

FELICIANO, Guilherme G.; MIZIARA, Raphael (Org.). *Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho organizados por assunto*. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em: 14 mai. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BETTI, Emilio. *Teoria geral do negócio jurídico*. Coimbra: Coimbra editora, 1969.

BEZZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013.

BRASIL. *Lei n. 556, de 25 de junho de 1850*. Código comercial. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0556-1850.htm>. Acesso em: 14 mai. 2019.

_____. *Portaria n. 881, de 3 de dezembro de 1942*. Ministro do trabalho, indústria e comércio. Anteprojeto da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/29283>>. Acesso em: 14 mai. 2019.

_____. *Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14 mai. 2019.

_____. *Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990*. Regula o programa do seguro-desemprego. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7998.htm>. Acesso em: 14 mai. 2019.



_____. *Lei n. 9.491, de 9 de setembro de 1997*. Altera procedimentos relativos ao Programa Nacional de Desestatização. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9491.htm>. Acesso em: 14 mai. 2019.

_____. *Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o código civil. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 14 mai. 2019.

_____. *Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2011*. Dispõe sobre o aviso prévio. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm>. Acesso em:
14 mai. 2019.

_____. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Reforma trabalhista. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em:
14 mai. 2019.

_____. *Medida provisória n. 881, de 30 de abril de 2019*. Institui a declaração de direitos de liberdade econômica. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/Mpv/mpv881.htm>. Acesso em: 14 mai. 2019.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho: curso e discurso*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CESARINO JUNIOR, A. F. *Direito social*. São Paulo: LTr, 1980.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Contrato de trabalho e autonomia privada. In: NALIN, Paulo (coord.). *A autonomia privada na legalidade constitucional*. Curitiba, Juruá, 2006, p. 131- 151.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à lei n. 13.467/2017*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

FACHIN, Luiz Edson. *Direito civil: sentidos, transformações e fim*. Rio de Janeiro: Renovar, 2015.

GOMES, Orlando. *Transformações gerais do direito das obrigações*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980.

GOTTSCHALK, Elson. Invalidez e eficácia do contrato de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, v. 51, n. 100, jan./jun.2018, Belém, p. 33-42.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. *A (in)disponibilidade dos direitos fundamentais trabalhistas: a figura do distrato como modo de cessação do contrato de emprego*. Tese de doutorado. Programa de pós-graduação em direito. Pontifícia Universidade Católica do Rio



Grande do Sul. Porto Alegre, 2016. Disponível em:

<http://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/7005/2/TES_EUGENIO_HAINZENREDER_JUNIOR_PARCIAL.pdf> Acesso em: 14 mai. 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MALFUSSI, Julieta Elizabeth Correia de. Art. 484-A. In LISBOA, Daniel; MUNHOZ, José Mucia (Org.). *Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho: artigo por artigo*. São Paulo: LTr, 2018. p. 249-252.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MATTIETTO, Leonardo de Andrade. O papel da vontade nas situações jurídicas patrimoniais: o negócio jurídico e o novo Código Civil. In RAMOS, Carmen Lucia S. et al. (Org.) *Diálogos sobre direito civil*,. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 23-39.

NALIN, Paulo. *Do contrato: conceito pós-moderno*. Em busca de sua formulação na perspectiva civil-constitucional. Curitiba: Juruá, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

RAMOS, Carmen Lucia Silveira. A constitucionalização do direito privado e a sociedade sem fronteiras. In FACHIN, Luiz Edson (Coord.) *Repensando fundamentos do direito civil brasileiro contemporâneo*. Rio de Janeiro: Renovar, 1998, p. 3-29.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; GALESKI JUNIOR, Irineu. *Teoria geral dos contratos: contratos empresariais e análise econômica*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. O contrato de trabalho no Brasil: análises legais contemporâneas. In MIZIARA, Raphael et. al (Coord.). *Direito do trabalho e estado democrático de direito*. Homenagem ao professor Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2018, p. 97- 108.

ROPPO, Enzo. *O contrato*. Coimbra: Livraria Almedina, 1988.

STÜRMEER, Gilberto. Extinção contratual e a reforma trabalhista. Reforma trabalhista. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, set./out.2017, v.7,n.62, p. 57-60. Disponível em:

<https://iuslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115790/2017_rev_trt09_v0007_n0062.pdf?sequence=1>. Acesso em: 14 mai. 2019.



TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Súmulas*. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212>. Acesso em: 14 mai. 2019.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. *Extinção do contrato de trabalho por comum acordo entre empregado e empregador*. Disponível em:
<<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2019/01/30/extincao-do-contrato-de-trabalho-por-comum-acordo-entre-empregado-e-empregador>>. Acesso em: 14 mai. 2019.

