

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

TATIANA PATRICIA KRAUSE

A BOA-FÉ OBJETIVA COMO LIMITAÇÃO AO DIREITO DE DISPENSA

Porto Alegre

2011

TATIANA PATRICIA KRAUSE

A BOA-FÉ OBJETIVA COMO LIMITAÇÃO AO DIREITO DE DISPENSA

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2011

TATIANA PATRICIA KRAUSE

A BOA-FÉ OBJETIVA COMO LIMITAÇÃO AO DIREITO DE DISPENSA

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Francisco Rossal de Araújo

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

Prof.^a Luciane Cardoso Barzotto

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

Prof. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles - Orientador

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles, pela dedicação, disponibilidade e paciência na orientação acadêmica.

Ao César, pelo amor e compreensão. Ao Henrique, pela falta que lhe fiz.

A todos aqueles que, de alguma forma, acreditaram.

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo analisar se a boa-fé objetiva pode ser reconhecida como instrumento de limitação ao poder de dispensa detido pelo empregador. Inicialmente, é estudada a proteção ao emprego existente no Brasil e os mecanismos que a concretizam. Trata-se, em seguida, da boa-fé objetiva: suas origens, manifestações, acolhimento pelo ordenamento jurídico brasileiro e funções desempenhadas. Finalizando, a incidência do princípio da boa-fé na relação de emprego é objeto de exame. Verifica-se se a boa-fé e os deveres anexos por ela impostos podem ser admitidos como limitação ao livre poder de despedida atribuído ao empregador. Para tanto, a pesquisa utiliza o método hipotético-dedutivo e se apoia na revisão doutrinária dos institutos abordados e na jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Palavras-chave: Proteção ao emprego. Estabilidade. Boa-fé objetiva. Limitação ao direito de dispensa do empregador.

Título: A boa-fé objetiva como limitação ao direito de dispensa.

ABSTRACT

This paper has as objective to analyze if the objective good faith can be recognized as a tool of limiting the dispensation power held by the employer. Initially, it is studied employment protection in Brazil and the mechanisms that embody them. Then, approach the objective good faith: its origins, manifestations, acceptance by the judiciary Brazilian regulation and the performed functions. Finally, the incidence of the good faith principle in the employment relation is subject of examination. Verify if the good faith and duties annexes imposed by it can be admitted as limitation of the free power of demission attributed to the employer. For it, the research uses hypothetical deductive method and relies on the doctrinal review of the approached institutes and in the recent jurisprudence of The Labor Superior Court and The Regional Labor Courts.

Key words: Employment protection. Stability. Good faith objective. Limitation of the right of demission of the employer.

Title: The objective good faith as limiting the right of dispensation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 A PROTEÇÃO AO EMPREGO NO BRASIL	9
2.1 Histórico da proteção ao emprego no Brasil	10
2.2 A proteção na Constituição da República de 1988	13
2.3 Espécies de estabilidade no emprego	15
2.4 Hipóteses de estabilidade provisória no emprego	18
2.4.1 Estabilidade sindical	19
2.4.2 Estabilidade dos diretores de sociedades cooperativas	22
2.4.3 Estabilidade dos representantes dos empregados na CIPA	22
2.4.4 Estabilidade da gestante	23
2.4.5 Estabilidade do acidentado	24
2.4.6 Estabilidade do membro do Conselho Nacional da Previdência Social	25
2.4.7 Estabilidade do Conselho Curador do FGTS	26
2.4.8 Estabilidade do membro da Comissão de Conciliação Prévia da empresa	26
2.4.9 Estabilidade da Lei 9.029/95	27
2.4.10 Estabilidade do aprendiz	29
2.4.11 Outras estabilidades	30
2.5 A Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho	30
3 O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA	33
3.1 As origens da boa-fé	34
3.2 A boa-fé objetiva no ordenamento jurídico brasileiro	35
3.3 Funções da boa-fé objetiva	41
3.3.1 Função interpretativa	42
3.3.2 Função de limitação de direitos subjetivos	42
3.3.3 Função criadora de deveres anexos à obrigação principal	44
4 A INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ NO DIREITO DO TRABALHO	46
4.1 A boa-fé e o contrato de emprego	46
4.2 A boa-fé como limitação ao direito de dispensa	53
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
6 REFERÊNCIAS	61

1 INTRODUÇÃO

O emprego tem função essencial na vida do trabalhador e na sociedade. Dele provém a subsistência do trabalhador, constituindo-se em fator de equilíbrio social e psicológico. A relevância da matéria justifica o estudo dos institutos que atuam na sua proteção.

É nesse contexto que se situa o presente trabalho, cujo objetivo central é analisar se a boa-fé objetiva, acolhida pelo legislador brasileiro como princípio norteador das relações privadas, pode ser reconhecida como limitação ao direito de dispensa do trabalhador pelo empregador.

A fim de alcançar o objetivo proposto, foi utilizado o método hipotético-dedutivo. Procedeu-se à revisão doutrinária dos institutos envolvidos, com apoio da jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

O estudo está dividido em três capítulos. Parte-se do histórico da proteção ao emprego no Brasil, com o propósito de mostrar, de forma panorâmica, como o sistema protetivo previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, representado principalmente pela estabilidade decenária, foi substituído pelo regime indenizatório do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. É examinado o tratamento dado à proteção ao emprego pela Constituição da República de 1988. Em seguida, repassa-se a classificação da estabilidade empregatícia pela doutrina, com abordagem das hipóteses de estabilidade provisória previstas no ordenamento pátrio. Há, ainda, a revisão geral da proteção prometida pela Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, não efetivada no Brasil.

O segundo capítulo é destinado ao estudo da boa-fé objetiva, buscando suas origens e como se deu a emergência do conceito entre nós, até ser consagrado no Código Civil de 2002 como elemento cardeal das relações privadas, em harmonia com o objetivo constitucional de construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Também são analisadas as funções desempenhadas pelo princípio em questão, dentre as quais se destaca a de criação de deveres anexos à obrigação principal.

No capítulo final, tendo em mente os conceitos enunciados nas seções anteriores, examina-se a aplicabilidade da boa-fé no contrato de emprego. Admitida

a incidência do princípio no Direito do Trabalho, é posta em foco sua possível atuação como limitação ao poder de dispensa detido pelo empregador, como elemento protetivo da relação de emprego, privilegiando sua continuidade.

2 A PROTEÇÃO AO EMPREGO NO BRASIL

O tema da ruptura do contrato individual pelo empregador é de especial importância para o Direito do Trabalho.

A perda do emprego transcende a esfera jurídica, pois atinge a subsistência do trabalhador e de sua família. Dada a relevância social da matéria, não se pode aceitar seja disciplinada pelo princípio da ampla liberdade do empregador.¹

Em regra, o interesse na continuidade da relação de emprego deve ser recíproco, pois o empregado retira dela sua subsistência em contraprestação da força de trabalho entregue e ao empregador satisfaz a inserção do trabalho fornecido como fator componente do funcionamento da empresa. Deriva daí a perenidade natural do contrato de trabalho, expressa no princípio da continuidade. Exceto por razões substanciais no sistema produtivo, de natureza técnica ou econômica, ou por motivos disciplinares, a denúncia do contrato é uma anomalia porque vai de encontro aos objetivos comuns do empregado e do empregador.²

O fundamento da estabilidade almejada está, portanto, no fato de o emprego ser a fonte de subsistência do empregado, além de fator de equilíbrio psicológico.³

No conceito de Amauri Mascaro Nascimento, a dispensa é a ruptura do contrato de trabalho por ato unilateral e imediato do empregador, independente da vontade do empregado. O mesmo autor considera inapropriada a tentativa de atribuir o ato de dispensa do empregado a natureza de direto potestativo do empregador. Afirma que *“O empregador não pode ter um poder absoluto, erga omnes, uma autoridade inoponível sobre o empregado, para despedi-lo, sem que alargada de modo indesejável e impróprio a noção de direito potestativo, já por si merecedora de limitações.”*⁴

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Relações individuais e coletivas do Trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 1130

² CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 583

³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 767

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *op cit.*, p. 1131 e 1134

Todavia, na opinião de Arnaldo Süssekind⁵, o direito do empregador de denunciar o contrato de trabalho, nos limites das normas legais aplicáveis, só pode ser restringido por lei.

A estabilidade no emprego se traduz, então, na garantia que o empregado tem de que não será despedido senão nas hipóteses previstas em lei ou no contrato, atenuando o poder potestativo do empregador de despedida aleatória.⁶

2.1 Histórico da proteção ao emprego no Brasil

O direito à estabilidade no emprego surgiu no Brasil em 1923, como de caráter definitivo, com a Lei Eloy Chaves, destinada aos ferroviários que completassem 10 anos de serviço junto ao mesmo empregador. Decorrido esse lapso, a dispensa só estava autorizada em casos de falta grave ou força maior, devidamente apurados em sindicância interna.⁷

Em 1935, alcançou todos os trabalhadores urbanos, com exceção dos domésticos. Em 1963, o benefício foi estendido aos empregados rurais.⁸

Na Consolidação das Leis do Trabalho, a estabilidade decenária está prevista no art. 492, permitindo a dispensa do empregado com mais de 10 (dez) anos prestados ao mesmo empregador somente nos casos de prática de falta grave ou de força maior.

Art. 492. O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Parágrafo único. Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 398

⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niteroi: Impetus, 2010, p.1110

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Relações individuais e coletivas do Trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 1144

⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. *op cit.*, p. 383

O direito à estabilidade ganhou *status* constitucional com a Carta de 1937, mantido na seguinte, do ano de 1946. Em 1963, foi editado o Estatuto do Trabalhador Rural, prevendo o benefício para o trabalhador do campo.⁹

Em 1966, com a edição da primeira Lei do FGTS, de n. 5.107, passaram a coexistir dois regimes jurídicos: o da estabilidade e o indenizatório.¹⁰ Até então, os trabalhadores estavam ao amparo da indenização prevista no art. 478 da CLT¹¹, de um mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses, quando dispensados sem justa causa. A Lei 5.107/66 previa a possibilidade de o empregado optar pelo regime por ela instituído, renunciando à proteção prevista na CLT, inclusive se já estivesse ao abrigo da estabilidade, por ter preenchido o requisito do art. 492.¹² Os dois regimes eram mutuamente excludentes.¹³

Na prática, a criação do FGTS alargou os limites jurídicos para as dispensas injustas, reduzindo o entrave econômico-financeiro para a ruptura dos contratos inferiores a dez anos, substituído pelo acréscimo de um percentual dos depósitos do Fundo, no caso de despedida imotivada. A norma celetista privilegiava o princípio da continuidade da relação de emprego, prevendo crescente desembolso para as rupturas contratuais por iniciativa do empregador, sem justa causa, em contratos superiores a um ano, mediante indenização calculada segundo o tempo de serviço do empregado.¹⁴

Além disso, o art. 492 consolidado assegurava que o empregado estável somente podia ser despedido por cometimento de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas. No regime do FGTS, o tempo de serviço prestado ao mesmo empregador não repercutia em estabilidade no emprego para o trabalhador, mas em indenização.

⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 388

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Relações individuais e coletivas do Trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 1145

¹¹ **Art. 478.** A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses. §§ 1º a 5º (...)

¹² **Art. 1º** Para garantia do tempo de serviço, ficam mantidos os capítulos V e VII da Consolidação das Leis do Trabalho. Assegurado, porém, aos empregados o direito de optarem pelo regime instituído na presente Lei.

¹³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niteroi: Impetus, 2010, p.1116

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo. LTr, 2010, p. 1023-1024

Merece destaque o afirmado por Mauricio Godinho Delgado¹⁵:

Atenuou-se, portanto, substancialmente, o papel do princípio da continuidade da relação de emprego no Direito do Trabalho brasileiro, ao se propiciar a franca ruptura desmotivada do contrato empregatício por ato empresarial; em síntese, a *denúncia vazia* do pacto empregatício. O ato de dispensa, na nova sistemática, não dependeria mais de uma causa tipificada em lei, considerada razoável para autorizar o fim do contrato, qualquer que fosse o tempo de serviço do empregado: bastaria a simples vontade do empregador (por isso fala-se também em *dispensa desmotivada*, isto é, sem motivo jurídico relevante e tipificado, a não ser a prerrogativa potestativa empresarial). Noutras palavras, o motivo para a ruptura do contrato exigido pela ordem jurídica é interno, íntimo à vontade empresarial – trata-se do simples exercício do arbítrio pelo empregador.

Também na Constituição de 1967, a estabilidade no emprego passou a coexistir com o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Promulgada a Constituição de 1988, o sistema do FGTS perdeu a característica facultativa e tornou-se obrigatório. A estabilidade no emprego entrou em declínio, aplicando-se apenas aos que já estavam ao seu abrigo, pois contavam 10 anos de serviço prestado ao mesmo empregador, sem que tivessem manifestado opção pelo Fundo.

Como se viu, o detentor dessa garantia somente poderia ser despedido por falta grave ou circunstância de força maior e a opção pelo FGTS implicava renúncia à estabilidade, tornando possível a dispensa do empregado, desde que o empregador pagasse indenização em dobro pelo período anterior à opção pelo FGTS.¹⁶

Em 1990, foi editada a nova Lei do FGTS, de n. 8.036. Seu art. 14 ressalva o direito adquirido dos trabalhadores que, à data da promulgação da Constituição de 1988, já tinham o direito à estabilidade no emprego prevista na CLT. O § 1º estabelece que o tempo do trabalhador não optante do FGTS, anterior a 05/10/1988, em caso de rescisão sem justa causa pelo empregador, será regido pelos dispositivos celetistas: arts. 477, 478 e 497¹⁷.

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo. LTr, 2010, p. 1024

¹⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 768

¹⁷ **Art. 477.** É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. §§ 1º a 8º (...)

Em síntese, o trabalhador que não havia adquirido a estabilidade decenária até a data da promulgação da Constituição da República não mais poderá conquistá-la, exceto por ajuste individual ou coletivo nesse sentido.¹⁸

2.2 A proteção na Constituição da República de 1988

No que diz com a proteção do vínculo empregatício, a Constituição da República de 1988, no art. 7º, I, assegura como direito dos trabalhadores urbanos e rurais *“a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.”* Conforme entendimento majoritário, esta proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa depende da edição de lei complementar que a regulamente, não sendo auto-aplicável.

A indenização compensatória prevista no dispositivo constitucional também carece de regulamentação. De acordo com o disposto no art. 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, até que seja editada a referida lei complementar, a indenização corresponde a 40% do total dos depósitos na conta vinculada do FGTS, devidos no curso do respectivo contrato de trabalho.

O direito dos trabalhadores urbanos e rurais ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, por sua vez, encontra-se previsto no art. 7º, inciso III, da Constituição da República. Até então, o regime do FGTS não abrangia os trabalhadores rurais.¹⁹

Arnaldo Süssekind²⁰ menciona que o sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, tornado obrigatório pelo art. 7º, III, da Constituição de 1988,

Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses. §§ 1º a 5º (...)

Art. 497. Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

¹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010, p.1117

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 768

²⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 390

pretende assegurar a estabilidade econômica e não a garantia de emprego. Importa anotar sua opinião em relação ao aspecto:

O disposto no início I do art. 7º revela, claramente, a diretriz que prevaleceu na Assembleia Constituinte: dificultar a despedida do empregado, tornando-a mais onerosa, ao invés de proibi-la, ainda que arbitrária. Se o preceito adotado manda a lei complementar prever “indenização compensatória” – indenização que só pode ser devida em casos de rescisão contratual, e não nos de reintegração -, é porque parte do princípio de que o contrato de trabalho pode ser denunciado unilateralmente pelo empregador, mesmo quando arbitrário o seu ato. Pelo menos como regra, constituindo exceções os casos de estabilidade provisória, condicionada a determinadas situações.

No mesmo art. 7º da Constituição da República, inciso XXI, também está assegurado aos empregados urbanos e rurais o direito a aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, de no mínimo trinta dias, nos termos da lei. Igualmente, a matéria não foi objeto de regulamentação até este momento, embora se reconheça a intenção constitucional de *“reforço da noção de contingenciamento crescente à prática de ruptura meramente arbitrária do contrato empregatício.”*²¹ Registra-se, todavia, que o aviso-prévio não se consubstancia em mecanismo restritivo à despedida ou de proteção ao empregado, sendo devido também quando a iniciativa de desligamento é do trabalhador. Entende-se que o instituto visa, em última instância, à execução do contrato, e não à proteção do empregado.

O fato é que a partir de 05/10/1988, data da promulgação da atual Constituição brasileira, o direito à estabilidade no emprego após longo tempo de serviço, com despedida limitada aos casos de falta grave ou de extinção do estabelecimento ou setor onde trabalha, não mais persiste, salvo em se tratando de empregado que já estivesse ao abrigo da estabilidade prevista no art. 492 da CLT naquela ocasião.²²

Após a vigência da Constituição da República, gozam de estabilidade absoluta por força da lei os empregados urbanos ou rurais, com exceção dos domésticos, não optantes do FGTS, que completaram dez anos de serviço na mesma empresa ou grupo de empresas antes de 05/10/1988. Além desses, está assegurada a estabilidade absoluta daqueles empregados que implementaram as

²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo. LTr, 2010, p. 1040

²² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 383

condições para aquisição desse direito previstas em seus contratos de trabalho, no regulamento da empresa ou em norma coletiva.²³

Exceto em situações especiais, abordadas a seguir, é entendimento prevalente que o empregador detém o poder de encerrar o contrato de trabalho a qualquer tempo. Nos termos do art. 10, I, do ADCT, até que seja promulgada a lei complementar prevista no art. 7º, I, da Constituição da República, a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa se restringe ao pagamento da indenização de 40% sobre o saldo do FGTS.

2.3 Espécies de estabilidade no emprego

Quanto ao **tipo**, a estabilidade no emprego pode ser **absoluta** ou **relativa**.

No entender de Carmen Camino²⁴, a estabilidade em sentido estrito impõe vedação absoluta ao direito de denúncia do contrato pelo empregador, verdadeira impossibilidade jurídica da despedida, ainda que o empregado cometa falta grave. Para que a relação de emprego seja desconstituída, é necessário o ajuizamento de ação judicial pelo empregador. Caso procedente, a extinção do vínculo decorre do trânsito em julgado da sentença.

Nos termos do art. 493 da CLT, constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482²⁵, quando por sua repetição ou natureza

²³ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 391-392

²⁴ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 583-613. No mesmo sentido com pequena divergência por entender que a estabilidade a ser rompida pela prática comprovada de justa causa do empregado é absoluta, SÜSSEKIND, Arnaldo. *op cit.*, p. 383-409 e CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niteroi: Impetus, 2010, p.1109-1112

²⁵ **Art. 482.** Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;

representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado. Portanto, nem sempre a prática de ato relacionado no art. 482 corresponde a falta grave. Se a conduta representar, pela sua natureza, séria violação dos deveres e obrigações do empregado, será considerada como falta grave. Se o ato faltoso for de menor importância, exige-se a reincidência para que seja caracterizada a falta grave.²⁶

Já na estabilidade dita **relativa** persiste o direito do empregador de despedir o empregado, sendo vedado o despedimento chamado pela jurista de aleatório, sem motivação social justificadora do ato. O direito potestativo do empregador é restringido e só pode ser exercitado em determinadas condições (fatores **intrínsecos** da relação de emprego, justa causa do empregado, ou circunstâncias que impeçam a prestação do trabalho, ou fatores **extrínsecos**, em geral relacionados a motivos técnicos, econômicos ou financeiros).²⁷

A título exemplificativo, Vólia Cassar²⁸ refere que há motivo técnico quando o trabalho desempenhado até então de forma manual passa a ser executado por máquinas ou quando a capacitação técnica do empregado é insuficiente para o exercício de determinada função, sem que se configure desídia; econômico, quando há redução na clientela; financeiro, quando há falta de capital de giro; e disciplinar, pela prática de justa causa. A despedida por motivos técnicos, econômicos ou financeiros corresponde à despedida imotivada no que diz com os efeitos pecuniários do desfazimento do vínculo, conforme entendimento majoritário.

O parágrafo único do art. 165 da CLT²⁹ permite definir como arbitrária a dispensa que não se funda em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

²⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 404-408

²⁷ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 583-613

²⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niteroi: Impetus, 2010, p.1110

²⁹ **Art. 165**. Os titulares da representação dos empregados nas CIPA(s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único. Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

Por outro lado, quanto à **duração**, a estabilidade pode ser **definitiva** ou **provisória**. É **definitiva** quando não tem vigência determinada, provocando efeitos em toda a relação de emprego, ou **provisória**, observável enquanto persistir uma causa que a justifique, condicionada e temporária.

São exemplos de estabilidade **definitiva**: a decenal prevista no art. 492 da CLT, do art. 41 da Constituição da República³⁰, do art. 19 do ADCT³¹, entre outras, podendo, também, resultar de ajuste entre as partes.

No caso dos servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público, referidos no art. 41 da Constituição da República, estabilidade é o direito de, após três anos de efetivo exercício, somente perder o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado, processo administrativo ou avaliação de desempenho periódica insuficiente.

Por outro lado, os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autarquias e fundações de direito público, contratados sob o regime da CLT e em exercício há cinco anos contínuos até a data da promulgação da Constituição de 1988, salvo os ocupantes de cargo, função ou emprego de confiança ou em comissão, são considerados estáveis no serviço público, na forma do art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

De outra parte, a estabilidade **provisória** pode ser absoluta ou relativa, conforme conceitos já examinados. Há casos em que o empregado sob proteção da estabilidade provisória não poderá ser dispensado pelo empregador, em outros, a despedida é possível, desde que devidamente motivada, conforme já visto. Entretanto, regra geral, encerrada a situação que deu causa ao abrigo, cessa a

³⁰ **Art. 41.** São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

§§ 2º e 3º (...)

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade

³¹ **Art. 19.** Os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37, da Constituição, são considerados estáveis no serviço público. §§ 1º a 3º (...)

garantia, e o empregado pode ser despedido livremente, conforme entendimento majoritário.³²

Estas estabilidades ditas provisórias preservam o emprego ao trabalhador, por determinado intervalo, em razão de interesses da categoria ou de circunstâncias pessoais. Podem decorrer da lei, de disposição contratual ou do regulamento da empresa. São do tipo legal, por exemplo, a conferida ao empregado dirigente sindical; a do empregado eleito para cargo de direção das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA); a da empregada urbana e rural durante a gestação e no período correspondente à licença que lhe segue, conforme art. 7º, inciso XVII, da Constituição, assegurador do emprego e do salário à gestante por 120 dias; a do empregado acidentado.

Sérgio Pinto Martins³³ considera imprópria a denominação de estabilidade provisória à impossibilidade temporária de dispensa do empregado. Afirma não serem harmônicos os conceitos de estabilidade e provisoriedade, porque se há estabilidade, ela não pode ser provisória. No seu ponto de vista, garantia de emprego é o nome adequado para o que se costuma chamar de estabilidade provisória. Alice Monteiro de Barros³⁴ concorda com essa posição. Registrada a divergência, neste trabalho adotou-se a denominação de estabilidade provisória no emprego.

2.4 Hipóteses de estabilidade provisória no emprego

A seguir, serão anotadas as estabilidades provisórias existentes no ordenamento brasileiro.

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Relações individuais e coletivas do Trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 1144-1146

³³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. ed. – 2. reimp. São Paulo: Atlas, 2006, p. 397

³⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 774

2.4.1 Estabilidade sindical

No art. 8º, VIII, da Constituição da República, e no art. 543, § 3º, da CLT, encontra-se a previsão da estabilidade conferida aos empregados eleitos para órgãos de administração das entidades sindicais, titulares e suplementes, desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato, salvo na hipótese de falta grave devidamente apurada e comprovada em prévio inquérito judicial:

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. (...)

Art. 543. O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 1º - O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.

§ 2º - Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

§ 4º - Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei.

§ 5º - Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho e Previdência Social fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º.

§ 6º - A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado. *[grifou-se]*

Trata-se de estabilidade que tem por objetivo a proteção do empregado contra eventuais ameaças do empregador, tendentes a impedir ou dificultar o exercício de seus direitos sindicais ou atos de represália pelas atitudes adotadas na defesa de seus representados. Relevante destacar os requisitos para incidência dessa proteção, nas palavras de Vólia Bomfim Cassar³⁵:

A garantia de emprego atinge apenas os empregados *eleitos* a cargo de *administração* sindical que representem a *sua* categoria *profissional* diante de seu empregador, na *base territorial* do sindicato e desde que a entidade sindical tenha *comunicado* por escrito, à empresa o registro da candidatura em 24 horas e, se eleito, sua eleição e posse no mesmo prazo.

Não faz jus à estabilidade em comento o delegado sindical designado pela respectiva diretoria, nos termos do art. 523 da CLT³⁶, porque o § 4º do art. 543, antes transcrito, é expresso ao exigir a eleição como requisito para a obtenção da estabilidade. É este o entendimento cristalizado na Orientação Jurisprudencial 369 da SDI-1 do TST³⁷.

Além disso, somente os membros do conselho administrativo têm direito a estabilidade. Os membros do conselho fiscal do sindicato não gozam da proteção, porque não atuam diretamente na defesa dos interesses da classe, mas na fiscalização da gestão financeira da entidade. Nestes termos, a Orientação Jurisprudencial 365 da SDI-1 do TST³⁸.

Mas o TST, mediante Precedente Normativo 86, estendeu a garantia do art. 543, § 3º, da CLT, ao empregado da empresa com mais de 200 trabalhadores, eleito representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento

³⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niteroi: Impetus, 2010, p.1120.

³⁶ **Art. 523.** Os Delegados Sindicais destinados à direção das delegacias ou seções instituídas na forma estabelecida no § 2º do art. 517 serão designados pela diretoria dentre os associados radicados no território da correspondente delegacia.

³⁷ **OJ-SDI1-369 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL.** DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008. O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo.

³⁸ **OJ-SDI1-365 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA.** DJ 20, 21 e 23.05.2008. Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).

direto com o empregador, pela compreensão do art. 11 da Constituição da República.³⁹

Tendo em vista que a razão de ser da estabilidade sindical é a proteção do empregado que, em virtude de suas atribuições de representação, possa representar ameaça aos interesses patronais, prevalece na jurisprudência a posição de que não tem direito à garantia o empregado que não representa sua categoria diante de seu empregador, na base territorial de seu sindicato. No mesmo sentido, a estabilidade perde a motivação quando se extingue a atividade empresarial no âmbito de atuação territorial do sindicato (Súmula 369⁴⁰, III e IV).

De acordo com o entendimento jurisprudencial majoritário expresso na Súmula 369, I, do TST, para que o empregado se beneficie da estabilidade em exame é indispensável que a entidade sindical comunique o registro de sua candidatura e, se for o caso, o dia da eleição e posse, a teor do § 5º do art. 543 da CLT. Da mesma forma, é de sete o número máximo de dirigentes sindicais com direito à estabilidade, com número igual de suplentes, à luz do art. 522 da CLT, considerado recepcionado pela Constituição de 1988 (Súmula 369, II).

Outrossim, não se acolhe o direito à estabilidade do empregado que registra a candidatura durante o período do aviso-prévio, uma vez que a dispensa já está pré-avisada (Súmula 369, V, do TST).

Por fim, a jurisprudência se consolidou no sentido de que o dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave apurada mediante inquérito judicial, a teor da Súmula 379 do TST.⁴¹

³⁹ **Art. 11.** Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

⁴⁰ **SUM-369 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA** (nova redação dada ao item II) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT. (ex-OJ nº 34 da SBDI-1 - inserida em 29.04.1994)

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. (ex-OJ nº 145 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. (ex-OJ nº 86 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. (ex-OJ nº 35 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

⁴¹ **SUM-379 DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE** (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20,

2.4.2 Estabilidade dos diretores de sociedades cooperativas

Gozam também de estabilidade os empregados eleitos diretores de cooperativas por eles criadas nas empresas em que laboram, nos termos do art. 55 da Lei 5.764/71 (Lei das Cooperativas), *in verbis*: “Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943).”

À luz do art. 543 da CLT, examinado no tópico anterior, o diretor de sociedade cooperativa não poderá ser dispensado desde o momento do registro de sua candidatura a cargo de direção até um ano após o final de seu mandato, se for eleito. A proteção visa a garantir e preservar a existência das cooperativas e seu funcionamento independente.

Consoante entendimento firmado na Orientação Jurisprudencial 253 da SDI-1 do TST⁴², o art. 55 da Lei 5.764/71 não assegura a garantia de emprego aos membros do Conselho Fiscal das cooperativas. No que respeita aos diretores envolvidos diretamente na sua administração, o referido art. 55 não faz distinção entre titulares e suplentes, o que também não é feito pelo mencionado art. 543 da CLT.

2.4.3 Estabilidade dos representantes dos empregados na CIPA

Por força do art. 10, II, a, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias⁴³, está ao abrigo da estabilidade o empregado eleito para cargo de

22 e 25.04.2005. O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT. (ex-OJ nº 114 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997).

⁴² **OJ-SDI1-253 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. COOPERATIVA. LEI Nº 5.764/71. CONSELHO FISCAL. SUPLENTE. NÃO ASSEGURADA.** Inserida em 13.03.02. O art. 55 da Lei nº 5.764/71 assegura a garantia de emprego apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes.

⁴³ **Art. 10.** Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...)

II - 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;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

(...)

direção de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), desde o registro da sua candidatura até um ano após o término do mandato. Antes disso, o *caput* do art. 165 da CLT já estabelecia que os titulares da representação dos empregados nas CIPA não poderiam sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Esses representantes na CIPA têm como atribuição solicitar medidas necessárias para recuperação, manutenção e prevenção de riscos de acidentes de trabalho. Muitas vezes, as medidas indicadas contrariam os interesses do empregador, pois importam no dispêndio de recursos para melhoria das condições de trabalho. Daí o fundamento da garantia.⁴⁴

Conforme entendimento jurisprudencial predominante, convertido na Súmula 339, I, do TST, o suplente da CIPA também goza da proteção em exame a partir da promulgação da Constituição de 1988.⁴⁵

2.4.4 Estabilidade da gestante

O art. 10, II, *b*, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

O objetivo da norma é evitar que o empregador dispense a trabalhadora em razão de sua condição gravídica ou no período pós-parto. A proteção ao emprego se dirige ao próprio nascituro, pois viabiliza que a mãe se recupere do parto e cuide adequadamente da criança nos primeiros meses de vida.⁴⁶ É estabilidade do tipo relativo, já que a vedação é de dispensa arbitrária ou sem justa causa. Assim, a empregada poderá ser despedida por justa causa ou motivo técnico, por exemplo, observado o conceito insculpido no art. 165 da CLT, já referido.

Embora existam divergências em relação ao marco inicial da estabilidade, a jurisprudência majoritária afirma que, em caso de despedida, a empregada tem direito à reintegração ou indenização desde a concepção, se esta se deu no curso

⁴⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010, p.1133-1137

⁴⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 339 *in Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais - SBDI-1, SBDI-2 e SDC - e Precedentes Normativos*. Disponível em <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Acesso em 02 de junho de 2011

⁴⁶ MARTINS. Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. ed. – 2. reimp. São Paulo: Atlas, 2006, p. 403-404

do contrato de trabalho, pois aí se inicia o período da estabilidade. Não importa que a própria empregada só tenha confirmado a gravidez após ter sido dispensada.⁴⁷ O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade, consoante entendimento consubstanciado na Súmula 244, I, do TST.⁴⁸ Porém, a garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia fica restrita aos salários e demais direitos relativos ao período de estabilidade (Súmula 244, II, do TST).

Ainda, a teor do item III da aludida Súmula 244 do TST, não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa.

2.4.5 Estabilidade do acidentado

A Lei 8.213/91 prevê no art. 118⁴⁹ a estabilidade ao empregado que sofreu acidente do trabalho, pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário da Previdência Social, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Nos termos do art. 19 da referida lei, acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

De acordo com o entendimento cristalizado na Súmula 378, II, do TST⁵⁰, são pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a

⁴⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010, p. 1126-1133

⁴⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 244 *in Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais - SBDI-1, SBDI-2 e SDC - e Precedentes Normativos*. Disponível em <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Acesso em 04 de junho de 2011

⁴⁹ **Art. 118.** O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

⁵⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 378 *in Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais - SBDI-1, SBDI-2 e SDC - e Precedentes Normativos*. Disponível em <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Acesso em 04 de junho de 2011

despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

2.4.6 Estabilidade do membro do Conselho Nacional da Previdência Social

A Lei 8.213/91 também institui o Conselho Nacional da Previdência Social (CNPS). Trata-se de órgão superior de deliberação colegiada que tem como membros seis representantes do Governo Federal e nove representantes da sociedade civil, distribuídos da seguinte forma: três representantes dos aposentados e pensionistas; três representantes dos trabalhadores em atividade; e três representantes dos empregadores. Sua competência está fixada no art. 4º da referida lei, destacando-se o estabelecimento de diretrizes gerais e a apreciação de decisões de políticas aplicáveis à Previdência Social; a participação, o acompanhamento e a avaliação sistemática da gestão previdenciária; e a apreciação e a aprovação dos planos e programas da Previdência Social.

Os membros do Conselho Nacional de Previdência Social e seus suplentes são nomeados pelo Presidente da República. Os representantes da sociedade civil têm mandato de dois anos e podem ser reconduzidos, de imediato, uma única vez. Os representantes dos trabalhadores em atividade, dos aposentados e dos empregadores, bem como os respectivos suplentes, são indicados pelas centrais sindicais e confederações nacionais.

No art. 3º, § 7º, da mesma lei⁵¹, está garantida a estabilidade dos titulares e suplentes da representação dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social, desde a nomeação até um ano após o término do mandato. A dispensa somente pode ocorrer por motivo de falta grave, apurada em inquérito judicial.

⁵¹ **Art. 3º.** Fica instituído o Conselho Nacional de Previdência Social-CNPS, órgão superior de deliberação colegiada, que terá como membros:

(...)

§ 7º Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial.

(...)

2.4.7 Estabilidade do Conselho Curador do FGTS (CCFGTS)

Por sua vez, a Lei 8.036/90 prevê no seu art. 3º que o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) será regido por normas e diretrizes estabelecidas por um Conselho Curador, composto por representação de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo. O Decreto 6.827, de 22 de abril de 2009, ampliou o número de Conselheiros do FGTS de dezesseis para vinte e quatro, de modo que são doze membros representantes do Governo, seis representantes dos empregadores e seis representantes dos trabalhadores, todos com os respectivos suplentes.

De acordo com o § 3º do art. 3º da Lei 8.036/90, os representantes dos trabalhadores e dos empregadores e seus suplentes serão indicados pelas respectivas centrais sindicais e confederações nacionais e nomeados pelo Ministro do Trabalho e da Previdência Social (atualmente Ministro de Estado do Trabalho e Emprego), com mandato de dois anos, podendo ser reconduzidos uma única vez.

O § 9º do mesmo art. 3º assegura aos membros do Conselho Curador representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação.⁵² A despedida somente é possível pela prática de falta grave devidamente comprovada por meio de “processo sindical”⁵³.

2.4.8 Estabilidade do membro da Comissão de Conciliação Prévia da empresa

O art. 625-A da CLT prevê a possibilidade de instituição de Comissões de Conciliação Prévia (CCP) pelas empresas e pelos sindicatos, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, e atribuição de

⁵² **Art. 3º.** O FGTS será regido por normas e diretrizes estabelecidas por um Conselho Curador, composto por representação de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo.

(...)

§ 9º Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical.

⁵³ Inexistente regulamentação acerca do processo sindical referido no dispositivo, aplica-se o processo judicial para apuração de falta grave.

tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Trata-se de faculdade legal, não havendo obrigatoriedade em sua constituição. As CCPs têm atuação voltada para a mediação dos conflitos entre empregados e empregadores e pode ser constituída por empresas, por um grupo de empresas ou entre sindicatos de empregados e de empregadores.⁵⁴

O art. 625-B⁵⁵, *caput*, I, II e III, prescreve que a Comissão de Conciliação Prévia instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, metade deles indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, todos com os respectivos suplentes, e mandato de um ano, permitida uma recondução.

O § 1º do mesmo dispositivo veda a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, da eleição até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta, nos termos da lei. A exceção à vedação de dispensa dos representantes dos empregados e de seus suplentes é a prática de falta grave, apurada nos termos do art. 853 da CLT.⁵⁶

2.4.9 Estabilidade da Lei 9.029/95

A Lei 9.029/95, no seu art. 1º⁵⁷, proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou de sua

⁵⁴ SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho**: comentada. 43. ed. atual. rev. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2010, p. 834-836

⁵⁵ **Art. 625-B.** A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:

I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio, secreto, fiscalizado pelo sindicato de categoria profissional;

II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;

III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta, nos termos da lei.

§ 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

⁵⁶ SAAD, Eduardo Gabriel. *op cit.*, p. 836

⁵⁷ **Art. 1º** Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Prescreve o art. 2º:

Art. 2º. Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

(...)

Prevalece o entendimento de que a lei não é taxativa ao enumerar os atos discriminatórios vedados. Assim, a proibição abrange a discriminação por outros motivos, como o religioso ou o relacionado à saúde, por exemplo.

Nesse sentido, os seguintes julgados:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO PORTADOR DO HIV. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO RELATIVA. REINTEGRAÇÃO. A ordem jurídica pátria repudia o sentimento discriminatório, cuja presença na voluntas que precede o ato da dispensa implica a sua ilicitude, ensejando a sua nulidade. O exercício do direito potestativo de denúncia vazia do contrato de trabalho encontra limites na hipótese de ato discriminatório, assim em função do princípio da função social da propriedade (art. 170, III, da CF), bem como da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF), por incompatibilidade dessa prática com a prevalência e a realização desses princípios. A jurisprudência desta Corte Superior evoluiu na direção de se presumir discriminatória a dispensa sempre que o empregador tem ciência de que o empregado é portador do HIV, e não demonstrou que o ato foi orientado por outra causa.⁵⁸ [grifou-se]

EMENTA: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. USO DE CABELOS COMPRIDOS. CONFIGURAÇÃO. Demonstrado que o empregado não tinha aparência desleixada, que as necessidades do negócio não exigiam o uso de cabelos curtos, que o empregador exigiu, de forma ilícita, que ele cortasse os cabelos, advertindo-o por escrito, e que, por fim, dispensou-o em razão da aparência, não resta dúvida que a demandada incorreu em prática discriminatória e abusou do direito de resilir unilateralmente o contrato de trabalho, impondo-se coibir

⁵⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 94300-38.2006.5.24.0005**. Recorrente: Gilmar Magalhães da Silva. Recorrido: Huber Comércio de Alimentos Ltda. Relatora: Ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa. Brasília, 18 de fevereiro de 2009. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 15 de junho de 2011.

essa prática discriminatória, vedada pela Convenção n. 111 da OIT, pela Constituição da República e pela Lei nº 9.029/1995.⁵⁹ [grifou-se]

Comprovado que a despedida foi discriminatória, conforme previsão legal, é facultado ao empregado optar entre a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento, por aplicação do art. 4º da Lei 9.029/95.

2.4.10 Estabilidade do aprendiz

Nos termos do art. 428 da CLT, considera-se de aprendizagem o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) anos e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos, na forma do art. 428, § 3º, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.⁶⁰

No art. 433 da CLT estão relacionadas as hipóteses em que o menor aprendiz poderá ter seu contrato rescindido antecipadamente: desempenho insuficiente ou inadaptação; falta disciplinar grave; ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e pedido do interessado. Depreende-se do dispositivo não poder a empresa despedir imotivadamente o aprendiz durante o contrato de aprendizagem, o que confere a ele espécie de estabilidade no emprego, no período.⁶¹

⁵⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **RO 0334500-11.2009.5.12.0045**. Recorrente Bruno Ismael Pedron. Recorrido Parqueamentos Urbanos Catarinense Ltda. - ME. Relator: Juiz Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira. Florianópolis, 30 de novembro de 2010. Disponível em <<http://www.trt12.jus.br>>. Acesso em 15 de junho de 2011.

⁶⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 449-455

⁶¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Relações individuais e coletivas do Trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 1148

2.4.11 Outras estabilidades

À luz do art. 73, V, da Lei 9.504/97, que estabelece normas para as eleições, é proibido ao agente público, servidor ou não, nomear, contratar ou de qualquer forma admitir, dispensar sem justa causa, remover, transferir ou exonerar servidor público, na circunscrição do pleito, nos três meses que o antecedem e até a posse dos eleitos, sob pena de nulidade, ressalvada a nomeação ou exoneração de cargos em comissão e designação ou dispensa de funções de confiança.

Às modalidades de estabilidade provisória que derivam da lei somam-se aquelas consolidadas na jurisprudência por meio de Precedentes Normativos do TST:

Conforme posição jurisprudencial expressa no Precedente Normativo 77, assegura-se ao empregado transferido na forma do art. 469 da CLT a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

No mesmo sentido, no Precedente Normativo 80, o empregado tem garantia de emprego durante a prestação do serviço militar, até 30 dias de sua saída.

O Precedente Normativo 85, ao seu turno, prevê a garantia de emprego, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos cinco anos.

2.5 A Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho

Arnaldo Süssekind⁶² refere ter iniciado na República Federativa da Alemanha a reforma do instituto da estabilidade, com o objetivo de tornar ilícita a despedida socialmente injustificada, o que motivou a aprovação da Recomendação 119 da OIT⁶³, nos seguintes termos:

⁶² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 384

⁶³ A Organização Internacional do Trabalho (OIT) delibera por ato de uma Conferência, assembleia geral da qual participam os Estados-membros, emitindo recomendações ou convenções. As

Não se deve proceder à terminação da relação de trabalho a menos que exista uma causa justificada relacionada com a capacidade ou a conduta do trabalhador ou se baseie nas necessidades do funcionamento da empresa, do estabelecimento ou do serviço. (item a, n. 1)

Esta Recomendação exerceu influência nas legislações de diversos países no sentido de conciliar o direito do trabalhador à segurança no emprego com a preservação dos legítimos interesses da empresa e da economia nacional.⁶⁴

Em 1982, por força dessa tendência legislativa, foi aprovada a Convenção 158 pela Conferência Internacional do Trabalho, completada pela Recomendação 166.⁶⁵

O Brasil ratificara a Convenção 158 em janeiro de 1995, após sua aprovação pelo Congresso Nacional. Porém, em novembro do ano seguinte, 1996, a ratificação foi denunciada pelo Presidente da República, em ato de discutida constitucionalidade. Em fevereiro de 2008, o então Presidente Lula encaminhou mensagem ao Congresso para nova ratificação da Convenção. Em julho desse mesmo ano, a Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional aprovou parecer contrário à ratificação, com proposta de arquivamento da mensagem presidencial.⁶⁶

A mencionada Convenção 158 da OIT estabelece no seu art. 4:

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.

O art. 5 relaciona motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho: (a) filiação a um sindicato ou participação em atividades sindicais fora do horário de trabalho ou durante o trabalho, com o consentimento do empregador; (b) candidatura a representante dos trabalhadores ou atuação nesse sentido; (c) apresentação de queixa ou participação em procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes; (d) a

recomendações são orientações, indicando metas a serem atingidas. Já as convenções têm por objetivo a criação de normas obrigacionais para os Estados que as ratificarem.

⁶⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 384

⁶⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. *ibid*, p. 385

⁶⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção n. 158 da OIT e a perda do emprego. **Jornada Trabalhista Consulex**: Brasília, Brasília, DF, n. 1248, p. 13-16, 17 nov 2008

raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social; (e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade.

A referida norma internacional estipula a observância do critério de motivação da despedida, impedindo que o empregador dispense o empregado por represália ou para contratar outro com salário inferior. Havendo justificção legítima para a dispensa, esta estará abrangida em alguma das hipóteses previstas no art. 4. Em sua esteira, é eliminada a possibilidade jurídica de denúncia vazia do contrato pelo empregador, dando ensejo ao surgimento de figura inédita no Direito do Trabalho brasileiro de dispensa motivada sem justa causa celetista.⁶⁷

A realidade é que a Convenção 158 não está vigente no Brasil. Sua ratificação encontrou forte resistência do patronato, ao argumento de que a adoção da norma estaria descolada da “modernidade”, constituindo-se em óbice à criação de empregos e ao desenvolvimento econômico.⁶⁸

Embora prometida pela Constituição da República de 1988, a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa de que trata o art. 7º, I, não se concretizou até o presente momento. Ainda se aguarda, vinte e dois anos depois, a edição de lei complementar que discipline o dispositivo. O abrigo existente se restringe a circunstâncias temporárias, de caráter pessoal ou por interesse da categoria profissional. Ultrapassada a razão que lhe deu causa, predomina o entendimento de que o empregado fica novamente ao arbítrio do poder sem limites de dispensa do empregador, que está obrigado somente ao pagamento das verbas indenizatórias previstas na lei.

⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo. LTr, 2010, p. 1031-1034. MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção 158, da OIT: um caso revelador da ideologia do direito. **Revista da Anamatra**. Brasília, UF, ano 9, n. 30, p. 18-28, fev/mar 1997

⁶⁸ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção n. 158 da OIT e a perda do emprego. **Jornada Trabalhista Consulex**: Brasília. Brasília, DF, n. 1248, p. 13-16, 17 nov 2008

3 O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA

A expressão boa-fé não tem um conteúdo imanente. Ao contrário, trata-se de um conceito vago ou aberto, de aplicação variável conforme o contexto. Embora apresente um conteúdo mínimo, este será sempre considerado em relação aos demais dados do contexto em que incidente.⁶⁹ Mas não se constitui, a boa-fé, em um imperativo ético abstrato, é, ao contrário, norma que condiciona e dá legitimidade à realização da justiça.⁷⁰

A boa-fé apresenta duas acepções distintas. Boa-fé em sentido subjetivo diz respeito a uma atitude psicológica traduzida na intenção de agir em consonância com o direito. No sentido objetivo, de que trata o presente trabalho, a boa-fé se apresenta como um padrão de conduta leal e honesta, um arquétipo de comportamento esperado, fundado na ideia de colaboração e de assistência entre os contratantes. Os significados não se confundem, sendo possível a alguém agir de boa-fé subjetiva e ao mesmo tempo em desacordo com a boa-fé objetiva, ou seja, sem que o comportamento atenda ao *standard* de que trata o princípio da boa-fé objetiva, como a atuação esperada das pessoas honestas, leais.

Nas palavras de Paulo Luiz Netto Lôbo, “a *boa-fé objetiva é dever de conduta dos indivíduos nas relações jurídicas obrigacionais, especialmente no contrato.*”⁷¹

É necessário esclarecer que boa-fé e bons costumes são conceitos distintos. A boa-fé se refere à conduta concreta dos participantes da relação jurídica, enquanto os bons costumes são atinentes a valores morais relevantes para o convívio social.⁷²

⁶⁹ MARTINS-COSTA, Judith. Os campos normativos da boa-fé objetiva: as três perspectivas do direito privado brasileiro. **Estudos de Direito do Consumidor**. Coimbra, n. 6, 2004, p. 85-128

⁷⁰ REALE, Miguel. **A boa-fé no Código Civil**. 2003. Disponível em <<http://www.miguelreale.com.br/>>. Acesso em 01 de maio de 2011.

⁷¹ NETTO LÔBO, Paulo Luiz. **Teoria Geral das Obrigações**. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 81

⁷² COUTO e SILVA, Clóvis V. do. **A obrigação como processo**. Reimpressão. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007, p. 35

3.1 As origens da boa-fé

A influência da boa-fé na formação dos institutos jurídicos provém do mundo romano. A noção de *fides* se evidencia nas relações de clientela, sua origem mais remota; nos negócios contratuais, pela incidência no direito obrigacional; e na proteção possessória, aplicando-se aos direitos reais.⁷³

Nas relações de clientela, existiam deveres de lealdade e obediência por parte do *cliens* em troca da proteção oferecida pelo cidadão. A instituição data do período entre a fundação de Roma e a Lei das XII Tábuas. Ensina Menezes Cordeiro que a clientela correspondia a um estrato social entre o cidadão livre *sui iuris* e o escravo.⁷⁴ Um grupo de pessoas se organizava em torno de cada família patrícia, sob a proteção do *paterfamilias*, que atuava como patrão. Este devia aos clientes socorro e assistência, além de assumir sua defesa perante a justiça e fornecer terras para que produzissem. O cliente, por sua vez, devia ao patrão respeito e abnegação, seguindo-o inclusive na guerra.⁷⁵

Constituíam-se em vínculo entre pessoas juridicamente desiguais, regido pela *fides*, verificada no poder de direção do patrão e no dever de obediência do cliente, mas também na promessa de proteção subjacente. Essa *fides* associada a uma promessa se expandiu no direito civil traduzida como garantia da palavra dada. A ela foi agregado o qualificativo *bona*, significando que a promessa deve ser mantida não segundo o texto formal que a exprime, mas conforme o espírito dos contraentes.⁷⁶

Todavia, a aplicação da *fides bona* derivada do direito romano antigo se diluiu com o passar do tempo, passando a integrar princípios gerais e perdendo seu sentido próprio original.

Na cultura germânica, por sua vez, o conceito de boa-fé obrigacional abrange a ideia de lealdade e de crença, com origem nos juramentos de honra medievais, vinculado a uma perspectiva objetiva de confiança coletiva. É o comportamento social esperado de quem jura pela honra, de que cumprirá com

⁷³ MARTINS-COSTA, Judith. **Sistema e Cláusula Geral: A boa-fé objetiva no processo obrigacional.** Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo. Tese de Doutorado em Direito Civil. 1996. v. 1, p. 126-127

⁷⁴ MENEZES CORDEIRO, Antônio Manuel da Rocha e. **Da boa-fé no direito civil.** Coimbra: Almedina, 1984, v. 1, p. 59-60

⁷⁵ MARTINS-COSTA, Judith. *op cit.*, p. 126-128

⁷⁶ MARTINS-COSTA, Judith. *op cit.*, p. 126-128

exatidão os deveres assumidos, ao qual corresponderia o dever de consideração para com os interesses da contraparte.⁷⁷

Já no direito canônico a boa-fé tem a conotação de ausência de pecado. Há um valor moral atribuído à promessa ou ao consentimento, que deriva do fato de a mentira ser considerada pecado.⁷⁸

Nas palavras de Judith Martins-Costa⁷⁹:

Se considerado que quem promete deve cumprir a palavra dada, sob pena de incorrer em pecado, a regra, de preceito moral se faz jurídica: pode-se, pois, admitir que o simples acordo obriga, que todo o formalismo é supérfluo. Por esta via, o velho adágio de Ulpiano subverte-se, entendendo-se que, se *solus consensus obligat, ex nudo pacto oritur actio*. Agir em boa-fé, no âmbito obrigacional, significa, pois, respeitar fielmente o pactuado, cumprir punctualmente a palavra dada, sob pena de agir em má-fé, *rectius*, em pecado.

Nessas condições, é subjetiva a boa-fé, traduzindo-se no estado de consciência íntima e subjetiva de ausência de pecado.

O direito romano e o canônico contribuíram para o caráter subjetivo atribuído à boa-fé como princípio ordenador da matéria obrigacional.

3.2 A boa-fé objetiva no ordenamento jurídico brasileiro

Ao estabelecer como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, o art. 3º, I, da Constituição de 1988, prestigiou o princípio da boa-fé objetiva, prescrevendo o estabelecimento de relações solidárias entre as pessoas, pautadas pelo padrão da colaboração e lealdade.⁸⁰

⁷⁷ MARTINS-COSTA, Judith. **Sistema e Cláusula Geral**: A boa-fé objetiva no processo obrigacional. Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo. Tese de Doutorado em Direito Civil. 1996. v. 1, p. 142-146

⁷⁸ MENEZES CORDEIRO, Antônio Manuel da Rocha e. **Da boa-fé no direito civil**. Coimbra: Almedina, 1984, v. 1, p. 148-161 e MARTINS-COSTA, Judith. *op cit.*, p. 147

⁷⁹ MARTINS-COSTA, Judith. *op cit.*, p. 149

⁸⁰ GODOY, Cláudio Luiz Bueno de. O princípio da boa-fé objetiva. In: GOZZO, Débora; MOREIRA ALVES, José Carlos; REALE, Miguel (Org.). **Principais controvérsias no novo Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 56

Na legislação infraconstitucional, a boa-fé objetiva emergiu no Código de Defesa do Consumidor, Lei 8.078/90, como um dos pilares da Política Nacional das Relações de Consumo. Apesar de estar previsto no art. 131 do Código Comercial de 1850 que a interpretação das cláusulas do contrato, quando necessária, seria regulada pela inteligência simples e adequada que for mais conforme a boa-fé, e ao verdadeiro espírito e natureza do contrato, esta disposição nunca assumiu a função de cláusula geral, adotada pelo CDC.

De fato, até o advento do Código de Defesa do Consumidor, a expressão boa-fé era predominantemente aplicada pelos tribunais brasileiros no sentido subjetivo, significando o estado do sujeito sem malícia, que supõe estar agindo em consonância com o direito. Este era também o sentido atribuído pelo Código Civil de 1916, por exemplo, no art. 490, ao tratar do possuidor de boa-fé que ignora a existência de um vício ou obstáculo que lhe impede a aquisição da coisa ou do direito possuído.⁸¹

No campo doutrinário, porém, a boa-fé contratual, de aceção objetiva, já era mencionada nas obras de juristas como Miguel Maria de Serpa Lopes (1957) e Orlando Gomes (1967). Atribui-se a *A obrigação como processo*, tese defendida por Clóvis do Couto e Silva em 1964, posteriormente publicada em 1976, o pioneirismo da transformação do conceito em princípio ativo acolhido pela jurisprudência.

Segundo Judith Martins-Costa e Gerson Luiz Carlos Branco⁸², as primeiras decisões judiciais que adotaram a boa-fé no sentido objetivo continham expressa referência à obra de Clóvis do Couto e Silva. A partir da década de 80, a doutrina passa a ser acolhida por parte da jurisprudência, dando efetividade ao princípio.

Paralelamente, o desenvolvimento do capitalismo propiciara a prática de abusos pelos agentes econômicos em face de contratantes mais vulneráveis. Na opinião de Gustavo Tepedino e Anderson Schreiber⁸³:

A necessidade de coibir estes abusos e proteger os consumidores e as partes vulneráveis em relações contratuais de massa veio dar margem a inúmeras medidas, dentre as quais a mais marcante foi, sem dúvida alguma, a Lei nº 8.078, promulgada em 11 de setembro de 1990, que instituiu o Código de Defesa do Consumidor.

⁸¹ TEPEDINO, Gustavo; SCHREIBER, Anderson. A Boa-fé Objetiva no Código de Defesa do Consumidor e no novo Código Civil. In: TEPEDINO, Gustavo. **Obrigações: Estudos na perspectiva civil-constitucional**. Renovar: Rio de Janeiro, 2005, p. 29-30

⁸² MARTINS-COSTA, Judith; BRANCO, Gerson Luiz Carlos. **Diretrizes teóricas do novo Código Civil brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 195-197

⁸³ TEPEDINO, Gustavo; SCHREIBER, Anderson. *op cit.*, p. 30-31

Para efetivar a proteção dos interesses do consumidor, cuja vulnerabilidade é pressuposta, o código consumerista adotou diversos mecanismos, tais como a responsabilidade objetiva do fornecedor, a disciplina das ações coletivas e a inversão do ônus da prova.⁸⁴ É nesse contexto que surge a primeira previsão moderna da boa-fé objetiva no direito brasileiro, na forma do art. 4º:

Art. 4º. A Política Nacional das Relações de Consumo tem por objetivo o atendimento das necessidades dos consumidores, o respeito à sua dignidade, saúde e segurança, a proteção de seus interesses econômicos, a melhoria da sua qualidade de vida, bem como a transparência e harmonia das relações de consumo, atendidos os seguintes princípios:

(...)

III - harmonização dos interesses dos participantes das relações de consumo e compatibilização da proteção do consumidor com a necessidade de desenvolvimento econômico e tecnológico, de modo a viabilizar os princípios nos quais se funda a ordem econômica (art. 170, da Constituição Federal), **sempre com base na boa-fé e equilíbrio nas relações entre consumidores e fornecedores**; (...)
[grifou-se]

No art. 51, IV, do CDC⁸⁵, são declaradas nulas de pleno direito as cláusulas contratuais relativas ao fornecimento de produtos e serviços que estabeleçam obrigações incompatíveis com a boa-fé ou a equidade.

Essas referências dizem com uma nova concepção de boa-fé, não mais relacionada com o estado anímico do sujeito, mas que trata de uma regra de conduta, um padrão de comportamento honesto e de colaboração para o alcance dos fins da relação obrigacional.

A boa-fé objetiva incorporada pelo Código de Defesa do Consumidor se caracteriza como uma cláusula geral que impõe às partes o dever mútuo de colaboração para a consecução das finalidades perseguidas com o contrato, com forte inspiração no § 242 do Código Civil alemão.⁸⁶

⁸⁴ TEPEDINO, Gustavo; SCHREIBER, Anderson. A Boa-fé Objetiva no Código de Defesa do Consumidor e no novo Código Civil. In: TEPEDINO, Gustavo. **Obrigações: Estudos na perspectiva civil-constitucional**. Renovar: Rio de Janeiro, 2005, p. 31

⁸⁵ **Art. 51.** São nulas de pleno direito, entre outras, as cláusulas contratuais relativas ao fornecimento de produtos e serviços que: (...) IV - estabeleçam obrigações consideradas iníquas, abusivas, que coloquem o consumidor em desvantagem exagerada, ou sejam incompatíveis com a boa-fé ou a equidade; (...)

⁸⁶ TEPEDINO, Gustavo; SCHREIBER, Anderson. *op cit.*, p. 32-33

É necessário salientar que a noção de boa-fé objetiva não tem, por si, um significado protetivo, porquanto estabelece parâmetro de comportamento aplicável a ambas as partes.

Porém, a absorção do preceito pelo CDC resultou em seu emprego pela prática jurisprudencial como instrumento de proteção ao consumidor, assumindo um papel reequilibrador de relações não paritárias, função que não lhe cabia conceitualmente, mas ao Código de Defesa do Consumidor como um todo.

Assim, embora a previsão de aplicação da boa-fé objetiva estivesse restrita ao âmbito do CDC, a jurisprudência foi estendendo o conceito às relações contratuais não paritárias, por compreendê-lo como um princípio reequilibrador, com caráter protetivo.

A importância atribuída à boa-fé pela jurisprudência advém de uma correlação entre seu conceito e o pressuposto da vulnerabilidade do consumidor. No direito consumerista, há presunção de vulnerabilidade do consumidor, em função de sua posição na economia social de mercado.⁸⁷

Judith Martins-Costa também chama a atenção para o fato de que as funcionalidades adquiridas pela boa-fé no âmbito das relações de consumo decorrem da assimetria de poderes sociais existente entre consumidores e fornecedores no mercado de consumo, sendo necessário perquirir como a boa-fé objetiva se insere ao tratamento das relações obrigacionais que não apresentam tal assimetria de poderes sociais.⁸⁸

O Código Civil de 2002 inovou ao prever a aplicação do princípio da boa-fé objetiva às relações contratuais comuns, independentemente de vulnerabilidade presumida ou demonstrada.

Em relação à questão, importa transcrever o pensamento de Gustavo Tepedino e Anderson Schreiber⁸⁹:

Não há dúvida de que a noção de boa-fé objetiva, prevista pelo novo Código Civil, é a mesma que, em 1990, se pretendeu incorporar ao Código de Defesa do Consumidor – qual seja, a de uma cláusula geral de lealdade e colaboração para o alcance dos fins contratuais–, mas difere profundamente daquela versão protetiva da boa-fé que os

⁸⁷ MARTINS-COSTA, Judith. Os campos normativos da boa-fé objetiva: as três perspectivas do direito privado brasileiro. **Estudos de Direito do Consumidor**. Coimbra, n. 6, 2004, p. 95-96

⁸⁸ MARTINS-COSTA, Judith. *op cit.*, p. 98-99

⁸⁹ TEPEDINO, Gustavo; SCHREIBER, Anderson. A Boa-fé Objetiva no Código de Defesa do Consumidor e no novo Código Civil. In: TEPEDINO, Gustavo. **Obrigações: Estudos na perspectiva civil-constitucional**. Renovar: Rio de Janeiro, 2005, p. 34

tribunais brasileiros aplicaram e continuam aplicando às relações de consumo. De fato, a noção de boa-fé não tem ontologicamente este caráter protetivo. E em relações paritárias, como as que são tuteladas pelo Código Civil, não faz sentido atribuir uma função reequilibradora à boa-fé, pela simples razão de que, a princípio, não há, nestas relações, desequilíbrio a corrigir.

Nestes termos, no Código Civil de 2002, o conceito de boa-fé objetiva constituiu-se em um dos elementos norteadores das relações obrigacionais de modo geral.

É o que se vê nos seguintes artigos do referido diploma:

Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

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

Se, por um lado, o Código Civil de 1916 representara a racionalização dos interesses de uma sociedade de caráter ainda essencialmente patriarcal e agrária, com ótica individualista e patrimonialista, não se pode ignorar que o Código Civil de 2002 tornou-se realidade mais de uma década depois de publicada a Constituição da República, em 05/10/1988, num contexto em que a tutela da pessoa humana é ponto central de preocupação do ordenamento jurídico, prevalecendo o elemento social sobre o individual. Nesse contexto, nas palavras de Guilherme Calmon Nogueira da Gama, *“é correta a orientação segundo a qual as situações patrimoniais devem ser funcionalizadas em favor das situações existenciais, especialmente no campo do Direito Civil.”*⁹⁰

De fato, o Código Civil de 2002 acolhe os princípios da probidade, da lealdade, da boa-fé objetiva, do equilíbrio das relações jurídicas em geral e da funcionalização das situações jurídicas patrimoniais em favor das situações jurídicas existenciais. Tamanha é sua relevância que podem ser considerados princípios norteadores, com incidência nas obrigações negociais, de responsabilidade civil ou de enriquecimento injusto.⁹¹

⁹⁰ GAMA, Guilherme Calmon Nogueira da. **Direito Civil:** obrigações. São Paulo: Atlas, 2008, p. 80

⁹¹ GAMA, Guilherme Calmon Nogueira da. *ibid*, p. 80-81

Leciona o autor:

O Código Civil de 2002 reconhece, à evidência, a indispensável presença dos valores éticos no ordenamento jurídico. O Direito Civil, apoiado e informado pelo princípio da eticidade, somente pode ser concebido como direito dos particulares titulares de sua própria especificidade (singularidade) e, também, da necessidade de a pessoa reconhecer a singularidade e especificidade do outro. Assim, se originariamente a tutela foi concebida à pessoa humana valorizada por si só – abstraindo-se de seu relacionamento com o semelhante –, atualmente, o Direito constrói seus princípios e regras que objetivam proteger e promover a dimensão existencial da pessoa humana. Valoriza-se, assim, a dimensão ética das normas jurídicas, em que o Direito Civil resgata, de maneira renovada e em tempos pós-modernos, suas origens no sentido de ser o ramo do Direito daqueles que portam em si os valores da civilidade. Se o ordenamento jurídico coloca a pessoa humana em primeiro plano, valorada pelo fato de ser pessoa – em sua irreduzível subjetividade e dignidade, – a construção dos princípios e das regras se dá de modo a tutelar a dimensão existencial da pessoa humana, ressaltando, principalmente, a dimensão ética das normas jurídicas.⁹²

No que respeita à boa-fé objetiva, sua importância no Código Civil é de tal monta que Cláudio Luiz Bueno de Godoy, por exemplo, considera inaugurada uma nova era contratual, moralmente diferenciada, em que sobressaltam contratações mais justas e solidárias.⁹³

Miguel Reale considera que o valor dado à boa-fé constitui uma das mais relevantes diferenças entre o Código Civil de 1916 e o de 2002.⁹⁴

Judith Martins-Costa menciona que “*A boa-fé objetiva vem posta como princípio cardeal do moderno Direito das Obrigações, sejam estas civis ou comerciais, como emanção da confiança que deve presidir o tráfico jurídico*”⁹⁵

Com efeito, o princípio da boa-fé se traduz em dever de consideração para com o outro. A doutrina tem compreendido que é possível o surgimento de deveres emanados da observância do princípio da boa-fé em toda vinculação, com exceção das provenientes de atos ilícitos.⁹⁶

⁹² GAMA, Guilherme Calmon Nogueira da. **Direito Civil: obrigações**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 82

⁹³ GODOY, Cláudio Luiz Bueno de. O princípio da boa-fé objetiva. In: GOZZO, Débora; MOREIRA ALVES, José Carlos; REALE, Miguel (Org.). **Principais controvérsias no novo Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 57

⁹⁴ REALE, Miguel. **A boa-fé no Código Civil**. 2003. Disponível em: <<http://www.miguelreale.com.br/>>. Acesso em 01 de maio de 2011.

⁹⁵ MARTINS-COSTA, Judith; BRANCO, Gerson Luiz Carlos. **Diretrizes teóricas do novo Código Civil brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 133

⁹⁶ COUTO e SILVA, Clóvis V. do. **A obrigação como processo**. Reimpressão. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007, p. 33

Judith Martins-Costa lembra que a boa-fé constitui um princípio jurídico e os princípios são aplicáveis por meio de interconexão e de ponderação com outros princípios. Portanto, de acordo com o espaço de atuação, a boa-fé apresentará feições diferentes e, conseqüentemente, funções diversas.⁹⁷

3.3 Funções da boa-fé objetiva

No direito obrigacional, a boa-fé emerge como máxima de caráter objetivo que determina aumento de deveres, além dos que estão explícitos no contrato. É dirigida a todos os participantes do vínculo, ou seja, o mandamento de conduta alcança todos os que participam da relação obrigacional. Sua função é também harmonizadora e limitadora do campo preenchido pela interpretação integradora.⁹⁸

Merece destaque o seguinte aspecto abordado por Clóvis V. do Couto e Silva⁹⁹:

Nos negócios bilaterais, o interesse, conferido a cada participante da relação jurídica (*mea res agitur*), encontra sua fronteira nos interesses do outro figurante, dignos de serem protegidos. O princípio da boa-fé opera, aqui, significativamente, como mandamento de consideração.

(...)

Nas relações jurídicas em que a cooperação se manifesta em sua plenitude (*nostra res agitur*), como nas de sociedade, em parte nas de trabalho e, principalmente, na comunidade familiar, cuida-se de algo mais do que a mera consideração, pois existe dever de aplicação à tarefa suprapessoal, e exige-se disposição ao trabalho conjunto e a sacrifícios relacionados com o fim comum.

Nessa esteira, os deveres advindos da boa-fé têm grau de intensidade variável, dependendo do tipo e da finalidade dos atos jurídicos a que se referem. Normalmente são denominados deveres secundários, anexos ou instrumentais.¹⁰⁰

⁹⁷ MARTINS-COSTA, Judith. Os campos normativos da boa-fé objetiva: as três perspectivas do direito privado brasileiro. **Estudos de Direito do Consumidor**. Coimbra, v. 6, 2004, p. 87

⁹⁸ COUTO e SILVA, Clóvis V. do. **A obrigação como processo**. Reimpressão. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007, p. 32, 36 e 42

⁹⁹ COUTO e SILVA, Clóvis V. do. *ibid*, p. 34

¹⁰⁰ COUTO e SILVA, Clóvis V. do. *ibid*, p. 34, 37, 41

No magistério de Clovis V. do Couto e Silva, todos os deveres anexos podem ser considerados deveres de cooperação.¹⁰¹

Costuma-se atribuir à boa-fé objetiva uma tríplice função: atuar como cânone hermenêutico e integrativo, como limite ao exercício de direitos subjetivos e como fonte de deveres jurídicos acessórios.

3.3.1 Função interpretativa

Na função interpretativa, a boa-fé passa a ser um critério objetivo do ato de interpretar o negócio jurídico. Veja-se, por exemplo, o disposto no art. 112 do Código Civil no sentido de que nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem.

A operação interpretativa está consagrada no art. 113, “*Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.*”, e consiste em descobrir o que teria uma hipotética pessoa leal, reta, honesta desejado declarar em idênticas circunstâncias.¹⁰²

Exige-se, outrossim, que a interpretação das cláusulas contratuais privilegie o sentido mais em conformidade com a lealdade e a honestidade entre as partes, sendo inaceitável a interpretação que atribua a uma cláusula contratual sentido malicioso ou dirigido a ludibriar um contratante em benefício do outro.¹⁰³

3.3.2 Função de limitação de direitos subjetivos

A segunda função atribuída à boa-fé objetiva é a corretiva, que se relaciona a uma cláusula geral do comportamento dos sujeitos na relação obrigacional. A relação obrigacional deve ser compreendida como de natureza cooperativa, polarizada pelo adimplemento, assim considerada a prestação satisfativa dos

¹⁰¹ COUTO e SILVA, Clóvis V. do. **A obrigação como processo**. Reimpressão. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007, p. 96

¹⁰² GODOY, Cláudio Luiz Bueno de. O princípio da boa-fé objetiva. In: GOZZO, Débora; MOREIRA ALVES, José Carlos; REALE, Miguel (Org.). **Principais controvérsias no novo Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2006, p.57-58

¹⁰³ TEPEDINO, Gustavo; SCHREIBER, Anderson. A Boa-fé Objetiva no Código de Defesa do Consumidor e no novo Código Civil. In: TEPEDINO, Gustavo. **Obrigações: Estudos na perspectiva civil-constitucional**. Renovar: Rio de Janeiro, 2005, p.35-36

direitos de crédito. Trata-se da cooperação pautada pela finalidade econômico-social do negócio. Nessa mútua colaboração, estão compreendidos os deveres de informação e esclarecimento, de lealdade em sentido amplo, de sigilo, de segurança, etc.¹⁰⁴ Na esfera negocial, a boa-fé atua em composição com o princípio da autonomia privada. Note-se que o art. 421 do Código Civil¹⁰⁵ estabelece como limite à liberdade de contratar a função social do contrato. No que respeita às relações obrigacionais que tem origem em um deslocamento patrimonial sem causa, a boa-fé atua em conjunto com o princípio que veda o enriquecimento sem causa, tendo em vista os princípios privilegiados do equilíbrio e da comutividade.¹⁰⁶

Essencial, pois, observar o equilíbrio das relações jurídicas, não sendo possível conceber uma relação jurídica pretensamente leal ou solidária em que há excessivo desequilíbrio. Não se admite a existência de colaboração entre pessoas vinculadas em que não há razoável repartição dos esforços. A boa-fé objetiva tem aplicação justamente no controle da abusividade de cláusulas e no excessivo desequilíbrio entre as partes.¹⁰⁷

Desse modo, a boa-fé atua como critério para diferenciar o exercício regular daquele em que há abuso. A função restritiva está incorporada no art. 187 do Código Civil, “*Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.*”¹⁰⁸

Veja-se o afirmado por Claudio Luiz Bueno de Godoy¹⁰⁹:

No caso do exercício desequilibrado de direito, quer-se evitar o chamado *incivilter agire*, ou seja, o procedimento iníquo de quem sobrevaloriza seu próprio interesse ao exercitar um direito, desconsiderando uma especial situação ou condição do *alter*, quebrando a máxima de colaboração e consideração para com o outro que deve permear, mercê de impositivo constitucional, como se viu, as relações entre as pessoas.

¹⁰⁴ MARTINS-COSTA, Judith. Os campos normativos da boa-fé objetiva: as três perspectivas do direito privado brasileiro. **Estudos de Direito do Consumidor**. Coimbra, v. 6, 2004, p. 102-106

¹⁰⁵ **Art. 421.** A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

¹⁰⁶ MARTINS-COSTA, Judith. *ibid*, p. 107-108

¹⁰⁷ GODOY, Cláudio Luiz Bueno de. O princípio da boa-fé objetiva. In: GOZZO, Débora; MOREIRA ALVES, José Carlos; REALE, Miguel (Org.). **Principais controvérsias no novo Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 56

¹⁰⁸ TEPEDINO, Gustavo; SCHREIBER, Anderson. A Boa-fé Objetiva no Código de Defesa do Consumidor e no novo Código Civil. In: TEPEDINO, Gustavo. **Obrigações: Estudos na perspectiva civil-constitucional**. Renovar: Rio de Janeiro, 2005, p.35-37

¹⁰⁹ GODOY, Cláudio Luiz Bueno de. *op cit.*, p. 66-67

3.3.3 Função criadora de deveres anexos à obrigação principal

Há também a função supletiva, acrescentando deveres comportamentais anexos ou acessórios às prestações principais que advêm do vínculo jurídico existente, com o objetivo de torná-lo mais solidário e cooperativo. Da atuação segundo a boa-fé derivam os seguintes deveres, que se aplicam independentemente de previsão expressa no contrato¹¹⁰:

- a) dever de informação quanto aos fatos que possam ser relevantes para o outro contratante, especialmente quando uma das partes é hipossuficiente;
- b) dever de proteção, significando que as partes devem evitar atuação passível de causar danos pessoais ou patrimoniais à outra parte. Dele são exemplos o sigilo e o cuidado;
- c) dever de lealdade, mostrado na colaboração para que os fins do contrato sejam alcançados.

O dever de informação é traduzido pela exigência de que as relações entre os indivíduos sejam pautadas pela transparência, pelo esclarecimento sobre dados relevantes do vínculo estabelecido, especialmente nas relações contratuais não paritárias. O dever de informar se faz presente na fase pré-negocial, na conclusão e no desenvolvimento do contrato.¹¹¹

Na opinião de Paulo Luiz Netto Lôbo, o direito à informação e o correspondente dever de informar têm origem na boa-fé, mas ganharam relevância no Estado social, atento à proteção dos sujeitos vulneráveis das relações jurídicas obrigacionais. O direito presume a vulnerabilidade jurídica dos figurantes lesados com maior frequência pelo poder dominante, tais como o trabalhador, o consumidor ou o aderente. Diz o autor: *“Nessas situações de vulnerabilidade, torna-se mais exigente o dever de informar daquele que se encontra em situação favorável no domínio das informações, de modo a compensar a deficiência do outro.”*¹¹²

¹¹⁰ NETTO LÔBO, Paulo Luiz. **Teoria Geral das Obrigações**. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 81

¹¹¹ GODOY, Cláudio Luiz Bueno de. O princípio da boa-fé objetiva. In: GOZZO, Débora; MOREIRA ALVES, José Carlos; REALE, Miguel (Org.). **Principais controvérsias no novo Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 60-61

¹¹² NETTO LÔBO, Paulo Luiz. *op cit.*, p. 81

Já o dever de proteção consiste no sigilo que impõe à parte guardar reserva sobre elementos ou fatos conhecidos em razão da relação jurídica existente, que, caso revelados, possam prejudicar de algum modo a outra parte.¹¹³ Pelo dever de cuidado, a parte está obrigada a se acautelar para não agir de forma a provocar exagerados riscos de danos a outra parte ou a seus bens.

O dever de colaboração expressa que cada parte de uma relação jurídica está obrigada a não criar dificuldades para o adimplemento da prestação do outro e, mais do que isso, tem a obrigação de cooperar para que a prestação se efetive.¹¹⁴ Não se exige que um contratante colabore com o interesse privado da outra parte, mas sim que ambos colaborem para a consecução dos fins comuns do contrato.¹¹⁵

Assim, a inclusão expressa da boa-fé no ordenamento jurídico como critério de interpretação, de criação de deveres jurídicos acessórios e como limite ao exercício de direitos subjetivos está em perfeita harmonia com o objetivo de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, insculpido no art. 3º, I, da Constituição da República.

A solidariedade de que trata o dispositivo mencionado somente pode ser alcançada mediante a atuação leal e honesta das partes que integram as relações obrigacionais, observados os deveres éticos de cooperação e esclarecimento e os limites impostos pelo fim social, ou seja, baseadas no princípio da boa-fé objetiva.

¹¹³ GODOY, Cláudio Luiz Bueno de. O princípio da boa-fé objetiva. In: GOZZO, Débora; MOREIRA ALVES, José Carlos; REALE, Miguel (Org.). **Principais controvérsias no novo Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 60-61

¹¹⁴ GODOY, Cláudio Luiz Bueno de. *ibid*, p. 60-61

¹¹⁵ TEPEDINO, Gustavo; SCHREIBER, Anderson. A Boa-fé Objetiva no Código de Defesa do Consumidor e no novo Código Civil. In: TEPEDINO, Gustavo. **Obrigações: Estudos na perspectiva civil-constitucional**. Renovar: Rio de Janeiro, 2005, p. 39

4 A INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ NO DIREITO DO TRABALHO

4.1 A boa-fé e o contrato de emprego

O Direito do Trabalho está sistematizado em torno de um contrato, instituto com raízes no direito privado. Na relação de emprego, objeto central de que se ocupa o Direito do Trabalho, a autonomia da vontade não é plena, uma vez que há forte intervenção do Estado na imposição de regras que protegem a vontade do empregado e limitam o poder do empregador. A limitação à autonomia da vontade entre os contratantes se justifica pela hipossuficiência do trabalhador frente ao poder econômico do empregador e porque o trabalho humano não é mercadoria, não sendo passível de negociação da forma concebida para as obrigações e os contratos em geral.

Normalmente, o empregado não detém reais condições de negociação das cláusulas contratuais a que se obriga. É por todos sabido que diversos contratos de emprego se revelam como verdadeiros contratos de adesão, cujas cláusulas são acatadas pelos trabalhadores, movidos pela necessidade de subsistência.¹¹⁶

Nessas condições, fica evidente o interesse estatal na manutenção da harmonia nas relações entre capital e trabalho, de que decorre a paz social. Aponta Carmen Camino¹¹⁷:

Daí ser, o direito do trabalho, vanguardeiro, porque anunciou, desde a sua origem, há um século, a autonomia da vontade protegida que, nos dias de hoje, é informadora do direito civil, privado por excelência, mas impregnado de conteúdo social, tendente, cada vez mais, a garantir uma igualdade mínima dos contratantes. O valor social do contrato, que hoje seduz o direito civil, como resposta às desigualdades, sempre esteve presente no direito do trabalho.

Tanto na esfera do contrato de emprego aberta à disposição das partes, quanto naquela cogente, derivada da legislação, vigoram os ideais éticos, os

¹¹⁶ ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996, p. 129-130

¹¹⁷ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 70

ditames da boa-fé e o princípio da dignidade da pessoa humana. Não há como dissociar o conteúdo da relação empregatícia desses valores.¹¹⁸

Se é fato que o princípio da boa-fé impregna todo o ordenamento jurídico, no Direito do Trabalho seu significado é especial. O relacionamento constante, por tempo normalmente longo, característico da execução do contrato de trabalho, torna indispensável a confiança que empregado e empregador devem ter entre si, com conduta orientada pelo firme propósito de cumprir honestamente as obrigações assumidas no contrato, com diligência, boa-fé e lealdade.¹¹⁹

A prestação *intuitu personae*, característica da relação típica de emprego, junto com os elementos da subordinação, contraprestação mediante salário e continuidade, demonstra a fidúcia que envolve esse liame. A natureza pessoal do vínculo decorre exatamente das características específicas daquele indivíduo e da confiança que nele foi depositada pelo empregador, somente em relação a este se admitindo a configuração como pessoa jurídica.

Não raras vezes o empregado tem acesso a segredos industriais ou manuseia, em sua atividade laboral, equipamentos de expressivo valor econômico, postos a seu uso em razão do cuidado e da lealdade que dele espera o empregador. Mesmo quando existentes disposições legais ou contratuais de responsabilização do trabalhador em relação a tais aspectos, a inobservância dos deveres anexos ditados pelo princípio da boa-fé, traduzidos na cooperação, no cuidado, no sigilo e na informação, pode acarretar prejuízos irreparáveis ao empreendimento.

Da mesma forma, o empregado tem a expectativa de atuação proba por parte do empregador no curso de toda a relação contratual, sendo o pagamento pontual do salário avençado apenas um dos exemplos.

Américo Plá Rodriguez¹²⁰ inclui a boa-fé entre os princípios que informam o Direito do Trabalho. O autor também assinala que, nesse ramo do Direito, o princípio da boa-fé tem significado especial, exatamente em razão do componente pessoal. O contrato de trabalho não cria direitos e obrigações de ordem exclusivamente patrimonial, mas também pessoal. Há uma relação estável e continuada, em que a confiança recíproca, em direções opostas, por período prolongado de tempo, é

¹¹⁸ ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996, p. 140

¹¹⁹ SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho**: comentada. 43. ed. atual. rev. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2010, p. 160-161.

¹²⁰ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978, p. 269-279

elemento inafastável. A própria manutenção do vínculo empregatício exige que ambas as partes atuem de boa-fé. Segundo o autor, a aplicação do princípio da boa-fé nas relações de emprego tem significado, duração e necessidade muito superiores a exigível em contratos que envolvem apenas uma prestação ou simples correspondência de prestações materiais, em decorrência do seu trato sucessivo.

Plá Rodriguez destaca, igualmente, que o princípio da boa-fé abrange as duas partes do contrato. O empregado está obrigado tanto a apresentar rendimento – fazer bem seu trabalho e em ritmo regular – quanto a agir lealmente em relação ao empregador. O empregador também deve agir com lealdade e cumprir suas obrigações com o mesmo espírito, o que significa não pagar salários inferiores ao mínimo ou fazer uso abusivo do *jus variandi*, por exemplo.¹²¹

A atuação em conformidade com a boa-fé deve ser levada em conta para a aplicação de todos os direitos e obrigações adquiridos pelas partes por força do contrato de emprego. Nas obrigações principais, prestar os serviços e pagar a retribuição respectiva, a incidência do princípio é mais evidente. Mas atua também em outras obrigações ditas acessórias. É o caso do dever de colaboração. Não basta que o empregado preste trabalho intelectual ou manual ao empregador, mas que colabore com o empreendimento, mediante a prestação alinhada às ordens do empregador. Mais ainda, o trabalhador deve abster-se de todo ato que possa prejudicar o empregador ou os seus interesses, tais como prestar serviço a terceiro durante o horário de expediente, revelar segredos de fabricação ou comerciais ou fazer concorrência desleal ao empregador. Desse modo, a colaboração, o segredo, a não concorrência são obrigações complementares ou acessórias do empregado. Por outro lado, o empregador tem como obrigação principal o pagamento do salário. Porém, deve igualmente proporcionar ao empregado trabalho compatível com suas condições, respeitar sua dignidade e sua integridade física, tratá-lo sem rigor excessivo. São obrigações acessórias.¹²²

Várias das práticas faltosas do empregado e do empregador previstas respectivamente nos arts. 482 e 483 da CLT apresentam hipóteses de conduta em desacordo com o princípio da boa-fé, constituindo justa causa para a extinção do contrato. Ali estão, por exemplo, a negociação habitual por conta própria ou alheia,

¹²¹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978, p. 272-277

¹²² PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *ibid*, p. 272-277 e ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996, p. 254-270

em concorrência com o empregador (art. 482, c), a desídia no desempenho das funções (art. 482, e), a violação de segredo da empresa (art. 482, g) ou a exigência de serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato (art. 483, a), o rigor excessivo no trato com o empregado (art. 483, b), a prática pelo empregador ou seus prepostos de ato lesivo da honra e da boa fama contra o empregado ou pessoas de sua família (art. 483, e).

Outro aspecto importante diz respeito ao papel desempenhado pela boa-fé no fornecimento de parâmetros para estipular, no caso concreto, os reais limites do contrato de emprego. Não havendo disposição expressa no contrato, entende-se que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal. Nessas circunstâncias, a recusa do empregado em prestar determinada tarefa pode caracterizar ato de insubordinação. Porém, ao contrário, também pode estar configurada exigência excessiva por parte do empregador. Os parâmetros de lealdade e confiança utilizados para definir se a atividade está dentro dos limites da contratação serão dados pelo princípio da boa-fé.¹²³

Assim, não há como negar a importância da boa-fé no desenvolvimento do contrato de emprego. A incidência do princípio no âmbito dessas relações vem sendo fartamente confirmada pela jurisprudência, com base na cláusula de abertura do art. 8º, parágrafo único, da CLT¹²⁴. É o que se vê nos seguintes julgados recentes do Tribunal Superior do Trabalho:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. PROPOSTA DE CONTRATO. PROMESSA DE COMISSÕES. PROVIMENTO. Diante do ordenamento jurídico, mormente das novas regras expostas no Código Civil, a máxima *pacta sunt servanda* não pode ser compreendida de modo irrestrito, pois a liberdade de contratar encontra limites na função social do contrato. De outro lado, em toda relação contratual ou pré-contratual deve estar presente, mesmo que implicitamente, o princípio da boa-fé objetiva, para assim impor deveres jurídicos de proteção às partes, como a lealdade, confiança, assistência, entre outros. Dentro desse contexto, conclui-se que se a Reclamada fez promessa de pagamento de comissões por vendas realizadas aos empregados, quando da contratação, não pode alterá-

¹²³ ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996, p. 254-257

¹²⁴ **Art. 8º.** As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

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

la depois da contratação do empregado, pois a ela se obrigou, conforme previsão do art. 427 do Código Civil, de aplicação ao direito laborativo (parágrafo único do art. 8.º da CLT), bem como por força da lealdade contratual. **Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido.**¹²⁵ [grifou-se]

EMENTA: BANCO DO BRASIL. ADESÃO AO PLANO DE APOSENTADORIA INCENTIVADA (PAI-50). POSTERIOR EDIÇÃO DE NOVO PLANO (PEA). QUEBRA DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. O princípio da boa-fé objetiva permeia nossas relações contratuais, tendo em vista as disposições do Código Civil estampadas nos arts. 113, 187 e 422, exigindo uma postura ética do contratante durante todo o itinerário contratual, ou seja, nas fases de policitação, conclusão e execução do contrato. O citado princípio nada mais é do que a manifestação da eticidade, princípio esse que, ao lado da socialidade e da operabilidade, constitui um dos pilares de toda a normatização do Código Civil Brasileiro. No caso, a conduta do Banco do Brasil maculou o princípio da boa-fé objetiva, pois ludibriou o empregado, o qual, certo de que não haveria oportunidade melhor no futuro de adesão a plano mais vantajoso, aderiu ao PAI-50, sendo surpreendido, meses depois, com o PEA, cujas cláusulas continham benefícios superiores para o mesmo público alvo. Recurso de revista **conhecido e provido.**¹²⁶

EMENTA: RECURSO DE REVISTA - DIREITO DO TRABALHO - EDIÇÃO SEQUENCIAL DE PLANOS DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO COM O MESMO OBJETIVO, SENDO O SEGUNDO MAIS BENÉFICO QUE O PRIMEIRO - MANIFESTAÇÃO DO REPRESENTANTE LEGAL DO BANCO NO SENTIDO DE QUE NÃO SERIA EDITADO PLANO IDÊNTICO NO FUTURO - DESCUMPRIMENTO - VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA - INCIDÊNCIA DOS PRINCÍPIOS DA FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO E DA BOA-FÉ OBJETIVA. A Constituição Federal internalizou a função social da propriedade e o art. 421 do Código Civil Brasileiro é expresso em afirmar que a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato, ou seja, a autonomia privada e a discricionariedade na pactuação do negócio jurídico não são absolutas, encontrando limitações naturais decorrentes dos seus reflexos no seio da coletividade. Na esfera das relações de trabalho, a função social do contrato ganha relevo, na medida em que os efeitos dessa relação são irradiados por toda a sociedade econômica e produtiva do país, sendo imprescindível zelar pelo equilíbrio e pela segurança jurídica dessas relações. Assim, não há espaço para incertezas e instabilidades na execução dos contratos de trabalho, devendo as partes agir de maneira ética e transparente no curso da relação, atendendo o princípio da boa-fé, acima referido. Nesse

¹²⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 117700-88.2007.5.18.0013**. Recorrente: Tatiani Batista da Silva. Recorrido: SPCC – São Paulo Contact Center Ltda. Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing. Brasília, 01 de dezembro de 2010. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 25 de maio de 2011.

¹²⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 54840-20.2005.5.04.0851**. Recorrente: Antônio Antenor de Castro Borges. Recorrido: Banco do Brasil S.A. Relator: Juiz Convocado Roberto Pessoa. Brasília, 30 de junho de 2010. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 25 de maio de 2011.

sentido, viola os princípios da isonomia de tratamento, da função social do contrato e da boa-fé objetiva a edição sequencial de dois planos de incentivo ao desligamento dos empregados, em curto espaço de tempo, quando o segundo é mais vantajoso que o primeiro, notadamente quando os representantes legais da empresa induziram os empregados a aderirem ao primeiro programa, alegando que não seria editado no futuro outro plano com o mesmo objetivo. A relação jurídica contratual não admite ações unilaterais que levem a outra parte ao equívoco, em descompasso com o equilíbrio dos contratantes e a segurança jurídica assegurados pela legislação trabalhista.¹²⁷ [grifou-se]

A controvérsia existente no julgado acima está centrada em definir se a manifestação expressa dos representantes da empresa, no sentido de que não haveria a edição posterior de plano de desligamento voluntário, violou o princípio da boa-fé objetiva, ferindo a isonomia dos empregados que aderiram ao primeiro, em relação àqueles que se integraram ao segundo, mais vantajoso.

A decisão considerou evidente que a intenção dos representantes do empregador, ao afirmarem que não haveria outro plano de desligamento, era estimular a adesão dos funcionários ao programa, porque, caso não aderissem, poderiam ser dispensados imotivadamente, sem os benefícios que o programa contemplava. Todavia, outro plano mais favorável foi editado poucos meses depois.

Transcrevem-se, pela pertinência, os seguintes trechos da fundamentação do acórdão:

A resposta a esse questionamento passa não apenas pelo princípio da boa-fé que rege as relações contratuais, mas, também e especialmente, pela própria função social dos contratos e pelo relevante papel social desempenhado pelas empresas.

A Constituição Federal internalizou a função social da propriedade e o art. 421 do Código Civil Brasileiro de 2002 é expresso em afirmar que a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato, ou seja, a autonomia privada e a discricionariedade na pactuação do negócio jurídico não são absolutas, encontrando limitações naturais decorrentes dos reflexos que essa contratação causa no seio da coletividade.

(...)

É preciso ter em conta que a relação entre patrão e empregado não é um jogo, mas uma união de esforços entre o capital e o trabalho com vistas a atender os anseios de ambos os polos dessa relação. De um lado, tem-se o empregador, que visa a lucratividade do empreendimento no qual investiu recursos, enquanto que, de outro,

¹²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 92040-95.2005.5.01.0026**. Recorrente: Constantino Paleologo Fonseca de Almeida. Recorrido: Banco do Brasil S.A. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, 16 de março de 2011. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 25 de maio de 2011.

está o trabalhador, que busca meios de sobrevivência e de satisfação de suas necessidades básicas, asseguradas, inclusive, pelo art. 7º, *caput*, da Constituição Federal, mediante a percepção da remuneração ajustada. Por isso, nessa relação jurídica contratual não se admite ações unilaterais que levem a outra parte ao equívoco, em descompasso com o equilíbrio das partes e a segurança jurídica almejados pela legislação trabalhista. A conduta da reclamada não merece chancela do Poder Judiciário, pois não condiz com a função social da empresa e do contrato de trabalho, tendo em vista que prestigia apenas o interesse empresarial, descurando-se dos interesses da coletividade dos trabalhadores, essenciais colaboradores para o desenvolvimento das suas atividades.¹²⁸
[grifou-se]

O Ministro Relator deixa claro que não se trata de interferir no *jus variandi* da empresa, restringindo o direito de implantar plano de desligamento de empregados e de fixar seus parâmetros, mas de adequar a conduta do empregador aos limites da razoabilidade, observando o princípio da boa-fé.

Estes exemplos mostram com clareza que as partes devem agir de maneira ética e transparente no decorrer da relação de emprego, não se admitindo ações unilaterais que levam a outra parte ao erro, em descompasso com o equilíbrio almejado.

Souto Maior, em referência às lições de Karl Larenz no estudo das relações jurídicas sob o aspecto da teoria geral do direito, lembra que o vínculo formado em qualquer relação jurídica não retira da parte seu direito de personalidade, abrangido pela proteção da dignidade humana, e que o exercício do direito potestativo, nas relações jurídicas que o admitem, está limitado pela noção do abuso de direito e pelo princípio da boa-fé. Afirma o autor¹²⁹:

Ora, logicamente, os direitos de personalidade são garantidos ao empregado na relação jurídica trabalhista e estes direitos se exercem em face do empregador, sendo agressões nítidas a esses direitos o trabalho em condições desumanas e sobretudo a cessação abrupta e imotivada da relação jurídica, na medida em que perde o meio de sua subsistência, sem sequer saber o motivo para tanto.

¹²⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 92040-95.2005.5.01.0026/RJ**. Recorrente: Constantino Paleologo Fonseca de Almeida. Recorrido: Banco do Brasil S.A. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, 16 de março de 2011. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 25 de maio de 2011.

¹²⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Convenção 158 da OIT**. Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 475, 25 out 2004. Disponível em <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/5820>>. Acesso em 27 de maio de 2011.

A teor da previsão constante do art. 422 do Código Civil, já abordado, os contratantes são obrigados a guardar, na conclusão do contrato e na sua execução, os princípios da probidade e boa-fé. Nessa esteira, impõe-se a observância do princípio da boa-fé também no encerramento da relação empregatícia. Com efeito, a conduta alinhada ao princípio da boa-fé, em relação ao empregador, em muito excede o pagamento pontual do salário ajustado.

4.2 A boa-fé como limitação ao direito de dispensa

Assegurado o direito dos trabalhadores a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa pelo art. 7º, inciso I, da Constituição da República, por compreensão lógica estão excluídas do âmbito de proteção a despedida com justa causa elencada no art. 482 da CLT e a despedida não arbitrária, fundada em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, conforme conceito depreendido do art. 165 da CLT¹³⁰.

Excetuadas tais hipóteses, a despedida é arbitrária e, à luz da previsão constitucional, vedada em favor da proteção à relação de emprego. Entretanto, a precária proteção hoje reconhecida é limitada ao pagamento da indenização prevista no art. 10, I, do ADCT. Admite-se o rompimento unilateral do contrato de emprego pelo empregador, não sendo exigido que motive sua decisão, mas que pague as verbas resilitórias decorrentes.

No pensamento de Jorge Luiz Souto Maior, a Constituição criou uma espécie qualificada de dispensa ao vedar a dispensa arbitrária, porque não havendo justa causa prevista no art. 482 da CLT, a despedida terá de ser, necessariamente, fundada em alguma outra razão, sob pena de ser considerada arbitrária. Para o jurista, a indenização de que trata o art. 10, I, do ADCT, de 40% sobre o montante dos depósitos realizados na conta vinculada do FGTS durante o contrato de

¹³⁰ **Art 165.** Os titulares da representação dos empregados nas CIPA(s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único. Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

trabalho, enquanto não for promulgada a Lei Complementar mencionada no art. 7º, I, seria devida apenas na despedida sem justa causa e não arbitrária, já que a arbitrária está proibida. A dispensa arbitrária, por sua vez, daria causa à restituição das coisas ao estado anterior, isto é, reintegração do trabalhador ao emprego ou, não sendo possível, direito a uma indenização compensatória, em valor fixado pelo Juiz do Trabalho em cada caso concreto.¹³¹

Esquemáticamente, quatro seriam os tipos possíveis de dispensa:¹³²

- a) a imotivada, equiparada à arbitrária, e proibida;
- b) a motivada, sem justa causa, fazendo jus o empregado a indenização de 40% sobre o saldo do FGTS;
- c) a motivada, com justa causa a teor do art. 482 da CLT, sem direito do empregado à indenização;
- d) a discriminatória, prevista na Lei 9.029/95, que atrai o direito à reintegração ou indenização compensatória.

Todavia, como mencionado, a jurisprudência dominante e boa parte da doutrina vêm reconhecendo a validade da despedida imotivada, atribuída ao exercício do poder potestativo do empregador, dando a ela o mesmo tratamento conferido a despedida motivada sem justa causa, ambas indenizadas na forma do art. 10, I, do ADCT.¹³³

Neste sentido, os seguintes julgados:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS DECORRENTES DE ATO ILÍCITO - DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. A Reclamada, ao despedir o Autor sem justa causa, não infringiu quaisquer normas constitucionais ou infraconstitucionais, apenas exerceu livremente o seu direito potestativo de romper unilateralmente o contrato individual de trabalho com este firmado nos moldes do artigo 443 Consolidado. Ausentes, portanto, os pressupostos necessários à caracterização da responsabilidade civil da Reclamada, quais sejam a prática de ato

¹³¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Convenção 158 da OIT.** Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 475, 25 out. 2004. Disponível em <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/5820>>. Acesso em 27 de maio de 2011 e MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção da OIT: um caso revelador da ideologia do direito. **Revista da Anamatra.** Brasília, UF, ano 9, n. 30, p. 18-28, fev/mar 1997

¹³² MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Convenção 158 da OIT.** Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 475, 25 out. 2004. Disponível em <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/5820>>. Acesso em 27 de maio de 2011.

¹³³ No sentido indicado BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 7 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 772 e MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 22. ed. 2. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2006, p. 349, entre outros. Em sentido contrário, SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. A garantia contra dispensa arbitrária como condição de eficácia da prescrição no curso da relação de emprego. **Justiça do Trabalho.** Porto Alegre, ano 27, n. 318, p. 18-24, jun 2010.

ilícito, o resultado dano, o nexos causal entre o ato ilícito e o dano, e a configuração de culpa lato sensu. Indevida, portanto, a indenização postulada.¹³⁴

EMENTA: DISPENSA SEM JUSTA CAUSA – RETALIAÇÃO - ABUSIVIDADE – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS PERTINÊNCIA. O nosso ordenamento jurídico consagra o direito potestativo do empregador de despedir o trabalhador, sem necessidade de motivação do seu ato. Isto ainda que seu ato agrave situação de desconforto, ou mesmo de sofrimento e dor para o empregado. O seu ato se legitima com cumprimento da obrigação de pagar as “verbas rescisórias” e a emissão da guia de saque dos depósitos do FGTS, acrescidos da multa de 40%, e a entrega das guias para pleito de seguro-desemprego. Enfim, perante a nossa lei é um ato legítimo! O exercício do poder de despedir pode, entretanto, se configurar como um ato abusivo, discriminatório ou cruel, quando colocar o empregado em situação vexatória e constrangedora ou tiver caráter de retaliação a uma conduta do empregado, ainda que legítima, mas que desagrada o empregador. (...) ¹³⁵

Tal entendimento não pode prevalecer. O poder potestativo atribuído ao empregador de despedir imotivadamente o empregado ultrapassa os limites fixados pelo princípio da boa-fé, norteador das relações privadas.

Ora, como já visto, o vínculo de emprego está alicerçado sobre a boa-fé, baseando-se na expectativa de comportamento íntegro das partes, com atuação pautada pela cooperação e direcionada para a consecução dos objetivos do empreendimento. Espera-se que o trabalho seja prestado com lealdade pelo empregado e que o empregador, da mesma forma, tenha sua conduta orientada pelos deveres anexos advindos do referido princípio. Em face disso, a ruptura injustificada do liame por decisão unilateral de uma das partes, sem a observância aos deveres anexos de informação, cooperação e cuidado, não encontra lugar no sistema jurídico que acolheu a boa-fé como princípio informador das relações obrigacionais e do direito como um todo.

A incidência do princípio da boa-fé cria deveres anexos à obrigação principal. Na relação de emprego, como todos sabem, a obrigação principal do empregado é exatamente a prestação do trabalho, e a do empregador o pagamento do salário. O

¹³⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **RO 0196600-05.2003.5.05.0008**. Recorrentes: Empresa Baiana de Águas e Saneamento – Embasa e Lusitano Bispo. Recorridos os mesmos. Relator Desembargador Jéferson Muricy. Salvador, 11 de novembro de 2008. Disponível em <<http://www.trt5.jus.br>>. Acesso em 23 de maio de 2011

¹³⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **RO 0110300-84.2008.5.15.0073**. Recorrente Lucinete dos Santos Teixeira. Recorrido Giz de Cera Produtos Infantis Ltda. Relator: Desembargador José Antonio Pancotti. Campinas, 22 de agosto de 2009. Disponível em <<http://www.trt15.jus.br>>. Acesso em 23 de maio de 2011

ato do empregador que, ao desonerar o empregado da obrigação principal, a prestação do trabalho, interfere em sua subsistência, há que ser motivado. A necessidade de justificativa para o rompimento desse vínculo de natureza especialíssima decorre exatamente da conduta orientada pela boa-fé, exigindo que as partes atuem com correção, lealdade, colaboração e cuidado durante toda a execução do contrato e também na sua conclusão, o que se acentua, na hipótese em exame, pela hipossuficiência de uma das partes.

Importante destacar mais uma vez que várias das condutas configuradoras de justa causa para o término do contrato pelo empregador previstas no art. 482 da CLT têm como nexos a quebra da boa-fé, alicerce do vínculo construído. Ao dispensar o trabalhador por justa causa, é ônus do empregador provar a gravidade da atuação do empregado, uma vez que a demonstração de ocorrência de hipótese elencada no referido dispositivo celetista exonera o empresário da obrigação de indenizar. Nesse contexto, o empregador tem evidente interesse econômico em motivar a despedida.

Outrossim, havendo justificativa técnica, econômica ou financeira para a dispensa do empregado, está configurada a despedida motivada sem justa causa.

Nas duas situações vistas, despedida com justa causa e motivada sem justa causa, considera-se atendido o dever de informação que se origina do princípio da boa-fé e diz com o esclarecimento de fatos ou situações que possam ser relevantes para o outro contratante.

Dada a importância do emprego para o trabalhador, consistindo, regra geral, em seu único meio de subsistência, razão pela qual aceita prestar trabalho subordinado ao poder diretivo do empregador, nenhuma informação é para ele mais relevante do que a dissolução da relação empregatícia, suas circunstâncias e seu elemento motivador. Afronta o dever de informação deixar de comunicar ao empregado a motivação do ato de despedida. Também os demais deveres anexos de colaboração, cuidado, proteção, lealdade, derivados da boa-fé como princípio condutor do direito privado, exigem observância.

É evidente que toda despedida tem motivação. Ainda que em algumas situações a justificativa não seja do âmbito de interesse do direito, para o empregado, a causa da dispensa será sempre relevante.

Em sendo o dever de informação consectário da atuação segundo a boa-fé, sua inobservância pelo empregador na despedida desvenda o ato por motivo torpe,

a discriminação dissimulada ou a dispensa como mecanismo de rotatividade de trabalhadores cuja finalidade é a redução dos custos salariais, desligando empregados com salários maiores e contratando outros a preços menores, como se de pessoas não se tratassem. É patente que a indenização prevista no art. 10, I, do ADCT é insuficiente para reprimir a atuação desleal da parte.

Como se pretendeu demonstrar, a boa-fé, por meio dos deveres anexos atraídos para a relação jurídica, atua como limitador ao poder de despedida do empregador. Inaceitável que uma das partes omita da outra informações cruciais para o contrato. Trata-se de atuação incompatível com o espírito de colaboração, cuidado e proteção aderido à relação, que não pode ser cancelada.

O artigo 187 do Código Civil, ao dispor que também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu **fim econômico** ou **social**, pela boa-fé ou pelos bons costumes, e o art. 421 do mesmo diploma, prescrevendo que a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da **função social** do contrato, privilegiam a função social em detrimento da autonomia da vontade.

Portanto, a despedida imotivada do empregado como mero exercício do poder potestativo do empregador esbarra nos dispositivos legais mencionados e ultrapassa os limites impostos pela conduta orientada pela boa-fé.

Merece destaque o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região:

EMENTA: DESPEDIDA DE PROFESSOR NO INÍCIO DO ANO LETIVO. ABUSO DE DIREITO E VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. APLICAÇÃO DOS ARTS. 187, 421 E 422 DO CÓDIGO CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. PROCEDÊNCIA. O princípio da boa-fé objetiva previsto no Código Civil de 2003 consiste numa regra geral de conduta amparada na lealdade, probidade, na ausência de abusos, trapanças e, principalmente, na consideração com os interesses do outro (alter). A conduta do empregador de rescindir o contrato do professor no início do ano letivo é abusiva, assim como viola o princípio da boa-fé objetiva, uma vez que impediu que ele obtivesse nova colocação no mercado de trabalho. Sim porque as instituições de ensino escolhem previamente os professores que irão lecionar cada matéria. Se, no final do ano, a instituição de ensino já sabia que não iria contratar o docente, cumpria-lhe informar de logo, a fim de que pudesse apresentar o seu currículo em outros locais e não aguardar o início do ano letivo para comunicá-lo de tal decisão. Não se trata, aqui, de afastar o direito potestativo do empregador de despedir o empregado, mormente quando ele não é portador de qualquer estabilidade. Ocorre que o empregador deveria ter observado as

peculiaridades do mercado de trabalho do professor ao ensejo da sua despedida considerando que as universidades necessitam definir previamente o seu corpo docente, bem como o processo seletivo de tais profissionais. Recurso a que se dá provimento para deferir indenização por danos materiais no importe correspondente aos salários do primeiro semestre do ano em que houve a despedida do reclamante.¹³⁶ [grifou-se]

A decisão se harmoniza com o pensamento exposto por Cláudia Lima Marques, no sentido de que o princípio da boa-fé passou a representar um novo mandamento nas relações contratuais da sociedade moderna, significando

[...] uma atuação 'refletida', uma atuação refletindo, pensando no outro, no parceiro contratual, respeitando-o, respeitando seus interesses legítimos, suas expectativas razoáveis, seus direitos, agindo com lealdade, sem abuso, sem obstrução, sem causar lesão ou desvantagem excessiva, cooperando para atingir o bom fim das obrigações: o cumprimento do objetivo contratual e a realização dos interesses das partes.¹³⁷

Aceitar-se que o empregador detém livre poder de se desvencilhar do trabalhador a qualquer tempo, sem sequer necessitar justificar seu ato, especialmente tendo-se em conta a natureza especialíssima da relação de emprego, fonte de subsistência do empregado, importa negar aplicação ao princípio da boa-fé, o que parece superado na ordem jurídica brasileira.

¹³⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **RO 0025400-81.2009.5.05.0019**. Recorrentes FACSAL – Associação Objetivo de Ensino Superior – OSSOBES, IBES – Associação Unificada Paulista de Ensino Renovado Objetivo – ASSUPERO e Pedro Ferreira Moura. Recorridos os mesmos. Relatora: Desembargadora Dalila Andrade. Salvador, 10 de junho de 2010. Disponível em <<http://www.trt5.jus.br>>. Acesso em 28 de maio de 2011.

¹³⁷ MARQUES, Cláudia Lima. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor**: O novo regime das relações contratuais. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002. (Biblioteca de direito do consumidor; v. 1), p. 181-182

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho abordou a aplicabilidade da boa-fé objetiva, padrão de comportamento honesto, leal e preocupado com os interesses legítimos do parceiro contratual, acolhido pela ordem jurídica brasileira, como mecanismo de proteção ao emprego, mediante seu reconhecimento como limite ao poder de dispensa do trabalhador, atribuído ao empregador.

Constatou-se, inicialmente, do exame dos institutos protetivos disponíveis, a existência de dois sistemas voltados à proteção do emprego no Brasil: o indenizatório e o estabilitário. O primeiro mostra-se insuficiente como obstáculo para a dispensa aleatória do trabalhador. No segundo, a ênfase está nas estabilidades de caráter provisório conferidas ao empregado em razão de determinada condição pessoal ou pelo exercício de atividade juridicamente relevante. Ultrapassada a situação transitória, não há estabilidade. Prevalece, portanto, o entendimento de que não há limites para o poder detido pelo empregador de por fim à relação de emprego.

Todavia, verificou-se também que o ordenamento jurídico brasileiro elegeu a boa-fé como princípio norteador das relações obrigacionais. É possível afirmar que, atualmente, não há chancela para a atuação contratual desleal, desonesta, sem conexão com a função social do contrato e com os deveres anexos de informação e cooperação anexos à cláusula da boa-fé. É fato que a autonomia da vontade encontra limite na atuação conforme a boa-fé.

Concluiu-se, igualmente, que a relação de emprego está alicerçada sobre a boa-fé, com base na expectativa de comportamento íntegro das partes, na atuação pautada pela colaboração e direcionada para a consecução dos objetivos do empreendimento.

Deduziu-se, ao final, que o livre poder de dispensa pelo empregador, sem necessidade sequer de motivar seu ato, não pode ser ratificado pela mesma sociedade que adotou a boa-fé como mandamento dos contratos privados. Na conduta regida pela boa-fé são valorizados os deveres anexos de ação refletida, preocupada com o parceiro contratual, que leva em consideração seus interesses legítimos, em atuação leal, sem abusos, sem causar lesão ao outro.

Desse modo, entende-se que o direito de ruptura injustificada da relação, sem observância desses deveres acessórios de informação, cooperação e cuidado, esbarra no princípio de conduta orientada pela boa-fé. Reconhece-se, portanto, sua força de limitação ao poder de dispensa, consubstanciando-se em instituto protetivo do emprego.

6 REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996

ARAÚJO, Francisco Rossal de. A boa-fé no término do contrato de emprego: o pagamento das verbas rescisórias (resilitórias). **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, v. 16, n. 185, p. 91-103, maio 1999

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 05 de abril de 2011

BRASIL. **Decreto n. 6.827** de 22 de abril de 2009. Dispõe sobre a composição do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT e do Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – CCFGTS, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6827.htm> Acesso em 15 de junho de 2011

BRASIL. **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 08 de abril de 2011

BRASIL. **Lei n. 556** de 25 de junho de 1850. Código Comercial. Primeira parte revogada. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L0556-1850.htm> Acesso em 27 de abril de 2011

BRASIL. **Lei n. 5.107** de 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5107.htm> Acesso em 10 de abril de 2011

BRASIL. **Lei n. 5.764** de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5764.htm> Acesso em 29 de abril de 2011

BRASIL. **Lei n. 8.036** de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Disponível em

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036consol.htm> Acesso em 10 de abril de 2011

BRASIL. **Lei n. 8.078** de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm> Acesso em 10 de abril de 2011

BRASIL. **Lei n. 8.213** de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213cons.htm>> Acesso em 18 de abril de 2011

BRASIL. **Lei n. 9.029** de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm> Acesso em 21 de abril de 2011

BRASIL. **Lei n. 9.504** de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9504compilado.htm> Acesso em 05 de junho de 2011

BRASIL. **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 12 de abril de 2011

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **RO 0334500-11.2009.5.12.0045**. Recorrente Bruno Ismael Pedron. Recorrido Parquamentos Urbanos Catarinense Ltda. - ME. Relator: Juiz Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira. Florianópolis, 30 de novembro de 2010. Disponível em <<http://www.trt12.jus.br>>. Acesso em 15 de junho de 2011

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **RO 0110300-84.2008.5.15.0073**. Recorrente Lucinete dos Santos Teixeira. Recorrido Giz de Cera Produtos Infantis Ltda. Relator: Desembargador José Antonio Pancotti. Campinas, 22 de agosto de 2009. Disponível em <<http://www.trt15.jus.br>>. Acesso em 23 de maio de 2011

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **RO 0196600-05.2003.5.05.0008**. Recorrentes: Empresa Baiana de Águas e Saneamento – Embasa e Lusitano Bispo. Recorridos os mesmos. Relator Desembargador Jéferson Muricy. Salvador, 11 de novembro de 2008. Disponível em <<http://www.trt5.jus.br>>. Acesso em 23 de maio de 2011

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **RO 0025400-81.2009.5.05.0019**. Recorrentes FACSAL – Associação Objetivo de Ensino Superior – OSSOBES, IBES – Associação Unificada Paulista de Ensino Renovado Objetivo – ASSUPERO e Pedro Ferreira Moura. Recorridos os mesmos. Relatora: Desembargadora Dalila Andrade. Salvador, 10 de junho de 2010. Disponível em <<http://www.trt5.jus.br>>. Acesso em 28 de maio de 2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial 253 da SDI-1 *in Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais - SBDI-1, SBDI-2 e SDC - e Precedentes Normativos*. Disponível em <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Acesso em 04 de junho de 2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial 365 da SDI-1 *in Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais - SBDI-1, SBDI-2 e SDC - e Precedentes Normativos*. Disponível em <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Acesso em 02 de junho de 2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial 369 da SDI-1 *in Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais - SBDI-1, SBDI-2 e SDC - e Precedentes Normativos*. Disponível em <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Acesso em 02 de junho de 2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Precedente Normativo 77 *in Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais - SBDI-1, SBDI-2 e SDC - e Precedentes Normativos*. Disponível em <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Acesso em 02 de junho de 2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Precedente Normativo 80 *in Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais - SBDI-1, SBDI-2 e SDC - e Precedentes Normativos*. Disponível em <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Acesso em 02 de junho de 2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Precedente Normativo 85 *in Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais - SBDI-1, SBDI-2 e SDC - e Precedentes Normativos*. Disponível em <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Acesso em 02 de junho de 2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Precedente Normativo 86 *in Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais - SBDI-1, SBDI-2 e SDC - e Precedentes Normativos*. Disponível em <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Acesso em 02 de junho de 2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 244 *in Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais - SBDI-1, SBDI-2 e SDC - e Precedentes*

Normativos. Disponível em <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Acesso em 02 de junho de 2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 339 *in Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais - SBDI-1, SBDI-2 e SDC - e Precedentes Normativos.* Disponível em <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Acesso em 02 de junho de 2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 369 *in Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais - SBDI-1, SBDI-2 e SDC - e Precedentes Normativos.* Disponível em <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Acesso em 02 de junho de 2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 378 *in Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais - SBDI-1, SBDI-2 e SDC - e Precedentes Normativos.* Disponível em <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Acesso em 04 de junho de 2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 379 *in Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais - SBDI-1, SBDI-2 e SDC - e Precedentes Normativos.* Disponível em <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Acesso em 02 de junho de 2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 54840-20.2005.5.04.0851.** Recorrente: Antônio Antenor de Castro Borges. Recorrido: Banco do Brasil S.A. Relator: Juiz Convocado Roberto Pessoa. Brasília, 30 de junho de 2010. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 25 de maio de 2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 117700-88.2007.5.18.0013.** Recorrente: Tatiani Batista da Silva. Recorrido: SPCC – São Paulo Contact Center Ltda. Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing. Brasília, 01 de dezembro de 2010. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 25 de maio de 2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 92040-95.2005.5.01.0026.** Recorrente: Constantino Paleologo Fonseca de Almeida. Recorrido: Banco do Brasil S.A. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, 16 de março de 2011. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 25 de maio de 2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 94300-38.2006.5.24.0005.** Recorrente: Gilmar Magalhães da Silva. Recorrido: Huber Comércio de Alimentos Ltda. Relatora: Ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa. Brasília, 18 de fevereiro de 2009. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 15 de junho de 2011

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Síntese, 2003

CARRION, Valetin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2009

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niteroi: Impetus, 2010

COUTO e SILVA, Clóvis V. do. **A obrigação como processo**. Reimpressão. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo. LTr, 2010

GAMA, Guilherme Calmon Nogueira da. **Direito Civil: obrigações**. São Paulo: Atlas, 2008

GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000

GODOY, Cláudio Luiz Bueno de. O princípio da boa-fé objetiva. In: GOZZO, Débora; MOREIRA ALVES, José Carlos; REALE, Miguel (Org.). **Principais controvérsias no novo Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2006

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção n. 158 da OIT e a perda do emprego. **Jornada Trabalhista Consulex**: Brasília. Brasília, DF, n. 1248, p. 13-16, 17 nov 2008

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Convenção 158 da OIT**. Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 475, 25 out. 2004. Disponível em <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/5820>> Acesso em 27 de maio de 2011

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção 158, da OIT: um caso revelador da ideologia do direito. **Revista da Anamatra**. Brasília, UF, ano 9, n. 30, p. 18-28, fev/mar 1997

MARQUES, Cláudia Lima. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor: O novo regime das relações contratuais**. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002. (Biblioteca de direito do consumidor; v. 1)

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22 ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2006

MARTINS-COSTA, Judith. Os campos normativos da boa-fé objetiva: as três perspectivas do direito privado brasileiro. **Estudos de Direito do Consumidor**. Coimbra, v. 6, 2004, p. 85-128

MARTINS-COSTA, Judith. **Sistema e Cláusula Geral**: A boa-fé objetiva no processo obrigacional. Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo. Tese de Doutorado em Direito Civil. 1996. v. 1

MARTINS-COSTA, Judith; BRANCO, Gerson Luiz Carlos. **Diretrizes teóricas do novo Código Civil brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2002

MENEZES CORDEIRO, Antônio Manuel da Rocha e. **Da boa-fé no direito civil**. Coimbra: Almedina, 1984, v. 1

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Relações individuais e coletivas do Trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010

NETTO LÔBO, Paulo Luiz. **Teoria Geral das Obrigações**. São Paulo: Saraiva, 2005

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978

REALE, Miguel. **A boa-fé no Código Civil**. 2003. Disponível em <<http://www.miguelreale.com.br/>> Acesso em 01 de maio de 2011

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho**: comentada. 43. ed. atual. rev. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2010

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. A garantia contra dispensa arbitrária como condição de eficácia da prescrição no curso da relação de emprego. **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, ano 27, n. 318, p. 18-24, jun 2010

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010

TEPEDINO, Gustavo; SCHREIBER, Anderson. A Boa-fé Objetiva no Código de Defesa do Consumidor e no novo Código Civil. In: TEPEDINO, Gustavo. **Obrigações**: Estudos na perspectiva civil-constitucional. Renovar: Rio de Janeiro, 2005