



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**

**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**VERENA CARRERA TORRES**

**A VEDAÇÃO DE COMPORTAMENTOS CONTRADITÓRIOS  
NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO: UMA  
ANÁLISE À LUZ DA BOA-FÉ OBJETIVA**

Salvador

2015

**VERENA CARRERA TORRES**

**A VEDAÇÃO DE COMPORTAMENTOS CONTRADITÓRIOS  
NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO: UMA  
ANÁLISE A LUZ DA BOA-FÉ OBJETIVA**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Antônio Carlos Paula de Oliveira

Salvador

2015

**TERMO DE APROVAÇÃO**

**VERENA CARRERA TORRES**

**A VEDAÇÃO DE COMPORTAMENTOS CONTRADITÓRIOS  
NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO: UMA  
ANÁLISE À LUZ DA BOA-FÉ OBJETIVA**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em  
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2015

## RESUMO

O presente trabalho tem como propósito explorar os impactos do comportamento contraditório nas negociações coletivas de trabalho, mediante o estudo do princípio da boa-fé objetiva e do seu desdobramento, *venire contra factum proprium*. Para tanto, fez necessário verificação da aplicação supletiva destes institutos, ramos do direito civil, diante da omissão da legislação trabalhista. Neste sentido, fora realizado o exame de possibilidades de comportamentos contraditórios no âmbito material e processual das negociações coletivas, com o escopo de demonstrar o choque deste instituto com direitos dos sujeitos, bem como sua aplicação na limitação da autonomia de vontade das partes.

**Palavras-chave:** *venire contra factum proprium*; comportamento contraditório; boa-fé objetiva; boa-fé objetiva nas negociações coletivas.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	Artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>2 SINDICATOS</b> .....	<b>13</b>
2.1 Breve histórico.....	13
2.2 Funções.....	15
2.3 Princípios.....	18
<b>2.3.1 Liberdade sindical</b> .....	<b>19</b>
<b>2.3.2 Unicidade Sindical</b> .....	<b>22</b>
<b>2.3.3 Pluralidade sindical</b> .....	<b>24</b>
2.4 Negociação coletiva .....	27
<b>2.4.1 Generalidades e funções</b> .....	<b>27</b>
<b>2.4.2 Natureza jurídica</b> .....	<b>30</b>
<b>2.4.3 Princípios vinculantes</b> .....	<b>31</b>
2.4.3.1 Princípio da Igualdade.....	32
2.4.3.2 Princípio da prevalência relativa do negociado sobre o legislado .....	34
2.4.3.3 Princípio da paz social.....	35
2.4.3.4 Princípio da boa-fé objetiva .....	37
<b>2.4.4 Conteúdo e efeitos da negociação coletiva</b> .....	<b>40</b>
<b>2.4.5 Instrumentos coletivos</b> .....	<b>44</b>
2.4.5.1 Acordo coletivo de trabalho .....	44
2.4.5.2 Convenção coletiva de trabalho .....	45
2.4.5.3 Sentença normativa.....	46
<b>3 BOA-FÉ OBJETIVA</b> .....	<b>49</b>
3.1 BOA-FÉ NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO .....	49
3.2 BOA-FÉ OBJETIVA E SUBJETIVA.....	51

3.3 FUNÇÕES.....	53
<b>3.3.1 Função interpretativa.....</b>	<b>54</b>
<b>3.3.2 Função limitativa de exercício de direitos .....</b>	<b>56</b>
<b>3.3.3. Função criadora de deveres anexos.....</b>	<b>60</b>
3.4 <i>VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM</i> .....	62
<b>3.4.1 Conceito e origem .....</b>	<b>62</b>
<b>3.4.2 Fundamentos .....</b>	<b>64</b>
3.4.2.1 Abuso do direito .....	64
3.4.2.2 Tutela da confiança .....	66
<b>3.4.3 Pressupostos de sua aplicação .....</b>	<b>68</b>
3.4.3.1 Conduta inicial.....	68
3.4.3.2 Comportamento contraditório .....	69
3.4.3.3 Legítima confiança .....	69
3.4.3.4 Dano efetivo ou potencial.....	71
<b>3.4.4 Consequências jurídicas de sua aplicação.....</b>	<b>71</b>
<b>4 A VEDAÇÃO DE COMPORTAMENTOS CONTRADITÓRIOS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, UMA ANÁLISE À LUZ DA BOA-FÉ OBJETIVA .....</b>	<b>75</b>
4.1 INCIDÊNCIA DA VEDAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.....	75
<b>4.1.1 Aplicação supletiva .....</b>	<b>75</b>
<b>4.1.2 Fundamento e incidência nas relações individuais .....</b>	<b>77</b>
<b>4.1.3 Hipóteses de identificação .....</b>	<b>79</b>
4.2 INCIDÊNCIA DA VEDAÇÃO NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS .....	82
<b>4.2.1 Aplicação material.....</b>	<b>85</b>
4.2.1.1 Possibilidade de responsabilização pelos instrumentos coletivos .....	90
4.2.1.2 Possibilidade de responsabilização pela via judicial .....	92

4.2.1.3 Atuação do Ministério Público do Trabalho .....	95
<b>4.2.2 Aplicação processual.....</b>	<b>98</b>
4.2.2.1 Responsabilização .....	100
4.3 JURISPRUDÊNCIA.....	101
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>111</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>115</b>





## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como escopo as repercussões do *venire contra factum proprium* no âmbito coletivo do Direito do Trabalho, mais precisamente nas negociações coletivas pela aplicação do princípio da boa-fé objetiva, vetor basilar do ordenamento jurídico brasileiro.

Antes de enfrentar o corte proposto no presente trabalho, fora abordado no primeiro capítulo acerca do papel dos sindicatos no âmbito trabalhista, com enfoque nas suas funções e poderes conferidos pela Constituição Federal de 1988.

Em seguida, no mesmo capítulo, fora estudado a importância, funções, da negociação coletiva de trabalho e sua disciplina no direito brasileiro. Sob este norte, conectando estes dois pontos, fora realizada a análise da participação obrigatória das entidades sindicais, como representantes dos interesses de determinada categoria na negociação coletiva, conforme determinação constitucional, auferindo o caráter de igualdade dos sujeitos negociantes, que nas relações individuais de trabalho não pode ser vista.

Além disso, visto este equilíbrio das partes no meio negocial, observou-se que ambos os atores sociais estão sujeitos aos princípios aplicáveis as negociações, dentre eles, a boa-fé objetiva.

Por conseguinte, no segundo capítulo, tratou-se das questões da boa-fé objetiva e o abuso do direito, as noções básicas destes institutos e suas disposições no ordenamento jurídico brasileiro. Para isso, foi visto o tratamento deste princípio desde a sua origem, papéis e funções substanciais que exerce no direito brasileiro.

Ademais, fora debatido acerca do *venire contra factum proprium*, como um desdobramento da boa-fé objetiva pelo qual verifica-se incoerências de comportamentos adotados pelo mesmo sujeito, que por isso, rompe-se com a confiança gerada na contraparte. Tratando-se assim do *venire* como um ato ilícito por violar o princípio da boa-fé objetiva.

No terceiro e último capítulo fora analisado a vedação de comportamentos contraditórios nas negociações coletivas de trabalho, objetivo principal do presente

trabalho. Por esta via, verifica-se que não há previsão expressa pela legislação trabalhista acerca da boa-fé objetiva. Não obstante, diante da ausência de previsão de aplicabilidade deste princípio nas normas trabalhistas, portanto sua omissão, mostrou-se a inegável compatibilidade com as normas juslaborais, sendo passível assim a incidência dos princípios gerais do direito civil e dessa maneira o regramento da boa-fé objetiva e do *venire contra factum proprium* ao campo trabalhista.

Outrossim, ainda neste capítulo final, versou acerca do exame de hipóteses de ocorrência no campo material das negociações coletivas, bem como a incidência na parte processual trabalhista. Por esta via, analisou-se a possibilidade de responsabilização mediante ação indenizatória diante da verificação de dano decorrente de um comportamento contraditório. Bem como, probabilidade de atuação do Ministério Público do Trabalho na defesa de interesses coletivos de uma determinada categoria.

Ademais, diante da verificação de comportamentos contraditórios nas negociações coletivas, seja no âmbito processual quanto no campo material, o estudo no objeto principal se deu diante da possibilidade de responsabilização do sujeito que adotou comportamento contraditório.

Nesta senda, fora abordado das possibilidades de os próprios instrumentos coletivos preverem multas decorrentes da incoerência com o que fora pactuado nos instrumentos coletivos; bem como no âmbito processual pela existência da litigância de má-fé, podendo ser analisada também como uma hipótese de responsabilidade.

Por derradeiro, adentrou-se na análise da jurisprudência trabalhista, na aplicabilidade do *venire* no âmbito das negociações coletivas. Haja vista que a incidência deste instituto no âmbito negocial, tem como intuito de não ser possível que o ordenamento jurídico permita que a deslealdade, incoerência e que as partes venham a se valer da própria torpeza para movimentarem o judiciário.

Assim sendo, constatou-se conflitos entre direitos de uma categoria e comportamentos contraditórios por eles praticados ou pelas entidades sindicais representativa.

Diante do exposto, ao final do último capítulo do presente trabalho, chegará a uma conclusão a partir da incidência do *venire contra factum proprium* nas negociações coletivas de trabalho.

## 2 SINDICATOS

Inicialmente, os sindicatos têm como atribuição a prestação de assistência e atuar como substitutos de categorias econômicas ou profissionais procedendo na tutela dos substituídos, assim, agindo em nome próprio com interesse alheio.

A entidade sindical é constituída por uma agregação de pessoas físicas ou jurídicas organizada em caráter permanente para tutela dos seus interesses e atuando no fornecimento assistencial de um todo um grupo (PINTO, 2002, p.133)<sup>1</sup>. Esta associação de sujeitos físicos ou jurídicos exercem “atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos ou individuais dos membros da categoria.” (GARCIA, 2015, p.1334).

Por esta via, o sindicato representa determinada categoria econômica ou profissional, sendo elas dos empregados ou empregadores, resguardando os interesses destes seja no âmbito material das negociações coletivas ou no âmbito processual perante o poder judiciário.

Ademais, o sindicato é aquele que representa e materializa uma determinada categoria, se tratando de pessoas aglomeradas com interesses comuns, no âmbito judicial e extrajudicial, ideia esta que é consubstanciada pelo art. 8º, inciso III da Carta Constitucional de 1988 (GARCIA, 2015, p. 1334):

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

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;<sup>2</sup>

### 2.1 Breve histórico

O surgimento do Direito Coletivo fundou-se no agrupamento da união dos trabalhadores, com o objetivo de combater as condições de trabalho hostis vigentes, buscando melhores condições de trabalho (GARCIA, 2015, p.1283). Já podia ser

---

<sup>1</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues, Direito Sindical e Coletivo do Trabalho, 2002, Ltr.

<sup>2</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acessado em 22/08/2015.

observado desde a Antiguidade e Idade Média a formação de grupos sociais tais como os colégios romanos e as corporações de ofício, reunindo pessoas conforme as particularidades profissionais, todavia, estes grupos ainda não podiam ser igualados aos sindicatos, visto a distinção de finalidades (BARROS, 2012, p.960).

Desse modo, nestes períodos já podiam ser identificadas formas de associações, que ainda não podem ser idênticas as entidades sindicais, em razão das destas características que foram evoluindo ao longo da história, mas a essência de congregações de pessoas com vistas a uma finalidade já é capaz de ser notada nas corporações de ofício e nos colégios romanos.

Durante a Revolução Francesa formas de associações vinham ganhando força e foram vedadas por conta do crescimento do individualismo que estava em vigor nesta época, após este período houve o surgimento de diversas formas de associações, que por hora ainda não se denominavam de sindicato (GUIMARÃES, 2001, p.37-38).

No Brasil, o nascimento das organizações operárias teve início sobretudo quando o proletariado ganhou impulso, sendo que estas organizações tinham como escopo a resistência as péssimas condições de trabalho como jornadas de trabalho exaustivas, falta de limitação de idade para início do labor. Até que juridicamente, o surgimento dos sindicatos se deu em meados de 1903 e 1907 (GUIMARÃES, 2001, p.37-38).

A exploração naquela época era muito grande, não havia defesa de direitos básicos, de modo que eram os empregadores que determinavam as condições de trabalho, não havendo leis que tutelassem os interesses laborais ou impusesse limitações, daí a necessidade de luta de classe sob formas associativas para lutar por condições mínimas de trabalho.

Por esta via, o determinante para o surgimento do sindicalismo, se deu por meio da congregação de trabalhadores dando impulso ao seu desenvolvimento, surgindo nestes sujeitos a consciência coletiva que motiva o ímpeto do movimento operário com fins a defesa de seus objetivos (FALCÃO, 2001, p.83).

Acerca das fases do sindicalismo assevera Amauri Mascaro Nascimento (2000, p.37):

Para defesa coletiva dos seus interesses, os trabalhadores se organizam, sob diferentes formas, dentre as quais, a mais importante, é a sindical. No entanto, nem sempre foi assim. A conquista desse direito atravessou uma trajetória prolongada, repleta de obstáculos, até chegar ao estágio atual, atravessando um passado e uma história de conquistas.

Deste modo, o surgimento das entidades sindicais fora fruto de conquistas históricas dando voz aos anseios sociais que os trabalhadores vinham clamando dando ensejo a essa entidade representativa.

Finalmente, com a promulgação da Constituição de 1988, o seu cunho democrático refletira nas relações de trabalho, prevendo nas suas disposições acerca da organização sindical, trazendo no seu artigo 8º a liberdade de associação sindical, que opera como substituto processual de determinada classe trabalhadora, tutelando em nome próprio, direito alheio (FALCÃO, 2001, p.89).

Nesta linha, toda a legislação foi evoluindo para o amadurecimento do sindicalismo brasileiro. Uma destas conquistas foi o artigo 511 das Consolidações das Leis do Trabalho, *in verbis*:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Portanto, o surgimento dos sindicatos é fruto de esforços históricos, tendo como início desde as formas mais simples de trabalho e com o passar do tempo ganhou corpo com a legitimidade no ordenamento brasileiro e do mundo a fora, com isso houve uma amplitude do papel sindical para a salvaguarda dos interesses de toda uma categoria profissional ou econômica.

## 2.2 Funções

É imperioso destacar as funções que as entidades sindicais cumprem no ordenamento jurídico brasileiro.

Os papéis dos sindicatos podem ser resumidos em representação de toda a categoria profissional (consubstanciado pelo art. 513, a da CLT), a função de substituto processual, já que possui a legitimidade para atuar na tutela dos

interesses e direitos dos integrantes da categoria, exercendo um papel na negociação coletiva, bem como uma função assistencial (GARCIA, 2015, p.1348).

Nesta senda, são diversos os papéis que os sindicatos exercem. Dentre eles, a representação das categorias é de suma importância, uma vez que atua de modo a tutelar os interesses em conjunto daqueles que representam, função esta que impacta nas negociações coletivas de trabalho, nas quais os debates, com a presença sindical, visam corresponder aos anseios da categoria para instrumentalização das condições de trabalho. Do mesmo modo, a atribuição como substituto processual, que não havendo solução dos litígios por meio de negociações podem levar ao judiciário substituindo o conjunto de trabalhadores que exercem a representação.

Em sentido semelhante, registre-se o entendimento de José Augusto Rodrigues Pinto (2002, p.148):

Luta para a conquista de melhores condições laborais e existenciais dos trabalhadores é o primeiro papel do sindicato moderno. Foi essa necessidade, firmada na consciência de oposição da força do número contra o poder econômico, sua própria razão de surgir na esteira da Revolução Industrial, como traço de coesão das categorias profissionais.

Disto se deu o surgimento das entidades sindicais, conforme já exposto, de conquistas da classe trabalhadora por anseios sociais, tutela pelos seus interesses e buscar por condições mínimas de exercício do labor.

A Constituição Federal, ao propiciar as prerrogativas estabelecer a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, de representação judicial na tutela de interesses individuais e coletivos de determinadas categorias, visou incentivar a negociação coletiva como meio de soluções mais benéficas para os polos da relação laboral uma vez que advém da própria vontade das partes, sendo mais favorável do que uma solução externa (FALCÃO, 2001, p.93).

Desse modo, esta carta constitucional, conferiu um cunho democrático às negociações coletivas, buscando alcançar com a representatividade sindical realizar acordos mais justos.

Por esta via, a função negocial é vista como a principal atribuição do sindicato, que faculta a esta entidade compor conflitos de interesses e pactuar, de forma harmônica, normas de trabalho, fazendo jus o sindicato a titularidade de um poder de cunho normativo de empreendimento, juntamente com o empregador, de



constituir direitos e obrigações por meio dos acordos e convenções coletivas (NASCIMENTO, 2000, p.227). Posição esta também entendida por Luciano Martinez (2014, p.787) com finalidade de criação de direitos suplementares, mais satisfatórios do que aqueles previstos em lei.

Faz-se mister a consideração de Amauri Mascaro Nascimento (2000, p.224):

A Organização Internacional do Trabalho (Convenção n. 98) incentiva a atuação negocial dos sindicatos, considerando-a instrumento de paz social e de grande utilidade, técnica jurídica que permite, às próprias partes de uma disputa trabalhista, a escolha das normas a serem observadas para a composição dos seus conflitos.

Deste modo, os sindicatos representando a classe trabalhadora, exercem um papel negocial de extrema importância, já que o fazem em nome da categoria, atuando no sentido de negociar, de chegar um ponto em comum de modo a dirimir com as divergências de interesses existentes.

E não havendo êxito negocial surge para o sindicato o papel de suma relevância de substituto processual, tendo assim que prosseguir com a sua representação, agora ao judiciário, na pretensão da solução do litígio (STURMER; MIES, 2015, p.201). Assim, é a função representativa, de extrema importância das atribuições conferidas às entidades sindicais, que pode ser dividida em extrajudicial, na atuação em relações jurídicas não processuais como ocorre no diálogo com a categoria oposta e em face da sociedade de forma geral, bem como a atuação judicial, que é aquela representação diante das autoridades judiciais, no âmbito de processos que a categoria que representa tenha interesse (MARTINEZ, 2014, p.784).

Daí surge o poder normativo dos tribunais, que será abordado mais adiante, em que as partes levando litígios não solucionados nos processos negociais, estabelecendo o poder judiciário as normas que vão reger as relações de emprego. Ressalte-se que, para o exercício dessa substituição processual nas demandas judiciais os sindicatos não necessitam de autorização de todos os membros de uma determinada categoria que representa, em razão da filiação.

Há, contudo, outras funções que apresentam divergência doutrinária, tais como a função parafiscal do sindicato que o autoriza a impor contribuições sindicais de modo forçoso, mesmo à aqueles que não são associados, o que é visto, para alguns, como uma violação ao princípio da liberdade sindical individual (NASCIMENTO, 2000, p.225).

Ante o entendimento acima, pode-se extrair que mesmo que estas contribuições visem a manutenção das entidades sindicais, é um contrassenso o seu estabelecimento mesmo para aqueles que optam por não se filiar a qualquer sindicato. Portanto, acertada esta visão de que esta atribuição dada as entidades sindicais fere o princípio da liberdade sindical, que assegura a possibilidade da não filiação. E por isso, é uma função que gera controvérsias doutrinárias, por violar a liberdade associativa, fundamental no ordenamento brasileiro.

Ademais, no tocante a discussão da função política do sindicato, Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2015, p.1350) assevera que pelo art. 521, *d*, da CLT é vedado o exercício de atividade política pelos sindicatos, no sentido de vedação de atividade-político partidária, vez estas entidades atuam na tutela dos interesses da categoria, não levando em consideração a corrente partidária seguida. Todavia, para o mencionado autor, a atividade política que pode ser exercida pelas entidades sindicais é aquela de impor de forma legítima em setores da sociedade, atuando para atingir metas definidas e melhores condições, função esta que é intrínseca ao papel do sindicato.

Por fim, é elencada a posição assistencial das entidades sindicais funcionando como verdadeiros órgãos assistenciais, no intuito de assistir os trabalhadores a certos atos como ocorre na emissão e entrega das Carteiras de Trabalho e Previdência Social, bem como na incumbência da assistência dos trabalhadores nos atos de rescisão contratual (MARTINEZ, 2014, p.787-788).

Percebe-se que são atribuídos aos sindicatos importantes encargos, o que evidencia a fundamental presença destas entidades não somente nas relações coletivas, como também no campo individual laboral.

### 2.3 Princípios

Impende realizar uma análise principiológica que cerca o sindicalismo brasileiro como parâmetros necessários para que haja um sistema sindical conforme os ditames autorizados pela Constituição.

### 2.3.1 Liberdade sindical

A liberdade sindical fora consagrada no art. 8º da Constituição Federal, pelo qual garante a liberdade de associação. Este princípio pode entendimento como direito de constituir sindicatos; direito de autodeterminação dos sindicatos; liberdade dos sujeitos de filiação ou não filiação a sindicato; e liberdade de organização de mais de um sindicato de mesma categoria econômica ou profissional no mesmo âmbito territorial, mais conhecido como pluralidade sindical (BARROS, 2012, p.970).

Desse modo, o princípio supracitado possui uma amplitude de significações, que por isso geram na doutrina entendimentos diferentes quanto a consequência da sua aplicabilidade, tendo assim que ser analisada com cautela vez que nem todas estas expressões são recepcionadas pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Outrossim, o exercício da liberdade sindical é um caminho para o avanço das conquistas econômicas e sociais, sendo assim um meio de embasamento à efetivação dos direitos sociais, sendo que o seu exercício pleno forma o pilar de todo o movimento associativista laboral (MARTINEZ, 2014, p.741).

Nesta senda, a liberdade sindical advém dos movimentos históricos das classes buscarem o reconhecimento de uma forma associativa que o representasse, havendo uma desvinculação ao forte controle estatal.

Em sentido semelhante, registre-se o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento (2000, p.139): “A liberdade sindical, como princípio, não nasceu de uma regra jurídica. É fruto da luta, do movimento sindical, contra a opressão do Estado, para conseguir o seu reconhecimento e autonomia perante o Poder Público”.

No que tange a positivação deste princípio, a liberdade associativa sindical fora reconhecida pela Constituição Federal no seu art. 5º, XX<sup>3</sup>, que tutela a livre vinculação à uma entidade sindical, bem como a liberdade de desfiliação, vide art.

---

<sup>3</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

8º, V<sup>4</sup>, do mesmo texto constitucional, englobando também este princípio a liberdade de instituição de sindicatos bem como sua extinção (DELGADO, 2012, p.1327-1328). Esta liberdade associativa é também vista para Amauri Mascaro Nascimento (2000, p.139) como uma quarta acepção da expressão liberdade sindical chamada de individual, na qual é certificado a cada sujeito a liberdade de se filiar ou desfiliação de um sindicato.

Esta liberdade, de filiação, é a liberdade no plano individual dos trabalhadores, garantindo a liberdade de vinculação a uma entidade sindical, bem como a sua desvinculação. A razão disto é conferir a faculdade aos trabalhadores de decidir pela sua filiação ou não a um sindicato, não havendo razão para que seja imposta a vontade de outrem pela filiação ou não filiação, a não ser o próprio sujeito.

Ademais, como meio de garantia ao princípio da liberdade sindical sob o ponto de vista coletivo, fora assegurado que os sindicatos possuem a legitimidade para atuar em juízo, pleiteando direitos e provocando a tutela jurisdicional (NASCIMENTO, 2000, p.143).

Por outra via, ainda como uma via a liberdade sindical, considera-se uma das modalidades a liberdade de organização, conforme disposto por Amauri Mascaro Nascimento (2000, p.141):

Essa organização é espontânea ou preestabelecida pelo Estado; a organização espontânea resulta da autonomia dos grupos quando podem definir os critérios que devem presidir o direito de associação; a organização não-espontânea é a pre-estabelecida pelo Estado; é aquela na qual o modelo sindical é fechado, restrito, sem margens a escolha, pelos interessados, das formas de organização convenientes.

Como se vê, a liberdade de organização envolve o problema da unicidade ou da pluralidade sindical, ou seja, a permissão legal para que, numa mesma esfera geográfica, sejam fundados, no mesmo setor, mais de um ou apenas um sindicato representando pessoas que originariamente pertenceriam a um só grupo.

Por esta visão, há quem defenda que a real liberdade sindical prevista pelo artigo 2º da Convenção 87 da OIT<sup>5</sup> só poderia de fato ser atingida com um sistema de pluralidade, no qual a organização sindical não está vinculada a um critério pré-

---

<sup>4</sup> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 24/08/2015

<sup>5</sup> Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. <http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o> Acesso em: 25/08/2015.

estabelecido e sim como algo consequente da vontade livre dos trabalhadores (GUIMARÃES, 2001, p.69).

Com base neste entendimento, deve ser conferido ao sindicato a liberdade de criação de mais de uma entidade sindical por categoria dentro de um mesmo âmbito territorial, assim, não se submeteria a determinação estatal quando ao modo organizativo que os sindicatos devem atender.

Em sentido oposto, pelas lições de Maurício Godinho Delgado (2012, p.1351), a liberdade sindical plena em verdade não sustenta que a lei deve estabelecer a pluralidade sindical mas sim que não caberia à lei estabelecer a estrutura e organização interna aos sindicatos, sendo estes sozinhos os responsáveis por se instituírem da melhor forma. Entendimento este, mais acertado.

Impende destacar que, em que pese a Constituição de 1988 em seu artigo 8º, como visto, tenha adotado a liberdade sindical, não ratificou a mencionada Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho que trata da liberdade sindical e da proteção ao direito de sindicalização, uma vez que alguns dispositivos da Convenção supracitada não são compatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro, tal como a defesa pela pluralidade sindical.

À vista disso, a Constituição de 88 limita o exercício desta liberdade sindical, uma vez que uma das manifestações dessa liberdade é a pluralidade sindical, que não fora uma opção do legislador brasileiro para reger o ordenamento jurídico, no intuito de resguardar os próprios interesses dos trabalhadores. Assim, foi uma limitação com fundamento na proteção dos direitos daqueles que se fazem representados.

Faz-se mister a visão de Céli Gomes Guimarães (2001, p.68-69), destacando que a liberdade pode ser alcançada tanto pelo sistema da unicidade e pluralidade sindical, não podendo a unicidade ser considerada como oposto de liberdade. Para esta autora, na unicidade, “critérios de ordem geográfica e social são impostos à representação sindical”, não sendo permitido no ordenamento jurídico brasileiro por determinação constitucional mais de um sindicato representativo por categoria e ser estipulado por área inferior a um Município.

Razoável este posicionamento, uma vez que a liberdade sindical é um valor muito amplo que fora conferido pela Constituição Federal de 1988, não podendo se reduzir a presença de um ou mais sindicatos em um âmbito territorial, não sendo, por isso,

oposta à unicidade, o que ocorre é que a liberdade sindical possui limitações que foram escolhidas mais adequadas pelo ordenamento constitucional.

Importa ainda considerar a problemática das contribuições sindicais compulsórias, já mencionadas no item 2.2, que em que pese haja o sistema de liberdade sindical, há esta forma de financiamento dos sindicatos. Por esta, mesmo aqueles trabalhadores não sindicalizados devem pagar ao menos uma vez por ano para o custeio dessas entidades, desse modo, não importa o número de sócios, o sindicato já teria sua fonte de custeio incontestável, não necessitando também de demonstrar competência no seu desempenho (STURMER; MIES, 2015, p.199-200).

Ante este posicionamento, o estabelecimento obrigatório das contribuições sindicais é uma afronta ao princípio da liberdade, direito fundamental conferido aos trabalhadores de filiar-se ou não a um sindicato, além do mais não se mostra razoável, o sindicato não precisa demonstrar se teria legitimidade para figurar como representante daquela categoria através da sua atuação, tendo em vista que a contribuição é imposta e não uma faculdade dos trabalhadores.

Isto posto, cumpre analisar especificamente a unicidade e pluralidade sindical, que é doutrinariamente um dos assuntos mais controvertidos no Direito Coletivo do Trabalho.

### **2.3.2 Unicidade Sindical**

Inicialmente, ressalta-se que a unicidade é uma limitação e não oposto à liberdade. Neste sentido, não está o Estado adentrando na organização interna das entidades sindicais ferindo sua autonomia, e sim está regulamentando o modo de atuação dos sindicatos em determinada esfera territorial, o que acaba por atingir uma série de trabalhadores.

Por este entendimento, a unicidade sindical, prevista no art. 516<sup>6</sup> da CLT, termina por limitar o exercício da liberdade sindical e do mesmo modo a pluralidade sindical, tendo em vista que a unicidade se trata da atuação de uma única entidade sindical

---

<sup>6</sup> Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm) Acesso em: 31/08/2015.

de determinada categoria econômica ou profissional em uma mesma circunscrição territorial, que por sua vez não se confunde com a unidade sindical que se refere a “união espontânea em torno de um único sindicato” como uma escolha dos seus integrantes (BARROS, 2012, p.972).

Neste sentido, assevera Maurício Godinho Delgado (2012, p.1351) acerca da unidade: “traduz a estruturação ou operação unitárias dos sindicatos, em sua prática, fruto de sua maturidade, e não de imposição legal”. Destaca também Amauri Mascaro Nascimento (2000, p.159) que a “unicidade é a união obrigatória e unidade é a união natural e facultativa. Naquela, impera a autoridade. Nesta, a vontade.”

Desse modo, a unicidade não se confunde assim com a unidade sindical, a primeira é determinada pelo estado e a unidade é a escolha das próprias entidades sindicais em uma formação única de sindicato.

Voltando a unicidade sindical, trata-se da previsão normativa imperativa do sistema de sindicato único, em que exerce o monopólio de representação sindical de determinada categoria, vedando assim a presença outros grupos sindicais ou de entes sindicais concorrentes, princípio este vigente no Brasil desde a década de 1930, ratificado pela Constituição Federal de 1988 (DELGADO, 2012, p.1350-1351). Tal previsão está elencada no art. 8º, II, da carta constitucional, com a seguinte redação:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:  
II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

Por esta via, a Constituição assegura liberdade sindical, impondo, contudo uma série de limitações tendo em vista o impacto que esta escolha repercute na esfera coletiva.

Defendendo a unicidade sindical, Alice Monteiro de Barros (2012, p.972) assevera que as lutas derivadas de múltiplos sindicatos os enfraquecem, restringindo-lhes a capacidade de reivindicação. Neste sentido, a opção da Carta Magna de 1988 pela unicidade sindical não ocorreu no intuito de limitar direitos individuais e coletivos dos trabalhadores, mas sim fora consequência do receio do constituinte de que a pluralidade resultasse em uma fragmentação dos sindicatos, de modo a enfraquecer o movimento sindical (FALCÃO, 2001, p.92).

Por este posicionamento, dentre os apontamentos de defesa do mecanismo da unicidade sindical e contrários ao pluralismo, estão eles o fracionamento do sindicalismo; surgimento de sindicatos pequenos e frágeis; embaraço na definição dos critérios para escolha do sindicato mais representativo; o conflito entre sindicatos, que o pluralismo instigaria (NASCIMENTO, 2000, p.166).

Pelo exposto, a opção legislativa pela unicidade tem como escopo a tutela do que seria mais benéfico para os empregados. Caso adotasse o pluralismo, um dos impactos nos interesses dos trabalhadores ocorreria na representação sindical, que se daria de forma muito mais espaça, havendo mais de um sindicato por categoria em um mesmo âmbito territorial, ou até a possibilidade de existir sindicatos de uma mesma categoria defenderem interesses contrapostos. Além do que, seria inviável estabelecer negociações coletivas com mais de um sindicato por categoria, o que dificultaria a composição de conflitos.

### **2.3.3 Pluralidade sindical**

Esta modalidade confere a ampla liberdade as entidades sindicais de se auto determinarem e de atuarem territorialmente sem qualquer interferência estatal limitando o seu âmbito de atuação.

Trata-se um modelo oposto ao da unicidade sindical, que habilita a coexistência de mais de uma entidade sindical dentro de um mesmo âmbito territorial ou em uma mesma categoria econômica ou profissional (MARTINEZ, 2012, p.768). Em outras palavras, é a “possibilidade de se criar mais de uma entidade sindical, de qualquer grau, dentro da mesma base territorial, para uma mesma categoria.” (BARROS, 2012, p.972). Este é o sistema da maior parte dos países, como Espanha, França, Itália (NASCIMENTO, 2000, p.161).

Este mecanismo, sempre foi considerada a maior expressão da liberdade individual destacada na Convenção nº 87 da OIT, que mesmo entendida como um mal em razão da divisão de forças que acarreta, fora considerada melhor opção por parte



dos acadêmicos e pela Organização Internacional do Trabalho do que a unicidade imposta pelo Estado (AROUCA, 2014, p.16)<sup>7</sup>.

Assim, há uma divisão de doutrinadores de qual seria o melhor caminho para a atuação dos sindicatos. Mas, observa-se na doutrina que mesmo aqueles que defendem pela pluralidade sindical determinam que deve existir aquele sindicato que tenha uma maior determinação, ou que em algum momento as entidades sindicais vão escolher algum sindicato que possua mais representação de uma categoria. O que pode se extrair que mesmo os autores que defendem pela pluralidade sindical reconhecem as inconsistências que esse sistema traz.

Dentre os doutrinadores que defendem a pluralidade, Otavio Pinto e Silva (1998, p.56-57) discorre que “a exigência de um único sindicato representativo de uma categoria atuando em uma dada base territorial é incompatível com o caráter pluralista intrínseco ao conceito de liberdade sindical.” Mencionando ainda o referido autor que a Constituição Federal erra por buscar delimitar a liberdade dos grupos sindicais de autodeterminarem os seus modos de organização, não concordando assim com a restrição desta liberdade mas também não considera como adequado a existência de múltiplos sindicatos atuando na representação do mesmo grupo de trabalhadores, o que é possível de acontecer no sistema do pluralismo sindical.

Ora, por este entendimento, é clara a contradição tendo em vista que a existência de representação de alguns sindicatos de uma mesma categoria profissional ou econômica é uma possível consequência do pluralismo, o que importa dizer que é necessária uma limitação.

Ademais, a organização sindical tem uma dimensão muito maior e não pressupõe a intervenção na organização interna das entidades sindicais, e sim também corresponde a um modo de operação em um âmbito territorial, fazendo-se inescusável uma delimitação por abranger a tutela de interesses de toda uma categoria profissional e econômica.

Em sentido oposto, defende Amauri Mascaro Nascimento (2000, p.168) pela pluralidade sindical, trazendo dois principais argumentos:

O primeiro, é de ordem político-sindical. Proibir, por lei, mais de um sindicato na mesma categoria é resquício corporativista de um autoritarismo

---

<sup>7</sup> O Dilema da Organização Sindical no Brasil: Unicidade x Pluralidade

que não tem espaço numa sociedade pluralista e que quer ter, no consenso, o fundamento da sua edificação. O segundo, é de ordem prática institucional. Num sistema de liberdade os sindicatos se unem como, quando e onde quiserem. A lei não os impede e a auto-organização dependerá da sua disposição, conveniências, iniciativas e entendimentos com os demais sindicatos.

No mesmo sentido, Daniel Lima Falcão (2001, p.93) destaca que o sistema da pluralidade já que constitui uma maior liberdade aos sindicatos, pode representar um meio de amadurecimento e crescimento dos brasileiros, levando-os a progredir pelos seus próprios meios, dispensando que o Estado decida por ele o que lhe é mais benéfico. O autor supracitado, por outro lado, verifica com cautela esse pluralismo:

A evolução histórica dos sindicatos prova de que nada adianta o Estado conceder prerrogativas aos sindicatos se seus associados não estão maduros ou ideologicamente preparados para aproveitá-las. Assim, de nada adianta o Estado impor a união dos membros de dada categoria, se estes não possuem consciência de que devem permanecer unidos [...].

Ademais, a liberdade e autonomia sindical são significativas para assegurar às relações coletivas de trabalho um cunho mais democrático, todavia o ordenamento brasileiro resiste em filiar-se a autonomia e a liberdade sindicais, preservando o modelo de organização corporativista nos moldes do art. 8º, incisos II e IV da Constituição de 1988 (STURMER; MIES, 2015, p.197).

Entretanto, este não é o posicionamento mais acertado, tendo em vista que a lei estabelece uma limitação à liberdade sindical quanto a sua abrangência territorial, não podendo em um Estado Democrático como o Brasil ser considerado por escolhas legislativas, delimitações normativas um Estado com autoritarismo estatal. À vista disso, a construção normativa se dá por meio de um processo democrático, bem como a finalidade desta escolha não é fruto da imposição de vontade estatal, e sim visando uma condição mais favorável aos trabalhadores, conforme ressaltado.

Deste modo, há muitas críticas a pluralidade sindical, uma delas resguarda na cautela quanto a esse sistema caso não haja preparação dos sindicatos para tanto, de modo que a organização sindical passaria por graves problemas e poderia gerar uma falta de uniformização com mais de um sindicato por categoria e outros por empresa, podendo ocorrer trabalhadores representados por entidades diferentes, podendo visar interesses divergentes (GUIMARÃES, 2001, p.71).

Neste sentido, indaga-se como se resolveria a solução de conflitos no âmbito de negociação coletiva entre uma diversidade de sindicatos que porventura mesmo em uma única categoria poderiam defender interesses antagônicos. Tornaria, dessa

forma, a negociação coletiva, que é uma das melhores formas de solução de litígios e de cunho preservativo da vontade das partes, em um verdadeiro entrave para a tutela dos interesses dos sujeitos.

## 2.4 Negociação coletiva

Impende tecer importantes considerações acerca das negociações coletivas de trabalho.

### 2.4.1 Generalidades e funções

As negociações coletivas de trabalho foram fruto da luta da classe trabalhadora por circunstâncias de trabalho mais favoráveis, diante das constantes explorações que esta classe sofrera ao longo da história, buscando condições mais dignas de trabalho.

Por esta linha, a formação deste meio negociação se deu a partir da organização de trabalhadores como classe, que por meio da elaboração da consciência advinda da soma de valores individuais, fortalecimento de reivindicações, por dependerem da sua força de trabalho para prover o sustento de suas famílias, lutaram na busca de melhores condições de trabalho e salários mais dignos. Daí também se iniciou a organização da classe trabalhadora em sindicatos (AROUCA, 2009, p.275).

Segundo Hermes Afonso Tupinambá Neto (2000, p.269), a negociação coletiva é vista como “o principal e mais democrático meio de encaminhamento das reivindicações obreiras”.

No tocante as atribuições das negociações, esta se caracteriza como um instrumento com a finalidade de promover o entendimento que propicia as partes um ambiente passível de diálogos no âmbito laboral, na tentativa de aproximação e apaziguamento entre os negociantes (MARTINEZ, 2013, p.776). Ainda pode ser entendida como meio de auto composição de celeumas entre os interlocutores sociais, visando o seu entendimento (BARROS, 2012, p.990).

Por este entendimento, o meio negocial tem por finalidade promover debates cercados pela paz entre os negociantes, que estes atuem através de concessões mútuas de interesses com a finalidade precípua de estabelecer condições de trabalho favoráveis a ambos os lados da relação trabalhista.

Dentre os meios existentes no sistema de solução de conflitos, o ajuste direto entre as partes negociantes é o melhor deles, pelo qual as partes se prestam a discutir suas discordâncias, sendo fundamental a liberdade de manifestação para ambas, sem que haja qualquer vício de vontade na prática dos atos de cada um (TUPINAMBÁ NETO, 2000, p.259).

Impende registrar que o conflito não é inerente a negociação coletiva, nesta consta interesses diversos dos atores sociais, o que pode levar a existência de desavença, e assim sendo este instrumento é o meio mais eficaz para a saída desta zona conflituosa, tendo em vista que a negociação expressa a livre manifestação, conseguindo exprimir a real vontade dos negociantes, o que a maioria das vezes não pode ser possível quando da presença de um terceiro no meio negocial.

Por esta via, a negociação coletiva se enquadra nos meios de auto composição de conflitos, que se dá quando as próprias partes atuam na tentativa de dirimir a controvérsia entre eles existentes, sem, contudo, ter a intervenção de outros agentes neste processo, sendo uma forma de solução de conflitos democrática de importante relevância social (DELGADO, 2014, p.1435).

No mesmo sentido, Sérgio Pinto Martins (2012, p.874) estabelece dentre as funções das negociações coletivas a função compositiva, que diante de interesses antagônicos entre os sujeitos envolvidos, estes superam o conflito existente, buscando o equilíbrio e a paz social; uma função de cunho obrigacional, tendo em vista que diante das negociações são estabelecidos deveres e direitos para as partes diante das cláusulas constantes nos instrumentos coletivos surgidos; e por fim, uma função normativa vez que surgem normas aplicáveis às relações individuais de trabalho.

Nesta senda, cumpre-se destacar a conceituação de negociação coletiva trazida pela Convenção 154 da OIT, no seu artigo 2º, *in verbis*:

Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias

organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.<sup>8</sup>

Pela leitura deste artigo, a função substancial da negociação coletiva é de estabelecer condições de trabalho mais favoráveis, pautadas nos interesses manifestados de cada uma das partes, bem como estabelecer nos instrumentos negociados demais cláusulas regulamentando como se dará a execução daquela relação de emprego.

Importante observar que, conforme analisado no ponto 2.2 do presente trabalho, sobretudo a partir da Constituição de 1988, no Brasil passou a ser obrigatória a participação dos sindicatos nos processos de negociações coletivas, e esta obrigatoriedade se restringe à classe trabalhadora que possui maior vulnerabilidade economicamente em uma relação de trabalho, com o intuito assim de buscar uma equiparação entre os empregados e empregadores (TUPINAMBÁ NETO, 2000, p.263-264).

Com efeito, desde os primórdios das relações trabalhistas, os empregados sempre foram a parte mais vulnerável da relação, sendo por isso imprescindível o estabelecimento de alguém que confira assistência e represente a classe trabalhadora neste processo tão importante que é a negociação coletiva, daí a figura do sindicato para conferir a igualdade entre as partes neste meio autocompositivo e portanto um equilíbrio na negociação.

Reforçando esta ideia, considera Maurício Godinho Delgado (2015, p.392-393) que a Constituição de 1988 consagrou o fortalecimento do papel dos sindicatos, favorecendo a negociação coletiva trabalhista sempre com a participação dos sindicatos dos trabalhadores, e mais ainda, “a Constituição enfatizou a relevância das entidades sindicais na efetivação do Estado Democrático de Direito no País.”

Trazendo as atribuições do meio negocial, há a função normativa, pela qual a partir dos instrumentos coletivos são criadas normas e condições de trabalho para os

---

<sup>8</sup> Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_154.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.html)

sujeitos ali envolvidos; função obrigacional, com a criação de direitos e obrigações para os entes que ali negociam; no plano social, promovendo uma equiparação entre a classe trabalhadora e patronal, além de harmonizar conflitos sociais (PRAGMÁCIO FILHO, 2011, p.54).

Por conseguinte, é notório que a finalidade da negociação coletiva é o estabelecimento de condições de trabalho mais benéficas à classe obreira e do mesmo modo promove um aperfeiçoamento das relações de trabalho através das negociações dos interesses das partes regulamentado por meio de um contrato coletivo para que garanta o cumprimento das novas condições de trabalho ali estabelecidas (TUPINAMBÁ NETO, 2000, p.266-267).

Pelo exposto, através da negociação as partes intentam pelo estabelecimento de condições mais adequadas de trabalho que correspondam ao interesse e a vontade de ambas as partes da relação. Também, este meio autocompositivo é fundamental diante do surgimento de eventuais conflitos para que as partes alcancem pela expressão de seus anseios chegar a um consenso.

#### **2.4.2 Natureza jurídica**

Os instrumentos normativos, modo de instrumentalização da negociação coletiva, são considerados como fontes do direito em razão do conjunto normativo que surge de tais instrumentos que vão regular a relação entre os sujeitos negociantes. Por outras palavras, tais instrumentos criam meios pelos quais as relações de emprego vão ser exercidas, surgindo para ambas as partes direitos e deveres, advindos do próprio pacto coletivo firmado entre elas.

Por este entendimento, os instrumentos coletivos pactuados pelos sujeitos convenientes são atribuídos pela legislação brasileira, desde que dentro das balizas autorizadas por lei, com força normativa obrigando e favorecendo a todos aqueles que fazem parte daquela categoria, isto é formalmente estabelecido pelo art. 7,

XXVI<sup>9</sup> da Constituição Federal, que considera os instrumentos coletivos como fontes de direito (MARTINEZ, 2013, p.779).

Pelas lições de Maurício Godinho Delgado (2014, p. 1466/1468), os diplomas coletivos negociados são considerados negócios jurídicos, pacto de vontades privadas de caráter coletivo com atribuição e poder de criação de normas jurídicas, tendo a sua natureza jurídica melhor explicada pela teoria mista que considera os instrumentos coletivos como contratos sociais pelos quais surgem normas jurídicas criadas pelos sujeitos coletivos, que estão ali representando coletividades relevantes.

Ainda, por esta teoria, consideram-se as convenções coletivas como “contrato *lato sensu*, na sua formação, pois traduz um ajuste entre entidades sindicais por meio do qual se criam obrigações mútuas”, de maneira que corresponde a uma norma jurídica diante das normas trabalhistas surgidas que vão ser objeto dos contratos individuais de trabalho (BARROS, 2012, p.999).

Se enquadram, assim, os instrumentos coletivos como natureza contratual, justamente por estabelecerem, por meio de um negócio jurídico, vantagens e obrigações para os sujeitos negociantes, advindo de um acordo livre de vontade, que pactuam condições de trabalho aplicáveis.

### **2.4.3 Princípios vinculantes**

Os princípios no âmbito da negociação coletiva são fundamentais como norteadores de conduta das partes durante as fases de negociação, que na maioria das vezes, é um processo longo de debates e os princípios são substanciais para conduzir comportamentos, para pautar as negociações conforme os ditames do Direito do Trabalho e, sobretudo, os preceitos do ordenamento jurídico brasileiro

Neste sentido, o Direito do Trabalho é um ramo do direito brasileiro que se estrutura sobre pilares constitucionais atinente à ordem econômica e social (BERNADES, 1989, p.357). E os princípios do Direito Coletivo do Trabalho que são aplicáveis às

---

<sup>9</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

negociações coletivas solidificam a “noção de ser coletivo e das prerrogativas e papéis assumidos por tais sujeitos no contexto de suas relações recíprocas e em face dos interesses que representam.” (DELGADO, 2001, p.81).

Conforme leciona Luciano Martinez (2013, p.720), há aqui “mandamentos nucleares de caráter normativo que informam a edificação dos vínculos entre aqueles que, tecnicamente, constroem o liame sobre o qual opera o chamado direito sindical e coletivo do trabalho.”. E estes mandamentos nucleares são os princípios que norteiam as relações coletivas.

Então os princípios têm um papel informador de condutas, como estas devem ser pautadas ao longo do processo negociação, tendo em vista a condução pacífica que esse processo negocial deve ocorrer, para que atinja a sua finalidade fundamental de estabelecimento de acordos de vontade acerca de condições de trabalho.

Do mesmo modo, estes parâmetros de condutas são fundamentais diante do surgimento de conflitos durante as negociações. Neste seguimento, as negociações coletivas, em sua aplicabilidade prática, se reproduzem partindo de determinados princípios imprescindíveis para que tenham êxito e para solução dos conflitos coletivos (DUARTE, 2011, p.133).

Por esta via, o atendimento aos princípios basilares do direito é de substancial importância para garantir a validade dos instrumentos coletivos, que em que pese sejam regidos pela livre manifestação de vontades, estas são limitadas por esse conjunto de cânones informadores aplicáveis às negociações.

#### 2.4.3.1 Princípio da Igualdade

Como visto, pela obrigatoriedade da participação sindical no âmbito das negociações coletivas, confere-se a este instrumento o equilíbrio nesta relação, que no plano individual se mostra desigual.

Este princípio é também chamado por Luciano Martinez como princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos, através do qual os contratantes estão em equivalência de condições na negociação coletiva atribuídos de iguais formas de ação e resistência, não se aplicando aqui em sede de negociações coletivas a



vulnerabilidade dos trabalhadores em virtude da atuação intermediária prescrita dos sindicatos da classe trabalhadora (MARTINEZ, 2013, p.721).

Por sua vez, afirma Luiz Marcelo Figueiras de Góis (2010, p.220) que este princípio quebra com a defesa da hipossuficiência do trabalhador abarcada no direito individual do trabalho, uma vez que, a obrigatoriedade da intermediação do sindicato no processo de diálogo coletivo daria a classe trabalhadora um mesmo patamar dado ao empregador, igualando assim as condições das partes negociantes para se estipular condições de trabalho.

Com base neste entendimento, conforme salientado no item 2.2, a participação do sindicato nas relações coletivas tende por relativizar o princípio da vulnerabilidade do trabalhador diante da igualdade de condições que a participação sindical oferece.

Por seu turno, José Augusto Rodrigues Pinto (2002, p.766-767) afirma que para que alcance um resultado na negociação coletiva há necessidade de submetê-la a uma série de regras fundamentais, configurando a igualdade como imprescindível para produção do diálogo entre os sujeitos negociadores.

Vale destacar as palavras de Ícaro de Souza Duarte (2010, p.134)<sup>10</sup> acerca deste princípio:

Destarte, pelo princípio da igualdade, o que se almeja é a possibilidade real e concreta de a negociação se desenvolver em um clima de liberdade de apresentação das propostas e respectivas contrapropostas, que nos assentos de uma mesa-redonda, as discussões sejam realizadas de maneira e equânime tanto pelo sindicato profissional, principalmente este, quanto pelo sindicato econômico, buscando sempre a realização de uma negociação coletiva justa, nas mesmas condições de igualdade.

Diante dos posicionamentos expostos, o princípio da igualdade confere um processo negocial mais justo e, conseqüentemente, a elaboração de cláusulas que melhor atendam aos reais interesses das partes negociantes, já que pactuam e dialogam em iguais condições, diante da presença sindical que confere assistência e representando os interesses das classes trabalhadoras, em que negociam seja diretamente com as empresas, seja com outro sindicato representante patronal.

---

<sup>10</sup> O reconhecimento do direito de informação na negociação coletiva como decorrência da aplicação do princípio da boa-fé objetiva, Ícaro de Souza Duarte, Salvador, Março/2011. Universidade Federal da Bahia – UFBA. Programa de Pós- Graduação em Direito. Mestrado em Direito Privado e Econômico.

#### 2.4.3.2 Princípio da prevalência relativa do negociado sobre o legislado

Os instrumentos coletivos funcionam como meio de pactuar condições mais oportunas para o exercício laboral, e isto implica em concessões mútuas entre as partes necessitando por vezes abrir mão de determinados direitos concedidos pela legislação em detrimento de alguns benefícios que são de maior interesse, devendo assim, analisar de maneira conjunta o que a parte renunciou e o que em troca teve de benefício para auferir se fora mais favorável o que fora negociado do que lhe resguarda a legislação.

Em sentido semelhante, registre-se o entendimento de Luciano Matinez (MARTINEZ, 2013, p.724-725), lecionando que para que as negociações coletivas funcionem como fontes válidas no ordenamento jurídico é necessário que traga condições mais favoráveis ao trabalhador do que aquelas estabelecidas pela legislação, desde que sejam concessões passíveis de ingerência externa autorizadas infraconstitucionalmente ou constitucionalmente.

Este princípio também é chamado por Maurício Godinho Delgado (2014, p.1464-1465) de “princípio da adequação setorial negociada”, pelo qual estabelece até que ponto são válidas as normas advindas dos processos de negociações coletivas em detrimento das normas estatais. Isto ocorre quando as normas juscoletivas respeitem os limites fixados em lei, de modo que as normas oriundas da negociação correspondam a transação de direitos cuja disponibilidade é relativa seja pela sua própria natureza, quer seja pela expressa permissão legal que autoriza sua transação, do mesmo modo a implementarem um modelo de direitos superior àquele estabelecido na legislação vigente.

Neste sentido, a Constituição Federal de 1988 impõe uma série de restrições quanto as normas passíveis de renúncia por parte dos empregados. Há normas que não são disponíveis, com intuito proteção ao trabalhador, visando preservar a sua saúde física e mental, e estas restrições, por tanto, configuram limitações do que pode ser negociado em sede de negociação coletiva.

Ademais, no tocante ao contrato individual de trabalho, o art. 619<sup>11</sup> da CLT ratifica o princípio da norma mais favorável, de modo que as disposições constantes nos contratos individuais de trabalho não prevalecem em relação as normas estabelecidas em convenções ou acordos coletivos quando estes últimos forem mais benéficos (AROUCA, 2009, p.290).

Diante de tais posicionamentos, as normas dispostas nas negociações coletivas têm o condão de assegurar melhores condições que estabelecem a legislação trabalhista, uma vez que estas são estabelecidas de maneira geral o que individualmente para uma determinada categoria não seja tão favorável, podendo assim diante da autonomia de vontade, com efeito, limitada, estabelecer condições diversas da legislação normas que vão reger os contratos de trabalho.

#### 2.4.3.3 Princípio da paz social

A negociação coletiva surge não somente da necessidade de regulação das condições de trabalho, como também de litígios decorrentes entres os interesses divergentes dos sujeitos, que recorrem ao meio negocial para que defendam ali seus interesses e cheguem a um ponto em comum nos seus conflitos, e este ponto em comum é justamente a paz social que é buscada pela negociação, é o fruto do entendimento dos negociantes.

Por este entendimento, pelo princípio da paz social confere-se aos interlocutores sociais diante do resultado da negociação uma trégua aos conflitos (PRAGMÁCIO FILHO, 2011, p.57). Este princípio é também chamado por José Carlos Arouca (2009, p.291) de princípio da pacificação, uma norma implícita pela qual as partes se contentam com a solução conferida ao embate anteriormente existente, deixando assim outras reivindicações para serem discutidas somente em uma outra oportunidade de negociação coletiva.

Neste sentido, imperioso ressaltar o posicionamento de José Augusto Rodrigues Pinto (2002, p.768):

---

<sup>11</sup> Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acôrdo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Mesmo sugerindo, à primeira vista, ser um elemento de segundo plano nas tratativas de interesse direto de categorias profissionais e econômicas, será, na verdade o objetivo mais depurado a que seu êxito poderá levar. Por isso, a paz social deve ser olhada não apenas sob esse aspecto culminante, mas como um fator de trégua dos interlocutores para a boa discussão de seu conflito.

Assim, as negociações devem ser formadas pelo apaziguamento dos conflitos, só tendo a negociação coletiva como alcançar a sua finalidade se as partes diante das concessões mútuas de direitos e deveres entrarem em um consenso e a partir daí não criarem novas situações de impasse.

Reforçando esta ideia, importante destacar o entendimento de Luiz Marcelo Figueiras de Góis (2010, p.218-219): “transmite a ideia de que a negociação coletiva – como toda negociação – tem por finalidade a participação de um conflito em potencial, o apaziguamento de ânimos contraditórios”. Mencionando ainda o referido autor que as partes, pela aplicação do princípio da paz social devem transacionar em clima de harmonia, objetivando o entendimento e o diálogo.

Conforme exposto, não há razão para as partes durante o processo negocial criarem impasses para as soluções de eventuais conflitos,

Outrossim, ressalta José Augusto Rodrigues Pinto (2002, p.190) que o princípio da paz social é constituído como um objetivo das tratativas das negociações, devendo ser compreendida como um fator de pacificação, de pausa dos sujeitos negociantes para uma discussão saudável de seus conflitos. Este princípio é uma consequente característica da aplicação da boa-fé na pactuação dos instrumentos coletivos, é a observância das partes em agirem na paz, de modo a formularem suas pretensões com o real intuito de solucionar os pontos controvertidos, de modo que “o adimplemento seja facilitado e não dificultado.” (GÓIS, 2010, p.222-223).

Destarte, conforme exposto no ponto 2.4.1, as negociações coletivas não implicam na existência de conflito, mas visa debates pacíficos com intuito de se chegar a um ponto em comum. E, caso haja embates, que as partes busquem a melhor forma de resolvê-los, tendo em vista um dos grandes objetivos da negociação coletiva que é por fim as divergências dos sujeitos negociantes, que só pode ser alcançada com o intuito de resolver os obstáculos alcançando a um fim comum, portanto, mediante a paz social.

#### 2.4.3.4 Princípio da boa-fé objetiva

O princípio da boa-fé objetiva, figura como um cânone implícito para nortear o comportamento das partes durante as negociações coletivas de trabalho, sendo fundamental para resguardar a validade dos atos praticados e sobretudo para alcançar os objetivos que o processo negocial visa, que não podem ser dissociados sem que sejam observados parâmetros mínimos de condutas.

Por esta linha, destaca-se o posicionamento de Maurício Godinho Delgado (2014, p.1383-1384), lecionando que em face de as negociações coletivas criarem normas jurídicas aplicáveis às relações individuais de trabalho, a lealdade e acesso a informação são fundamentais para conferir o desenvolvimento democrático e eficaz do processo negocial coletivo, a retidão neste processo negocial vincula qualquer das partes envolvidas na negociação, uma vez que os sujeitos aqui são considerados equivalentes.

Por seu turno, Hugo Gueiros Bernardes (1989, p.366) afirma que a boa-fé deve ser considerada a priori, tendo em vista ser fundamental à manifestação de vontade e ao êxito da conduta das partes em qualquer negócio jurídico, vez que figura-se como preceito a lealdade negocial e confiança reciprocamente formada no intuito de cumprir o que fora pactuado. “A negociação deve ser realizada de boa-fé, constituindo prática antissindical negociar de má-fé” (AROUCA, 2009, p.290).

Nesta senda, o princípio da boa-fé deve ser visto desde o início no comportamento das partes, podendo-se extrair que é fundamental durante todas as fases negociais, bem como na execução do que fora pactuado. Ademais, este princípio deve ser observado de igual modo por ambos os sujeitos coletivos.

Por decorrência disso, os sindicatos, já que figuram como parte durante o processo negocial, devem obviamente se pautar conforme a boa-fé no estabelecimento das normas coletivas, estando ali representando os interesses de determinada classe trabalhadora, e o seu comportamento vincula todo conjunto de trabalhadores representados.

Importante tecer as considerações de Luciano Martinez (2013, p.721) em relação ao princípio da boa-fé objetiva:

O princípio da boa-fé objetiva baseia-se no mandamento nuclear segundo o qual os sujeitos integrantes de uma relação jurídica devem agir, um em relação ao outro, com a máxima lealdade e transparência, a ponto de suas atividades serem socialmente identificadas como sinceras e honestas, notadamente porque desenvolvidas em clima de mútua confiança, inspirado nos deveres sociais de cuidar, de colaborar de informar.

A noção de transparência, de clareza quanto às condições envolvidas nas negociações coletivas são também fundamentais e podem ser inferidas da ideia de lealdade e boa-fé (DELGADO, 2014, p.1384). Desse modo, a boa-fé objetiva atua claramente nas negociações coletivas, de modo que, na elaboração dos instrumentos negociados as partes devem inferir pretensões com bom senso, moderação, devendo reciprocamente fazer suas propostas e fornecer informações imperiosas para a negociação (MARTINEZ, 2013, p.722).

Destarte, a boa-fé visa conferir a negociação coletiva o estabelecimento de normas mais justas, e para tanto, as partes devem se comportar de modo franco, para que o desenvolvimento negocial seja pautado conforme a credibilidade que cada sujeito constituiu ao longo dos debates, diálogos para se chegar aos instrumentos coletivos, de modo que a boa-fé implica em uma série de outros ditames a serem seguidos.

Nesta sorte, destaca-se o entendimento doutrinário de Eduardo Pragmácio Filho (2011, p. 57), *in verbis*:

Por meio desse princípio, as partes têm o dever de negociar, e de negociar com boa-fé, o que implica o dever de informar e de sigilo dessas informações, procedendo de forma leal e previsível, antes, durante e depois da negociação, significando dizer que é necessária não só durante os entendimentos negociais, como também na execução do que foi acordado.

Dito isto, para que seja alcançada a finalidade da negociação coletiva as partes tem que ter o intuito de negociar e proceder pautados na lealdade, transparência durante toda a negociação e na sua fase de cumprimento.

Por este entendimento, há decorrências do princípio da boa-fé, como a noção de respeito entre as partes que abrange o dever de cooperar no intuito do entendimento e do diálogo, dever de não se recusar a dialogar, a negociar, de modo que tentem entrar em um consenso diante de divergências sociais e econômicas, é o chamado princípio da inescusabilidade negocial, que conforme estabelecido no art. 616<sup>12</sup> da CLT, não se pode negar a busca pelo entendimento (GÓIS, 2010, p. 222/217).

---

<sup>12</sup> Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

A imposição da ética na negociação coletiva impõe buscar parâmetros que demonstra necessário para o desenvolvimento da atividade, toda negociação coletiva parte-se de que as partes devem negociar conforme a boa-fé a atuar com lealdade em seus entendimentos, bem como na execução do que fora acordado (SILVA, 1998, p.105).

Em sentido semelhante, registre-se o entendimento de Segundo Suzana Leonel Martins (2006, p. 177), “a proteção da boa-fé, que deve orientar a atuação das partes envolvidas na atividade negocial, é medida indispensável para garantia da negociação coletiva”. Garantia esta que não pode ser auferida se as partes ao formularem instrumentos coletivos negociados não agirem no mínimo pautados nos deveres de lealdade, transparência, eticidade, princípios estes decorrentes da boa-fé.

Desse modo, diante do princípio da boa-fé objetiva há o surgimento de deveres anexos, dentre eles, deveres de informação, da retidão de comportamentos, a manifestação da vontade que corresponda com a real intenção das partes, a cooperação com a finalidade de alcançar o objetivo em comum, ou seja, o princípio da boa-fé tem uma série de implicações que dele decorrem, que são substanciais para o processo negocial.

Outrossim, conforme estabelece Luciano Martinez (2013, p.722), a boa-fé objetiva atua na interpretação dos contratos coletivos, uma vez que essa interpretação é formada à luz das normas do direito civil, que dentre elas estabelecem no art. 113 que os negócios jurídicos devem ser avaliados segundo a boa-fé, assim disposto:

Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração<sup>13</sup>

À luz do exposto, a negociação coletiva como um meio que se instrumentaliza por um contrato coletivo trata-se antes de tudo de um negócio jurídico e todos estes devem ser interpretados e regidos conforme os ditames gerais da boa-fé.

Posiciona-se Maurício Godinho Delgado (2004. p.191) atribuindo a boa-fé como diretriz geral que valoriza o agir de forma proba nos comportamentos dos sujeitos, é a retidão das pessoas para nas relações sociais. “Os deveres da razoabilidade, paz

---

<sup>13</sup> [http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm)

social e transparência também são faces da moeda que é o princípio da boa-fé objetiva.” (GÓIS, 2010, p.223).

Isto posto, o princípio geral da boa-fé objetiva norteia todas as relações e negócios jurídicos no ordenamento jurídico brasileiro, assim, sem dúvidas, a sua presença é imprescindível no processo de negociação coletiva.

#### **2.4.4 Conteúdo e efeitos da negociação coletiva**

A negociação coletiva é formalizada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, cujo conteúdo são os acordos pactuados pelas partes a reger as condições de trabalho.

No que tange ao conteúdo dos instrumentos coletivos negociados há que se falar nas cláusulas normativas, pelas quais advém direitos complementares à regulamentação estatal, bem como as cláusulas obrigatórias que são aquelas obrigações pactuadas mutuamente pelos envolvidos no que tange a observância do contrato coletivo, conforme leciona Luciano Martinez (2013, p.781)

No mesmo sentido, Sérgio Pinto Martins (2012, p.889) compreende como cláusulas normativas aquelas em que as partes negociantes estabelecem condições de trabalho e a parte obrigacional do instrumento coletivo são as regras estabelecidas para cumprimento das partes, que se amoldam àquela realidade fática de trabalho uma vez que foram alvo de concessões recíprocas das partes.

Deste modo, estas cláusulas são o conjunto de regulação das formas pelas quais as relações de emprego atingidas serão exercidas, gerando para as partes uma série de vantagens e deveres a serem observados durante a vigência de tais instrumentos, até que outro o faça em seu lugar.

Acerca dos dispositivos normativos, também chamados de regras jurídicas, dispõe Maurício Godinho Delgado (2014, p.1449):

São aquelas que geram direitos e obrigações que irão se integrar aos contratos individuais de trabalho das respectivas bases representadas. Consustanciam a razão de ser da negociação coletiva, enquanto mecanismo criador de fontes normativas autônomas do Direito do Trabalho.



A liberdade no estabelecimento do conteúdo dos contratos coletivos é consagrada pelo artigo 444<sup>14</sup> da CLT, exceto exceções dispostas pela Constituição, e nesta análise destaca-se a previsão contida no artigo 613 das Consolidações das Leis de Trabalho no que tange ao conteúdo dos instrumentos coletivos, normas estas que são determinadas conforme alguns autores para conferir validade do negócio jurídico coletivo (BARROS, 2012, p.1000), são elas:

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

- I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- II - Prazo de vigência; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

À vista disso, este artigo estabelece uma base normativa, conteúdos mínimos que os instrumentos coletivos devem possuir para que sejam reputados como pertinentes.

No que se refere as cláusulas obrigacionais, têm sua vigência pelo prazo assinado em relação aos sujeitos convenientes e quanto as cláusulas normativas há divergência doutrinária quanto a ultra-atividade dos seus efeitos. Parte da doutrina entende pelo seu efeito ultra-ativo outros entendem que é inexistente esse efeito. Para a primeira corrente, tem como fundamento que os benefícios adquiridos através dos instrumentos coletivos somente podem ser alterados (modificado ou excluído) diante de outro instrumento da mesma natureza (MARTINEZ, 2013, p.786). Ademais, os dispositivos de tais instrumentos ingressam eternamente nos

---

<sup>14</sup> Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

contratos individuais de trabalho, não sendo passíveis de serem eliminados (DELGADO, 2014, p. 1461).

Conforme dispõe Sérgio Pinto Martins (2012, p.911) defendendo pelo efeito ultra-ativo, considera que as vantagens alcançadas pelos empregados não são passíveis de supressão uma vez que esses ajustes tácitos devem incorporar o contrato de trabalho do empregado, estas normas produzem direito adquiridos para a classe trabalhadora. Considerando ainda o mencionado autor, com respaldo na Súmula 51 do TST pela qual os trabalhadores antigos teriam integradas as cláusulas normativas no seu contrato de trabalho e somente para aqueles que fossem admitidos após “término de vigência da norma coletiva não haveria incorporação, aplicando-se a nova norma coletiva aos recém-contratados.”

Todavia, este posicionamento não define o lapso temporal que estas normas incorporam nos contratos individuais de trabalho. Com efeito, a incorporação não pode se dá *ad eternum*.

De outro modo, pela doutrina que defende a não ultra-atividade das normas aos contratos individuais de trabalho o fazem sob a alegação de que tem que existir determinação do prazo de duração dos instrumentos coletivos. Em novembro de 2009, fora sumulado o entendimento pelo TST (número 277<sup>15</sup>) que passou a disciplinar que as condições de trabalho negociadas por meio de instrumentos coletivos têm sua vigência no prazo estabelecido, não se integrando assim de forma definitiva aos contratos individuais de trabalho (MARTINEZ, 2013, p.787).

Acertado este posicionamento por prever que as cláusulas constantes nos instrumentos coletivos não podem ser incorporadas de forma infinita aos contratos individuais, diante de estes instrumentos possuírem termo final de vigência, o que a outra correte acaba por ser omissa.

---

<sup>15</sup> Nº 277 Sentença normativa. Convenção ou acordos coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho

I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

II - Ressalva-se da regra enunciado no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-277](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277)

Tal visão, também entendida por Maurício Godinho Delgado (2014, p.1461) como aderência limitada pelo prazo, na qual considera que as cláusulas constantes nos diplomas coletivos negociados têm a vigência adstrita ao prazo assinado em tais instrumentos.

Deste modo, a incorporação das cláusulas constantes nos instrumentos coletivos é uma consequência nítida, porém há divergência pelo modo que se dá essa incorporação, que não pode ser de forma ilimitada no tempo, tendo em vista que podem surgir novos interesses, outras condições a serem pactuadas que vão ser revistas e estabelecidas em novos instrumentos coletivos, que vão surgir após o prazo final do instrumento anterior.

Todavia, em sentido oposto, este posicionamento fora modificado em 2012, passando a entender pela ultra-atividade dos efeitos das cláusulas normativas dos instrumentos coletivos negociados, com a seguinte redação:

Súmula nº 277 do TST  
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25,26 e 27.09.2012  
As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Insta salientar que, após a alteração da súmula supracitada, o posicionamento que prevalece hoje é uma posição intermediária, que entende que “os dispositivos negociados vigoram até que novo diploma negocial os revogasse”, podendo esta revogação se dar de forma expressa ou tácita. Por esta via, a aderência das normas ocorre até que venha uma revogação por outro instrumento coletivo, o que incentiva à negociação coletiva (DELGADO, 2014, p.1462).

É favorável esta visão que diante da aderência das cláusulas dos instrumentos coletivos aos contratos individuais de trabalho, não basta que chegue o termo final e sim que outra negociação coletiva assim preveja novas condições, construindo novas cláusulas ou até mesmo reiterando aquelas que já haviam sido previstas.

Por derradeiro, a aderência aos contratos individuais de trabalho é uma consequência implícita após a consecução de instrumentos coletivos, tendo em vista que funcionam justamente para regular condições de trabalho e atender aos

interesses das partes. Todavia, esta aderência para o entendimento atual, conforme supracitado, é limitada, diante do surgimento de novos instrumentos que dão ensejo a novas manifestações de interesses e regulamentação das condições de trabalho.

#### **2.4.5 Instrumentos coletivos**

O longo processo de negociação coletiva se formaliza mediante os instrumentos coletivos, fruto dos diálogos e mútuas concessões de direitos e deveres dos sujeitos negociantes.

Estes instrumentos são aprimorados e concluídos mediante Convenção Coletiva e de Acordo Coletivo de trabalho, estes são efeitos formalmente do processo de negociação, discussões de propostas e contra-propostas no momento em que as partes chegaram a um acordo (TUPINAMBÁ NETO, 2000, p.260-261).

Assim, há no sistema brasileiro dois tipos de instrumentos coletivos negociados, que se diferenciam em face dos sujeitos pactuantes, bem como com relação a esfera de abrangência do seu conteúdo (DELGADO, 2014, p.1443). Por conseguinte, cumpre diferenciá-los.

##### **2.4.5.1 Acordo coletivo de trabalho**

O acordo coletivo trata-se de instrumento coletivo pactuado em que de um lado há uma entidade sindical, cuja participação sindical é obrigatória, conforme já abordado anteriormente, representando uma categoria laboral e de outro lado há o empregador, que pode negociar sem a presença sindical.

Em sentido semelhante, Luciano Martinez (2013, p.778) leciona que o acordo coletivo de trabalho se refere ao negócio jurídico através do qual o sindicato representativo de determinada categoria profissional e uma ou mais empresas estabelecem condições de trabalho extensíveis àquela determinada relação de trabalho.

Por conseguinte, neste tipo de instrumento coletivo as normas de direitos e deveres alcançam somente as relações de trabalho estabelecidas com uma ou mais empresas subscritoras (MAISTRO JUNIOR, 2012, p.217-218). Ou seja, o acordo coletivo de trabalho, alcança apenas os trabalhadores vinculados àquela empresa signatária do instrumento coletivo, assim “não obriga empresas não convenientes, nem atinge os empregados destas, ainda que se trate da mesma categoria econômica e profissional” (DELGADO, 2014, p.1443).

Assim a abrangência deste tipo de negócio coletivo é menor diante da ausência da entidade sindical por parte das empresas, de maneira que não vincula toda uma categoria de empregados e empregadores, que não sejam aqueles que pactuaram cláusulas normativas formalizadas por meio de acordo coletivo de trabalho.

#### 2.4.5.2 Convenção coletiva de trabalho

A convenção coletiva de trabalho é o instrumento coletivo pactuado entre sindicato de trabalhadores e sindicato patronal.

Consoante disposto no artigo 611 da CLT, a Convenção Coletiva de trabalho é uma forma de instrumento coletivo negociado, por meio da qual são estabelecidas condições de trabalho aplicáveis à determinada categoria da classe trabalhadora e da patronal. Se diferenciam dos acordos coletivos negociados vez que nas convenções há a negociação entre dois ou mais sindicatos que representam as categorias econômicas e profissionais, ou seja, é um negócio jurídico estabelecido entre duas entidades sindicais que estabelecem condições de trabalho aplicáveis na esfera das respectivas representações (MARTINEZ, 2013, p.778).

Assim estabelece o artigo 611 da CLT, *in verbis*:

**Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.** (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Desta forma, as convenções coletivas são aplicáveis à toda categoria (MARTINS, 2012, p.903). E os seus efeitos são *erga omnes* e por outro lado, quanto aos acordos coletivos seus efeitos são *inter partes* (BARROS, 2012, p.994).

Ademais, tanto as convenções quanto os acordos coletivos possuem o mesmo conteúdo, de cláusulas normativas que estabelecem condições de trabalho e demais acordos daquilo que havia divergência, se diferenciando pela abrangência que a presença de entidades sindicais conferem ao que fora pactuado.

#### 2.4.5.3 Sentença normativa

Inicialmente, impende destacar acerca do dissídio coletivo, que ocorre quando há divergência entre os sujeitos coletivos que não conseguem ser ajustadas pelo meio auto compositivo que é a negociação coletiva. Por conseguinte, diante da falta de consenso os atores sociais não atingem a formação de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Por seu turno, Luciano Martinez (2014, p.823/824) afirma:

Assim, o “dissídio coletivo” é, em última análise, uma desavença, uma divergência entre os sujeitos coletivos que, **em tese**, não mais permitiria imaginar a obtenção de uma solução por via amistosa, seja pela negociação coletiva direta, seja pela atuação persuasiva de mediadores, seja pela eleição de árbitros.

Deste modo, há o dissídio coletivo quando não se consegue solucionar pontos controvertidos entre as próprias partes coletivas de modo cordial. Por conseguinte, diante da impossibilidade no encontro de vontades a solucionar o conflito, as partes podem recorrer ao poder judiciário para que ponha fim a discussão travada, que só pode ocorrer após esgotadas as vias auto compositivas ou solução com um terceiro imparcial, conforme a redação do art. 114, § 2º da Constituição Federal, *in verbis*:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o

conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) <sup>16</sup>

Diante da controvérsia dos sujeitos coletivos ser levada ao poder judiciário surge o poder normativo dos tribunais, que é estabelecido pelo mesmo artigo supracitado, pelo qual o poder judiciário terá a atribuição de decidir quais as normas aplicáveis àquelas partes, proferindo uma sentença normativa onde criará as normas que vão reger as condições de trabalho dos litigantes, extensivo a toda categoria, e as partes não podem se insurgirem contra isso. Este poder é atribuível ao Tribunal Regional do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, cuja competência dependerá da abrangência do sindicato que ali negocia.

Ademais, os dissídios coletivos podem ser econômicos, que são aqueles que objetivam a formação de novas condições de trabalho, bem como podem ter natureza jurídica, que visa o destino ou compreensão de norma já existente (BARROS, 2012, p.1005).

Nestes casos, o Estado não somente delibera acerca do conflito, como também estabelece as condições laborais que admite adequada (MARTINEZ, 2014, p.824). Contudo, devem ser respeitadas as diretrizes mínimas legalmente estabelecidas, bem como as normas coletivas já negociadas pelas partes (GARCIA, 2015, p.1370).

Por consequência, é proferida uma sentença normativa pelo poder judiciário, como o próprio nome já diz, é uma decisão que tem caráter normativo que vão reger as condições laborais dos sujeitos coletivos.

Esta sentença normativa “é proferida pelo Poder Judiciário trabalhista (Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho), em processos de dissídio coletivo, traduzindo exercício de poder decisório atribuído ao Estado.” (DELGADO, 2014, p.1363). Outrossim, estas sentenças têm efeitos a todos os integrantes da categoria, ou seja, *erga omnes*, e do mesmo modo proferida esta decisão deverá ser cumprida pelas partes, visto que põe fim ao conflito (BARROS, 2012, p.1016).

Todavia, este não é o melhor modo para a solução de conflitos, recorrer a via judicial não é um caminho saudável ao âmbito da negociação coletiva, tendo em vista que “a intervenção do Estado não leva a resultados duradouros porque sempre resulta

---

<sup>16</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm) Acesso em: 14/10/2015

um vencido, seja empregador ou empregado, com feitos que acumulam, impedindo um bom convívio” (PEREZ, 2001, p.138).

Por este entendimento, verifica-se que no meio negocial coletivo não se objetiva que alguém vença e que haja um perdedor visto que a essência da negociação é o acordo, concessões mútuas entre as partes que tem interesses distintos na relação laboração, de modo a chegarem pacificamente na elaboração de cláusulas normativas mediante os instrumentos coletivos, normas estas que sejam mais favoráveis para ambas as partes.

Neste sentido, afirma Maurício Godinho Delgado (2014, p.1364) que “a figura da sentença normativa tem sido muito criticada, contemporaneamente, por traduzir fórmula de desmesurada intervenção do Estado na gestão coletiva dos conflitos trabalhistas.”

Valendo ainda, destacar o posicionamento de Eduarda Uanús Perez (2001, p.137-138):

Segundo diversos doutrinadores, a solução judicial não é viável pelo fato de que as sentenças normativas não retratam a realidade dos interesses dos trabalhadores. Expedem-se normas que terão caráter coativos e que representarão, apenas, a visão média do que seja justo ou injusto sob a ótica de um pequeno grupo de juízes. Não seriam, assim, normas equitativas, nem muito menos adequadas aos fins sociais.

Outrossim, após a Emenda Constitucional 45/2004, passou a exigir no que tange ao ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica que haja comum ajuste entre as partes para sua propositura (GARCIA, 2015, p.1370). Esta norma acaba por garantir a boa-fé das partes no ajuizamento deste conflito perante o judiciário.

Ainda assim, mesmo que haja comum acordo das partes para que se leve a juízo o dissídio coletivo (econômico), não se trata da solução mais viável para a solução de conflito por não corresponder ao real interesse das partes, que é a essência da negociação coletiva, que, ressalte-se, não há implicitamente um conflito e sim interesses antagônicos dos sujeitos visto a posição que ocupam na relação de trabalho.



### 3 BOA-FÉ OBJETIVA

Cumprir analisar neste momento as concepções doutrinárias atribuídas ao princípio da boa-fé objetiva, primeiramente, fazendo sua diferenciação no que tange ao aspecto subjetivo e objetivo deste princípio, bem como trazendo as funções que exerce no ordenamento jurídico brasileiro e os deveres que dela decorrem.

#### 3.1 BOA-FÉ NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Insta investigar o desenvolvimento do princípio da boa-fé objetiva, desde o seu aparecimento até a consolidação deste princípio nos dias atuais.

Discorrendo acerca da boa-fé objetiva afirma Anderson Schreiber (2005, p.76-79) que este princípio também conhecido como boa-fé contratual, foi amplamente desenvolvido pela doutrina e jurisprudência alemãs, a partir de 1896, sendo que apenas a partir da Primeira Guerra Mundial, que este princípio veio se concretizar plenamente na sua vocação de cláusula geral com aptidão a impor parâmetros de conduta para as relações sociais. Do mesmo modo, passou a boa-fé a criar direitos e obrigações anexas, voltadas a atingir a mútua e leal cooperação entre as partes, assim foi a jurisprudência alemã após a Guerra, conferindo às partes deveres gerais de informação, sigilo, colaboração, impondo uma série de modelos de conduta contratual, orientação esta que se expandiu por todo o mundo.

Neste sentido, Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2013, p.99) trazem que “a noção de boa-fé surgiu no Direito Romano, sendo no Direito Alemão sido atribuída a este princípio como uma regra objetiva pela qual deveria ser notado nas relações jurídicas”.

Deste modo, a concepção da boa-fé é trazida historicamente através dos comportamentos das partes nas relações jurídicas e sociais, de maneira que sempre apareceu de algum modo na sociedade.

Ademais, boa-fé objetiva representa a solidariedade social no campo de relações privadas, e sob a visão dessa solidariedade, que veio a se consolidar no decorrer do

século XX, a boa-fé atingiu grande desenvolvimento, de modo que os juristas e legisladores das diversas partes do mundo vinham percebendo a necessidade de conter o exercício sem limites da autonomia privada das partes nos negócios jurídicos (SCHREIBER, 2005, p.29).

Este princípio teve surgimento no direito brasileiro a partir da Carta Magna que trouxe para o ordenamento novos princípios norteadores para as relações privadas, e com a transição do Estado liberal para o Estado Social se deu uma nova conotação à concepção clássica dos contratos, principalmente quanto ao princípio da autonomia da vontade que passou a ser muito mais limitada com o surgimento deste Estado Social (QUESADA, 2009, p.9). Do mesmo modo, o Código de Defesa do Consumidor trouxe no seu artigo 4º, III<sup>17</sup> a boa-fé como padrão de comportamento no ordenamento brasileiro (FARIAS, ROSENVALD, 2012, p.170).

Com a transição do Estado liberal para aquele de concepção social, os princípios que regiam a estrutura dos contratos passaram a ser vistos sob uma nova ótica, de modo que anteriormente a esta nova perspectiva prevalecia a liberdade e autonomia da vontade, o que fora modificado diante do surgimento dos valores constitucionais inseridos no ordenamento, devendo o interprete diante desta nova ótica ponderar os valores e princípios clássicos e os modernos, de modo a harmonizá-los diante de um contrato (QUESADA, 2009, p.11).

Por esta compreensão, a autonomia privada era ampla, e diante do reconhecimento de diversos princípios e construção de valores nos demais países do mundo, verificou-se que essa ampla autonomia da vontade precisava ser limitada para conferir as partes comportamentos mais coerentes nas relações jurídicas.

No direito brasileiro, no com a positivação do princípio da boa-fé objetiva fora possível fazer uma conexão do Código Civil com a Carta Magna, enaltecendo os seus princípios fundamentais, tais como a dignidade da pessoa humana, solidariedade social, de modo que para o atendimento dos princípios constitucionais

---

<sup>17</sup> 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: (Redação dada pela Lei nº 9.008, de 21.3.1995)

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;

se baseia em princípios condutores para a interpretação de todo o sistema, dentre eles a eticidade (PESSOA, 2013, p.40).

Pelo princípio geral da boa-fé demanda que as partes de uma relação negocial se portem de forma proba, não somente durante as tratativas, bem como durante a formação e no cumprimento do contrato, possuindo relação com o princípio do direito pelo qual preceitua que ninguém pode se beneficiar da própria torpeza (GONÇALVES, 2013, p.54). Deste modo, a boa-fé objetiva pode ser vista como um princípio vetor das relações obrigacionais, os contratos como sendo fonte de obrigações não podem estar alheios à aplicação deste princípio, que se faz importante tanto na interpretação das cláusulas contratuais e ao mesmo tempo estabelecer deveres secundários que devem ser observados pelas partes contratantes em uma relação jurídica.

Isto posto, a boa-fé pode ser compreendida como um cânone que norteia o comportamento das partes nos negócios jurídicos, de modo que estão adstritos a se comportarem de maneira leal, ética, visando a formação de negócios mais justos que expressem a livre manifestação de vontade, pautadas em valores mínimos a serem observados.

### 3.2 BOA-FÉ OBJETIVA E SUBJETIVA

A boa-fé envolve dois aspectos de compreensão, quais sejam, a boa-fé objetiva e a boa-fé subjetiva, que se diferenciam pela presença de um elemento crucial, qual seja, a presença ou não da culpa.

Ressaltando esta diferenciação, leciona Edilton Meireles (2005, p.56-57): “a boa-fé subjetiva está vinculada a um fato volitivo, intelectual; já a boa-fé objetiva é tratada como critério de comportamento.” Afirmando ainda o mencionado autor que esta denotação subjetiva como critério de aferição de conduta ética do agente, se diferencia por sua vez da boa-fé objetiva, que se exterioriza, de forma objetiva, tendo em vista a confiança depositada em outrem.

É a concepção subjetiva, que leva em consideração o estado psicológico do sujeito, que acredita estar agindo conforme a lei (BORGES, 2009, p.137). Em respeito a

esta compreensão subjetiva, Carlos Roberto Gonçalves (2013, p.55) pontua que “esteve presente no Código Civil de 1916, se trata ao conhecimento ou ignorância com relação a certos fatos, alguém que tem a consciência por estar agindo conforme o direito”.

Na mesma linha, acrescentam Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona (2013, p.100-101), que neste aspecto subjetivo avalia-se a intenção do sujeito que pratica determinada conduta, pois adentra-se no seu aspecto psicológico, de maneira a avaliar se agiu com ignorância ou não, se agiu sem ter o conhecimento ou não de certa norma.

Por este seguimento, pela boa-fé no seu aspecto subjetivo é levado em consideração a intenção do sujeito através do seu estado anímico, observando-se o seu real intuito na prática de determinados atos.

Corroborando este entendimento Valton Dória Pessoa (2013, p.19), pontuando que:

Torna-se evidente, portanto, que a investigação da boa-fé subjetiva perpassa pela análise do estado psicológico do sujeito envolvido na relação jurídica, a fim de se descobrir o seu estado de (des)conhecimento no momento da realização do ato. Torna-se imprescindível para o enquadramento da boa-fé subjetiva, desta forma, o exame do *animus* do sujeito, seu estado de ignorância.

Neste mesmo sentido, Thiago Carvalho Borges (2009, p.137), define:

Neste sentido subjetivo, possui dupla denotação: primariamente, a ideia de ignorância, de crença errônea, ainda que escusável, acerca da existência de uma situação regular. E, secundariamente, a ideia de vinculação ao pactuado, no campo específico do direito contratual, nada mais aí significando do que um reforço ao princípio da obrigatoriedade do pactuado, de modo a se poder afirmar, em síntese, que a boa-fé subjetiva tem o sentido de uma condição psicológica que normalmente se concretiza no convencimento do próprio direito, ou na ignorância de se estar lesando direito alheio, ou na adstrição egoística à literalidade do pactuado.

Deste modo, a boa-fé subjetiva leva em consideração aspectos anímicos, tais como a ignorância, a crença do sujeito que pratica determina conduta, adentrando neste estado psicológico para verificar o que levou a parte a agir de determinada forma.

Todavia, esta compreensão subjetiva da boa-fé tornou-se incompatível com o passar do tempo, tendo em vista a dificuldade de comprovação do elemento culpa, o que acaba por obstar a concessão de indenização àquele que fora lesado. Por esta percepção veio a necessidade de uma visão objetiva da boa-fé, pela qual não se leva em consideração estes elementos anímicos e, portanto, a culpa para configuração.

Compreende-se então a boa-fé no seu aspecto objetivo como um modelo de conduta social, pelo qual funciona como um arquétipo ou *standard* jurídico a ser observado pelos indivíduos (BORGES, 2009, p.138).

Acerca desta compreensão objetiva, assevera Ana Ferreira Quesada (2009, p.12):

A boa-fé objetiva é uma das formas encontradas pelo Estado para a efetiva realização do bem estar social frente às complexidades da sociedade contemporânea e da necessidade de equilibrar as relações contratuais. Atuando como norma geral de conduta, este princípio objetiva a concretização de uma lealdade real, que transcende o próprio texto contratual para conferir às relações um sentido mais íntegro.

Pode-se, assim, afirmar que este aspecto objetivo da boa-fé é visto como parâmetro geral de comportamento que norteia os sujeitos nas relações sociais e nos negócios jurídicos.

Neste diapasão, o aspecto objetivo da boa-fé denota um mandamento de conduta de cunho ético e exigibilidade jurídica, que deve ser observada em nossa ordem social (GAGLIANO, PAMPLONA FILHO, 2013, p.101-102).

No mesmo sentido, Suzana Leonel Martins (2006, p.115) leciona que a boa-fé objetiva configura-se como um dever de agir conforme determinados modelos socialmente recomendados, de atuar de modo correto, honesto, tratando assim como uma regra de conduta, que tem como escopo a lealdade, retidão, de modo a levar em conta os interesses legítimos e expectativas da outra parte da relação.

Em suma, não se afere na boa-fé objetiva o elemento da culpa, os comportamentos são pautados conforme valores que devem ser seguidos pelo homem médio, formas de condutas que não causem lesão as partes em uma relação jurídica.

### 3.3 FUNÇÕES

Cumpra-se considerar as atribuições do princípio da boa-fé, tendo em vista que sua aplicabilidade gera consequências jurídicas que devem ser observadas pelas partes numa relação contratual, de modo que não somente as obrigações principais do contrato devem ser observadas e cumpridas pelas partes, bem como uma série de

deveres que não necessitam estar expressos no contrato, por decorrer deste mandamento geral da boa-fé na condução das relações.

Delimitando as funções da boa-fé objetiva, tem-se que as interpretações das cláusulas contratuais são dotadas sempre no sentido que seja conforme à lealdade e a honestidade entre as partes. Bem como, tem, este princípio, o importante papel de fonte geradora de deveres anexos, de modo que impõe as partes deveres, além da prestação principal de um contrato, como dever de informação, de colaboração para o completo cumprimento dos fins contratuais (SCHREIBER, 2005, p.81-82).

Assim sendo, as atribuições deste princípio podem ser assim divididas em função interpretativa, limitativa de exercício de direitos e criadora de deveres anexos.

### **3.3.1 Função interpretativa**

Por esta atribuição, os negócios jurídicos são examinados conforme os parâmetros da boa-fé objetiva.

Doutrinariamente, este princípio exerce basicamente três funções em uma relação jurídica, quais sejam: funcionando como instrumento hermenêutico-integrativo do contrato; como norma de criação de deveres jurídicos; e do modo de norma de limitação ao exercício de direitos subjetivos. Quanto a primeira função, também chamada de instrumento de interpretação e integração, este princípio funciona como meio para preenchimento de lacunas, em razão da possibilidade de ocorrer em uma relação contratual situações não previstas (MEIRELES, 2005, p.57-58). Em outras palavras, a boa-fé objetiva exerce uma função hermenêutico-normativo, de modo a preencher lacunas que o contrato porventura venha a deixar (NEGREIROS, 1998, p.187).

Na mesma vertente, a boa-fé possui no ordenamento brasileiro uma função interpretativa nos negócios jurídicos de modo geral. O Código Civil de 2002, utiliza cláusulas gerais na positivação do princípio da boa-fé objetiva como parâmetro de comportamento, trazendo para o intérprete conceitos indeterminados, o que permite uma maior autonomia na interpretação e emprego deste princípio no caso concreto e

esta utilização de cláusulas gerais autoriza a ligação entre valores e normas (PESSOA, 2013, p.39).

Por este norte, registra-se que não se trata de uma liberdade ilimitada ao interprete, e sim que se faça uma interpretação conforme os valores éticos basilares do ordenamento jurídico brasileiro, para que se alcance a finalidade pela qual o negócio jurídico que esteja sendo interpretado fora criado.

A interpretação através deste princípio basilar do direito revela novos parâmetros pelos quais a relação obrigacional, que em tempos atrás era fundada determinantemente no princípio da autonomia da vontade, sinalizam agora para um dever de cooperação entre as partes, de “consideração pelos interesses alheios à luz do escopo econômico-social da relação em questão, poderiam ser resumidos através do imperativo ético de solidariedade contratual.” (NEGREIROS, 1998, p.261).

Assim, vale reprimir que a autonomia da vontade fora limitada pelos valores éticos que devem compor as condutas das partes em uma relação jurídica, tendo em vista que a ilimitada autonomia da vontade não pode ser mais condizente com o conjunto de valores que foram sendo positivados nos ordenamentos dos diversos países.

À vista disso, a boa-fé pode ser considerada como preceito que deve reger a conduta dos atores sociais durante as tratativas, bem como na execução dos contratos, trata-se, pois, de uma cláusula geral para aplicação do direito, que tende à solução de casos, levando para isto em consideração princípios gerais do direito e fatores metajurídicos<sup>18</sup>.

Dispõe o Código Civil no seu art. 113<sup>19</sup> que os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme os ditames da boa-fé, assim o intérprete diante de um caso concreto deverá analisar sob a ótica das convenções sociais (FARIAS e ROSENVALD, 2012, p.170).

Outrossim, este princípio é consagrado no Código Civil brasileiro no artigo 422<sup>20</sup>, de maneira que o legislador impôs a observância da boa-fé objetiva como dever dos contratantes, trazido pela legislação como cláusula geral (GAGLIANO, PAMPLONA

---

<sup>18</sup> PROCESSO N° TST-ARR-595-62.2010.5.04.0761, Fl. 30/31.

<sup>19</sup> Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.

<sup>20</sup> Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

FILHO, 2013 p.113). De modo que, a sua aplicação impõe às partes de uma relação obrigacional a observação de determinados comportamentos, tendo em vista a confiança que o contrato gera para as partes (BORGES, 2009, p.145).

Destarte, este princípio funciona como interpretação e pauta a condutas das partes nos negócios jurídicos de uma forma geral, o Código Civil estabelece uma série de normas que devem ser observadas nos negócios jurídicos.

Neste sentido, a aplicação do princípio da boa-fé traz significações que são concernentes “à interpretação-realização do Direito, aos limites da função judicante, ao conceito de sistema na ciência jurídica, ao peso das valorações pelo discurso jurídico e a outros muitos temas”, temas estes que transcendem o campo do direito civil (NEGREIROS, 1998, p. 90).

Em outras palavras, Carlos Roberto Gonçalves (2013, p.57), traz como parâmetro o princípio ético que decorre do princípio da boa-fé, baseado na lealdade, confiança cabe ao magistrado no caso concreto entabular o comportamento que deveria ter sido adotado pelos contratantes naquele caso, trazendo para a sua interpretação também os usos e costumes.

Prosseguindo, destaca Luiz Marcelo Figueiras de Góis (2010, p.221):

O princípio da boa-fé objetiva, portanto, encerra uma cláusula aberta de tutela do comportamento individual. Ela obriga a todos que se comportem de maneira honesta, proba e com consideração pela outra parte. A concretização dessas prestações comportamentais dependerá no caso prático, com o qual a pessoa deparar nos tráficos sociais cotidianos.

À vista destas razões, a boa-fé trata-se de um conceito jurídico indeterminado, que confere a possibilidade de uma interpretação mais ampla, com a finalidade de atender a honestidade, lealdade, retidão, conferindo ao interprete da norma uma aplicação caso a caso de modo a dar aplicabilidade aos valores construídos socialmente.

### **3.3.2 Função limitativa de exercício de direitos**

A aplicação do princípio da boa-fé importa em uma limitação à autonomia privada, seja ela no ambiente das restrições impostas pelo legislador, bem como, de forma imediata por meio da atuação judicial, que tendo como base a boa-fé objetiva “impõe



deveres às partes contratantes em franca desconsideração pela vontade manifestada por uma ou, até mesmo, por ambas as partes (NEGREIROS, Teresa, 1998, p.187).

Diante disso, os direitos subjetivos não podem ser exercidos ilimitadamente, uma vez que importa considerar a expectativa gerada na outra parte a partir do comportamento que uma delas adota. De modo que, o exercício destes direitos encontra-se limitação pelo princípio da lealdade, retidão da conduta das partes, que tem que se vincula ao comportamento anteriormente adotado.

Ressaltando a importância desta atribuição limitativa, Thiago Carvalho Borges (2009, p.146) destaca:

A boa-fé atua, como limite ao exercício de direitos subjetivos, na medida em que estes contrariem o mandamento de agir com lealdade e correção no trato com o *alter* na relação obrigacional. Em outras palavras, o juiz, na análise do caso concreto, poderá, presentes algumas circunstâncias, inadmitir que uma parte exerça determinado direito subjetivo decorrente da própria relação.

Essa limitação ao exercício de direitos subjetivos das partes impõe que, os direitos podem ser válidos, mas o seu exercício é maculado por contrariar a lealdade, a retidão. Devendo o magistrado em uma análise concreta verificar não somente o conteúdo de cláusulas contratuais, mas, primordialmente, verificar se os comportamentos das partes estão conforme os ditames da lealdade e da boa-fé.

Como adverte Carlos Alberto Gonçalves (2013, p.54), o magistrado ao julgar uma demanda que se discuta relação contratual, terá como ponto de partida a boa-fé objetiva, impondo ao contratante padrão de conduta, de modo a agir com probidade, lealdade, retidão naquela relação. Esta função de limitação de direitos subjetivos tem o intuito de evitar o exercício abusivo destes direitos.

Nesta linha, destaca-se o entendimento de Edilton Meireles (2005, p.68):

As doutrina e jurisprudência germânicas, em seu desenvolvimento natural, ainda hoje em latente crescimento, com fluxos e refluxos, alcançaram, ao menos, cinco situações, apuráveis objetivamente, que conduzem ao abuso do direito a partir da boa-fé objetiva como limitadora do exercício de direitos subjetivos: *venire contra factum proprium*, a inalegabilidade das nulidades formais, a *supressio* (*verwirkung*), o *tu quoque* e o desequilíbrio no exercício jurídico.

Assim, vislumbra-se alguns desdobramentos relevantes da boa-fé, que se diferenciam entre si, mas no conjunto, tem como escopo represar atos abusivos e, portanto, contrários a boa-fé.

Destas aplicações da boa-fé objetiva, o *venire contra factum proprium* pode ser conceituado como “ilícito o exercício de um direito se a prática desse ato se mostrou incoerente com um comportamento anterior, que tenha criado na contraparte uma expectativa de que um determinado comportamento não ocorreria”, assim sendo, o exercício deste direito não coaduna com a boa-fé, portanto, abusivo e ilícito (PESSOA, 2013, p.61).

Para tanto, configuração deste brocardo se dá diante da análise dos dois comportamentos, haja vista que isoladamente podem ser considerados como lícitos, todavia, quando investigados conjuntamente não coadunam com a boa-fé pelo comportamento posterior contrariar aquele praticado antes, violando assim a confiança que a parte lesada depositara.

Nessa visão, não há como se compreender o *venire contra factum proprium* dissociado do princípio da boa-fé visto que o fundamento normativo do *venire* é a clausula geral da boa-fé objetiva, consagrada no Código Civil brasileiro de 2002, pelo artigo 422<sup>21</sup> (SCHREIBER, 2005, p.96).

No que tange ao *suppressio*, pelas lições de Carlos Roberto Gonçalves (2013, p.62), pode ser conceituado como aquele direito que não fora exercido em um determinado lapso temporal, e deste modo, não poderá mais sê-lo, sob pena de contrariar a boa-fé, ou seja, é a perda do direito pelo não exercício. Já o *surrectio* determina o surgimento de um direito em face da contínua prática de certos atos, quando se tolera a prática de certas condutas e portanto aceita-se o exercício desse direito, tendo assim que tolerar essa garantia, porque é o surgimento do direito em razão da sua prática; e por fim o *tu quoque* veda que o indivíduo pratique contra outrem o que não faria contra si.

Por sua vez, no entendimento de Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona (2013, p.117-121), as figuras acima analisadas constituem um desdobramento do princípio da boa-fé, o *venire contra factum proprium* se refere a alguém que tem determinado comportamento e posteriormente realiza uma conduta completamente contrária a anterior, lesando, deste modo, a confiança depositada, uma vez que não age de

---

<sup>21</sup> Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

forma coesa e o *supressio* entende que “consiste na perda (supressão) de um direito pela falta de seu exercício por razoável lapso temporal.”

Por conseguinte, diante da aplicação destes institutos, Ana Ferreira Quesada (2009, p.14), afirma:

Destarte, verifica-se que a boa-fé objetiva delimita o exercício dos direitos subjetivos ao passo que, havendo excesso manifesto na prática destes, estará configurado ato ilícito passível de sanção. Evidente afigura-se, pois, o desígnio de conferir equilíbrio às relações contratuais e coibir abusividade.

Observando este posicionamento, a boa-fé e os seus desdobramentos restringem o exercício ilimitado dos direitos, de maneira a evitar o exercício abusivo, de modo a buscar que as relações sejam pautadas numa estabilidade que pode ser alcançada por comportamentos conforme a boa-fé.

Nessa visão, por meio da aplicação deste preceito destina-se a coibir o exercício abusivo de direitos subjetivos, se vedando com isso a existência de cláusulas abusivas nos contratos, tendo a boa-fé esta importante função delimitadora do exercício de direitos (GAGLIANO, PAMPLONA FILHO, 2013, p.112).

Corroborando este entendimento Teresa Negreiros (1998, p.192), nestes termos:

Com isto se quer sugerir a impossibilidade de determinação do conteúdo normativo do princípio da boa-fé objetiva sem que, além das circunstâncias concretas da relação contratual em questão, sejam postos em relevo valores e interesses que em dita relação devem proteger-se. Valores e interesses cuja delimitação há de partir do que a este respeito dispõe a Constituição, o que, por sua vez, importa numa profunda revisão da função do princípio da autonomia contratual.

Relevante pontuar que diante da aplicação da boa-fé numa relação contratual parte-se do pressuposto de que há “uma relação jurídica entre, pelo menos, duas pessoas, havendo, entre elas, imposição de deveres em relação à outra, de modo a criar um estado de confiança a partir do comportamento revelado exteriormente” (MEIRELES, 2005, p.57).

Cumpra-se pois destacar a confiança como primordial nos negócios jurídicos, de maneira que é construída com em comportamentos que demonstrem segurança e retidão pelos sujeitos que ali negociam.

### 3.3.3. Função criadora de deveres anexos

Por este papel, há uma série de compromissos a serem observados nos negócios jurídicos como decorrência da aplicação do princípio da boa-fé.

Nesta vertente, a boa-fé destaca-se como fonte geradora de deveres anexos à prestação principal, impondo as partes deveres que não somente aqueles previstos no contrato, como dever de informação, de sigilo, de colaboração para integral cumprimento dos fins contratuais, entre outros, que vão variar conforme cada relação jurídica concreta da qual decorram (SCHREIBER, 2005, p.82).

Consoante este entendimento, a boa-fé possui deveres implícitos, que por vezes não expressos, mas que são inerentes as relações jurídicas e decorrentes da aplicabilidade desse princípio.

Estes deveres não podem, a priori, serem identificados, uma vez que se modificam conforme a relação contratual ajustada e a partir deste vínculo vão surgir os deveres secundários os quais as partes devem observar durante a execução do contrato bem como na conclusão do mesmo, “é como se houvessem pequenas obrigações circundando e interligando-se à prestação principal” (QUESADA, 2009, p.13).

A este respeito, dentre estes deveres anexos estão eles o dever de informação que se refere a imperativo moral e jurídico de obrigação de advertir a outra parte os atributos e circunstâncias do negócio, tendo em vista o dever de lealdade que cerca os contratantes, bem como, está abarcado o dever de sigilo, que advém da lealdade que deve ser atendida pelos contratantes (GAGLIANO, PAMPLONA FILHO, 2013, p. 109/112).

Por tais percepções, estes deveres secundários, assim como, os deveres principais devem ser fielmente atendidos durante a execução dos negócios jurídicos, sob pena de afrontar a confiança e lealdade que são inerentes e fundamentais a qualquer relação contratual.

Por sua vez, acrescenta Carlos Roberto Gonçalves (2013, p. 59-60), que estes encargos anexos vão além do dever de prestação e advém diretamente do princípio da boa-fé objetiva, como dever de informação, de lealdade, cooperação. Transfere-se para as relações jurídicas obrigacionais pelo princípio da boa-fé objetiva a criação

destes deveres aos contratantes, dos quais o atendimento não depende normas ou disposições contratuais neste sentido. Estas obrigações secundárias estão presentes desde antes da formulação do negócio e até para além do seu fim (GÓIS, 2010, p.221).

À vista do ponto explanado, estes deveres anexos, devem pautar o comportamento das partes em todas as fases dos negócios jurídicos, estão presentes nos momentos anteriores a formalização dos negócios, durante a sua execução, bem como ao fim da relação, tendo em vista que as relações jurídicas são prolongadas no tempo.

Como dito, estes deveres têm como fonte a própria boa-fé objetiva, independem da vontade das partes, e em razão disso, alguns destes deveres foram especificados expressamente em lei (SCHREIBER, 2005, p.82). Obrigações anexas estas que andam ao lado da obrigação principal em uma relação contratual para que se tenha o correto adimplemento contratual (MEIRELES, 2005, p.60).

Pelo exposto, as obrigações anexas decorrentes da boa-fé fazem parte do adimplemento contratual pautados nos princípios éticos e leais, devendo por isso não só verificar o cumprimento das obrigações ditas como principais, como também o devido atendimento a estes deveres.

Ao lado disso, não se pode olvidar a importância da confiança na compreensão do princípio em comento, ressaltando que a boa-fé objetiva deve ser atendida não somente durante a execução dos contratos, como também nas fases anteriores e posteriores a celebração do contrato, vez que, não entender deste modo seria consentir o comportamento de condutas desleais, o que não condiz com o sistema positivo brasileiro (GAGLIANO, PAMPLONA FILHO, 2013, p.114).

Por esta visão, a confiança é substancial em uma relação contratual, uma vez se está diante de uma relação recíproca com direitos e deveres para ambos os lados.

Ressaltando a importância da confiança, afirma Anderson Schreiber (2005, p.89-90):

Ao impor sobre todos um dever de não se comportar de forma lesiva aos interesses e expectativas legítimas despertadas no outro, a tutela da confiança revela-se, em um plano axiológico-normativo, não apenas como principal integrante do conteúdo da boa-fé objetiva, mas também como forte expressão da solidariedade social.

Isto posto, a confiança pode ser vista por meio das expectativas geradas pelas partes pelos comportamentos umas das outras, esperando assim que as partes

continuem agir com coerência, evitando assim a frustração, o abuso do direito, resguardando o interesse de boa-fé que a parte pactua determinado negócio.

Nesta análise, a tutela da confiança traduz no dever de as partes em um negócio jurídico não atuar de maneira contrária pela qual agiu anteriormente, uma vez que o comportamento das partes em uma relação contratual gera sempre uma expectativa, que dali para frente exige atos coesos, sob pena de contrariar a lealdade e a boa-fé. Deste modo, a boa-fé objetiva assume relevante importância à condição alheia, aos interesses da outra parte, às suas esperanças e expectativas, o que encaminha a esta tutela da confiança (SCHREIBER, 2005, p. 85).

A este respeito, Edilton Meireles (2005, p.57) afirma:

É a partir desse estado de confiança, justificado pelas circunstâncias, depositado por um contratante em relação ao outro, que resulta a limitação ao exercício do direito, inadmitindo o exercício de posição jurídica sempre que a conduta possa feri-la (a confiança).

Conforme destacado, os desdobramentos da boa-fé objetiva propiciam uma série de comportamentos a serem observados pelas partes durante a condução dos negócios jurídicos, de modo a se evitar a prática de exercícios abusivos que não coadunam com os ditames gerais deste princípio.

### 3.4 VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM

Doravante, importa analisar a compreensão deste instituto, que conforme, afirmado no item 3.3 do presente trabalho, constitui um desdobramento do princípio da boa-fé objetiva de importante impacto para a compreensão do presente tema de pesquisa.

#### 3.4.1 Conceito e origem

Desde o direito romano já se constatava a ideia da vedação de condutas contraditórias, do mesmo modo, nas fontes do direito canônico, tendo como fundamento nas doutrinas estrangeiras na boa-fé e na tutela da confiança (PINTO, 2003, p.143-144). Uma das raízes da vedação de comportamentos contraditórios é o princípio da *pacta sunt servanda*, de origem jusnaturalista, em que figurava como

uma vinculação das partes por seus atos, “fidelidade às expectativas que se criou nos outros” (PINTO, 2003, p.139). Esta noção jurídica de expectativa é medieval e canônica, com raízes no direito real, direito de posse, que desde logo, se percebia que não se podia, no direito, malograr legítimas expectativas sem violar a regra da boa-fé (PENTEADO, 2006, p.263).

Não obstante, foi no Direito Alemão que o *venire* teve sua base normativa. Sobretudo a partir de 1912, a doutrina alemã revelou-se no estudo e desenvolvimento da vedação de comportamento contraditório, advindo daí este postulado, ulteriormente refinado, de que a ninguém é outorgado contrariar seus próprios atos (PESSOA, 2013, p.64).

Ademais, a expressão “*venire contra factum proprium*” significa “comportar com seus próprios atos”, que ocorre quando uma mesma pessoa, em momentos diferentes pratica duas condutas, sendo que a segunda delas difere daquela que razoavelmente se esperaria em razão do primeiro ato (DANTAS JÚNIOR, 2007, p.291).

Nesse relevo, tece as considerações de Antônio Menezes Cordeiro (2001, p.745) acerca deste mandamento: “*venire contra factum proprium* postula dois comportamentos da mesma pessoa, lícitos em si e diferidos no tempo. O primeiro – o *factum proprium* – é, porém, contrariado pelo segundo.”

Por tais percepções, esta compreensão pressupõe a incongruência entre dois comportamentos de um mesmo sujeito.

A respeito da legislação brasileira, em que pese não houvesse previsão expressa no Código Civil de 1916, os tribunais brasileiros vinham reconhecendo a aplicação do *venire contra factum proprium*, sobretudo após o final da década de 80, ou diretamente ou pela aplicação da boa-fé e bons costumes, sendo assim verificadas na jurisprudência um crescimento de situações de vedação de contradições desleais nos diversos ramos do Direito (COSTA, 2004, p.08).

Sob este norte, a cláusula geral da boa-fé objetiva é trazida como um vetor que conduz as relações civis, princípio este que tem um grande conteúdo ético e um dos seus aspectos mais importantes é o *venire contra factum proprium*, “princípio cujo valor que o inspira é a proteção da confiança nas relações pessoais.” (JÚNIOR, 2009, p.199).

Por esta linha, o comportamento contraditório pode ser verificado quando uma pessoa demonstre não praticar determinado ato e o pratica, do mesmo modo, quando alguém manifesta seu intuito de praticar determinado comportamento e posteriormente se recuse. É identificável o *venire* quando o seu comportamento gere uma repercussão, de forma que a conduta primeiramente praticada seja contrária e em desconformidade com a boa-fé (SOMBRA, 2008, p.324).

Destarte, em que pese não haja, até os dias atuais com o advento do Código Civil de 2002 expressa previsão da vedação de comportamentos contraditórios no ordenamento jurídico brasileiro, o mesmo é amplamente aplicável e de suma importância, vez que decorre do princípio da boa-fé objetiva, que é basilar para as relações jurídicas.

### 3.4.2 Fundamentos

Conforme exposto no ponto 3.3.2 do presente trabalho, o *venire contra factum proprium* tem como critério o princípio da boa-fé objetiva, advindo dos preceitos estabelecidos por este princípio.

#### 3.4.2.1 Abuso do direito

Preliminarmente, impende ressaltar que o instituto jurídico da vedação de comportamentos contraditórios advém do princípio geral da boa-fé objetiva, estando umbilicalmente ligado a este princípio, apontando Thiago Martins Sombra (2008, p.324):

Vale mencionar que a boa-fé objetiva é que se constitui no fundamento primordial para a invocação da teoria dos atos próprios e isso se deve a dois fatores: i) a conduta contraditória objetivamente considerada e ii) a presunção de boa-fé daquele que é afetado pelo comportamento contraditório.



O artigo 187<sup>22</sup> do Código Civil trouxe para o ordenamento jurídico brasileiro o abuso de direito, podendo ser conceituado como aquela conduta que no exercício de um direito subjetivo o agente excede os limites do que lhe era facultado. Na visão de Judith Martins Costa (2000, p.15), a vertente objetiva do abuso está ligada ao exercício do direito em desconformidade com a boa-fé, bons costumes, que delimitam o exercício do direito subjetivo, de modo que o *venire* pode ser enquadrado como comportamento ilícito observando o efeito do ato contraditório na esfera jurídica alheia.

Neste sentido, registre-se que por vezes o comportamento analisado isoladamente é lícito, seja expressamente assegurado, todavia, viola o dever geral de levar em consideração os interesses e expectativas da outra parte, sendo, portanto inadmissível por violar a boa-fé objetiva (SCHREIBER, 2005, p.84).

Cumpra-se pois a indagar a congruência entre o primeiro comportamento e o que é posteriormente realizado, haja vista que é do ato inicial que gera-se a expectativa na outra parte. A par disso, trata-se de um comportamento ilícito por violar a boa-fé objetiva e a legítima expectativa.

Este entendimento tem como fundamento de que os direitos subjetivos não podem ser exercidos ilimitadamente, tendo que observar os parâmetros que o ordenamento brasileiro impõe, como forma de se conferir equilíbrio aos negócios jurídicos.

Vale repisar, a vedação de comportamentos contraditórios está intimamente ligada à boa-fé, a ilicitude do agir contrariamente se dá por violar a lealdade e a boa-fé objetiva (JÚNIOR, 2009, p.200).

Interessante anotar a ponderação de Judith Martins Costa (2000, p.11), afirmando que a proteção aqui é a deslealdade contida no comportamento contraditório em defesa da parte que confiou na primeira conduta, tendo que ser pautada na confiança. Ressaltando ainda a mencionada autora:

A inadmissibilidade do *venire* é produzida objetivamente, prescindindo do grau de consciência ou conhecimento que tenha tido o agente ao atuar, pois a proteção é a quem confiou, fundamentada, na primeira conduta, caracterizadora do *factum proprium*.

---

<sup>22</sup> 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.

Ademais, na concepção de Valton Dória Pessoa (2013, p.60-61) verifica-se uma sequência de atos, em que o ato posterior revela-se incompatível, desarmonioso (contraditório) com o primeiro ato praticado, sendo “ilícito o exercício de um direito se a prática desse ato se mostrou incoerente com um comportamento anterior, que tenha criado na contraparte uma expectativa de que um determinado comportamento não ocorreria.” Deste modo, o exercício deste direito não coaduna com a boa-fé, portanto, abusivo e ilícito.

O que se pretende coibir com a compreensão deste brocado é que alguém que contrariando o seu ato inicial e por conta disso acaba por violar obrigações contratuais implícitas e fundamentais para o sucesso do negócio venha a se favorecer da própria inadimplência ou que venha demandar cumprimento da outra parte.

Em suma, pode-se afirmar que a vedação de comportamentos contraditórios tem como escopo não permitir no ordenamento exercícios abusivos de direitos, que pode ocorrer a partir de comportamentos incongruentes praticados por uma mesma pessoa em uma mesma relação jurídica.

#### 3.4.2.2 Tutela da confiança

Outro ponto de destaque é a confiança advinda da legítima expectativa criada na outra parte.

Nessa visão, a tutela da confiança é o fundamento para a vedação de comportamentos contraditórios, certificando conteúdo axiológico a este preceito, que visa reprimir atos incompatíveis que rompem com os pressupostos da confiança legitimamente gerada, a tutela da confiança e a boa-fé objetiva são elementos norteadores nos comportamentos praticados (SOMBRA, 2008, p.314-115).

Prosseguindo, destaca Anderson Schreiber (2005, p.90), que a vedação de comportamentos contraditórios não tem por intuito a manutenção da coerência por si só, de maneira que, “afigura-se razoável apenas quando e na medida em que a incoerência, a contradição aos próprios atos, possa violar expectativas despertadas em outrem e assim causar-lhes prejuízos.” Por esta via, além da coerência do

comportamento, reporta-se para a confiança despertada na outra parte de que o sentido objetivo daquele comportamento inicial seria mantido, e não contrariado.

Isto posto, pela teoria dos atos próprios que tem como parte principal a vedação de comportamentos contraditórios tem como fim resguardar a relação de confiança surgida a partir de um comportamento primeiramente praticado e um ato posterior que não é respaldado conforme a boa-fé, assim, com o *venire* tutela-se a lealdade das partes e demais deveres anexos decorrentes da boa-fé objetiva, trata-se, assim de vedar comportamentos incoerentes com a boa-fé objetiva (SOMBRA, 2008, p.308-309).

Nota-se que, para configurar comportamentos contraditórios, observa-se a conduta que vinha sendo adotada, um ato anterior que por sua vez gerou na outra parte a expectativa que iria continuar a ser praticado da mesma forma, assim, se exige das partes o mínimo de coesão com seus atos.

Corrobora este entendimento Paulo Mota Pinto (2003, p. 138-139), que enquadra o *venire contra factum proprium* na ideia de confiança, da legítima expectativa criada de maneira que uma das atribuições fundamentais do Direito é certificar expectativas.

Pode-se extrair que a confiança é elemento primordial para o estabelecimento das relações jurídicas. Os sujeitos celebram seus negócios com o anseio de os comportamentos da outra parte passem confiabilidade, credibilidade e por isso acreditam que a condução dos negócios se dará sem embaraços.

A luz destes posicionamentos, pode-se concluir que a vedação do ato contraditório se dá em face da proteção a boa-fé, de modo que cada um dos sujeitos deverá respeitar os deveres anexos que se revelam em todos os negócios jurídicos em razão da observância da boa-fé, havendo que ter uma coerência nos comportamentos dos sujeitos (DANTAS JÚNIOR, 2007, p.292).

Ademais, discorrendo acerca da importância da confiança no *venire*, destaca Antônio Menezes Cordeiro (2001, p.753): “como expressão da confiança, o *venire contra factum proprium*, situa-se já numa linha de concretização da boa fé.”

Por fim, a vedação de comportamentos contraditórios visa oferecer a proteção da confiança, a legítima expectativa criada diante da prática de comportamentos que se mostram incoerentes entre si. Além disso, registra-se que não se considera para isto

a intenção das partes na prática de suas ações, é uma análise objetiva do comportamento adotado.

### 3.4.3 Pressupostos de sua aplicação

Impende analisar os elementos necessários para a caracterização do comportamento contraditório.

#### 3.4.3.1 Conduta inicial

A princípio, para que seja caracterizado o *venire*, o primeiro ato é identificado como o *factum proprium* e o segundo é o *venire*, e esta segunda conduta revela-se como contrária ao primeiro comportamento (DANTAS JÚNIOR, 2007, p.292). Assim, evidentemente pressupõe-se dois comportamentos.

Cumprе destacar que a vedação de comportamentos contraditórios compreende dois atos lícitos praticados em tempos diferentes que por sua vez, se contradizem entre si, o que implica que há uma vinculação mínima na prática de uma conduta, basta que o ato crie expectativa na outra parte (PENTEADO, 2006, p.262-263).

Assim, entende-se para a sua configuração há de ter um ato inicial, um comportamento inicial que gere confiança na outra parte e por conseguinte que seja passível a verificação de culpa, no sentido de que o sujeito consciente de sua vontade praticou determinada conduta. Ademais, é imprescindível que aquele que confiou no comportamento da outra parte esteja de boa-fé, e para estar diante de uma situação de *venire contra factum proprium* há de ser caracterizada a contradição entre os dois comportamentos praticados (PENTEADO, 2006, p.165-166).

Vale ressaltar que, há de se ter identidade dos sujeitos, tanto aquele que pratica as condutas contraditórias entre si e o sujeito lesado, para a configuração do *venire*.

### 3.4.3.2 Comportamento contraditório

O comportamento contraditório é justamente o *venire*, que por sua vez é incompatível, incongruente com a conduta anteriormente manifestada, ou seja, o segundo comportamento mostra-se inconsistente com o *factum proprium*.

Importante destacar a relevância doutrinária de Anderson Schreiber (2005, p.141) em torno do comportamento contraditório:

Não é necessário que se trate tecnicamente de uma pretensão, nem que seja o comportamento contraditório deduzido em juízo ou praticado no âmbito processual. O que se exige, em síntese, são apenas dois comportamentos entre os quais se verifique contradição. Por contradição entende-se uma incompatibilidade objetiva entre dois comportamentos.

Tal como se pode perceber, a conduta secundária em desconformidade com aquela inicialmente praticada é fundamental para o enquadramento do *venire contra factum proprium*.

### 3.4.3.3 Legítima confiança

O *venire* pode ser analisado como um princípio de proibição à ruptura da confiança, através da incoerência do ato praticado e, portanto, a não observância a parâmetros mínimos de boa-fé.

Nessa visão, “a função precípua da vedação ao comportamento contraditório é a proteção à confiança.” (QUESADA, 2009, p.16-17).

Em outras palavras, incompatibilidade ou contradição de comportamento é um instrumento por meio do qual se atenta contra aquilo que realmente se protege, qual seja, a legítima confiança depositada por outrem, em consonância com a boa-fé, na manutenção do comportamento inicial (SCHREIBER, 2005, p.95). Assim, o escopo do *venire contra factum proprium* é coibir a prática de comportamentos contraditórios, de maneira que o ato de um dos sujeitos cria esperanças e confiança legítima na parte adversa, que não poderá ser surpreendido pela incoerência (PESSOA, 2013, p.61).

Por seu turno, afirma Aldemiro Rezende Dantas Júnior (2007, p.293):

A partir do primeiro comportamento adotado por um dos sujeitos, o outro passou a acreditar (a confiar) que em um segundo momento a conduta a ser adotada seria no mesmo sentido da primeira, seria coerente com ela, e essa crença vem a ser destruída pelo comportamento que se choca com o anterior.

Consoante disposto, pelo comportamento inicial surge a expectativa, legítima, pela congruência dos comportamentos posteriores.

Neste sentido, acrescenta Judith Martins Costa (2000, p.11), que um dos pressupostos para a configuração do *venire contra factum proprium* é que o primeiro ato praticado tenha sido capaz de gerar confiança na parte lesada, que deve ser verificada conforme a boa-fé e bons costumes. Deste modo, a confiança pode ser vista como um dos fundamentos do *venire* (SILVA, 2010, p.56).

Por este ângulo, Ana Ferreira Quesada (2009, p. 23-24) dispõe:

Este instituto, determinando a exigência de comportamentos éticas durante toda a relação contratual – eis que estipula a observância da honestidade, lealdade e probidade – e protegendo as expectativas da outra parte, vincula às partes as suas condutas. Deste modo, é como protetora da confiança é que a cláusula geral da boa-fé objetiva autoriza a aplicação da vedação ao *venire contra factum proprium*, quando aquele que legitimamente tenha confiado na conduta inicial de outrem, veja-se, após, ludibriado com comportamento posterior incoerente e que ameaça ou lhe causa dano.

Ante o posicionamento da autora supracitada, pode-se concluir que a vedação de comportamentos contraditórios constitui uma afirmação da adoção da observância da boa-fé, com vistas a certificar a proteção àquela parte que confiou.

Acerca da tutela da confiança Anderson Schreiber (2005, p.89-90) destaca:

Ao impor sobre todos um dever de não se comportar de forma lesiva aos interesses e expectativas legítimas despertadas no outro, a tutela da confiança revela-se, em um plano axiológico-normativo, não apenas como principal integrante do conteúdo da boa-fé objetiva, mas também como forte expressão da solidariedade social.

Isto é, a proteção a confiança funciona como um valor a ser observado socialmente, sobretudo, na condução dos negócios jurídicos.

Outrossim, “o negócio jurídico é, na verdade, justamente o mecanismo posto disponibilizado pela ordem jurídica para possibilitar a formação de confiança na palavra dada, e, conseqüentemente, numa conduta futura dos contraentes.” As partes se vinculam aos seus atos que geraram por sua vez confiança na outra parte, os indivíduos devem cumprir com as expectativas que fora criada (PINTO, 2003, p.141-142).

Em suma, a tutela pela confiança é fundamental para a verificação de comportamentos incoerentes, tendo em vista que a ilicitude advém do rompimento desta confiança.

#### 3.4.3.4 Dano efetivo ou potencial

Para averiguar o comportamento contraditório não é necessário que haja a configuração de um dano, ou seja, que ocorra um dano efetivo.

Nesta senda, ressalta Anderson Schreiber (2005, p.145-146):

Não se exige um dano efetivo; o mero potencial lesivo já é suficiente, porque, sendo bem sucedido em seu efeito primordial, o *nemo potest venire contra factum proprium* impedirá mesmo a produção de qualquer prejuízo, obstando o comportamento contraditório.

Por esta via, destaca Wagner Mota Alves de Souza (2008, p.161-162):

O dano poderá ser apenas potencial. Observe-se que o comportamento contraditório poderá ser anunciado e, antevendo a possibilidade de dano, o sujeito do estado de confiança poderá buscar uma tutela preventiva para obstar a realização desta conduta com fundamento na teoria dos atos próprios.

Desse modo, é possível que ocorra o dano potencial decorrente do comportamento contraditório visto que este instituto tem como função impedir o ato incongruente praticado. Além disso, indubitavelmente, com o *venire* pode ocorrer efetivamente um prejuízo, de cunho patrimonial ou moral.

#### 3.4.4 Consequências jurídicas de sua aplicação

Um dos principais efeitos da vedação de comportamentos contraditórios é a ilegitimidade do comportamento posterior, o *venire*, é evitar que esta prática ocorra. Contudo, em não sendo possível obstar tal ato, é factível que haja uma obrigação de indenizar do agente, uma vez que não se pode tolerar a prática de comportamentos que violem a lealdade e a ética na relação contratual.

No mesmo sentido, este é o entendimento de Anderson Schreiber (2005, p.154-155), pontuando que uma das mais importantes consequências da aplicação do

*nemo potest venire contra factum proprium* é a inadmissibilidade da prática do comportamento contraditório posterior, assim chamada de uma consequência impeditiva, sendo atribuível também como consequência da sua aplicação o dever de compensação pelo prejuízo causado pelo ato contraditório, assim poderá ter uma consequência também reparatória.

Diante disso, o objetivo inicial da aplicação do brocardo é inibir que condutas em desconformidades com a boa-fé sejam praticadas, de forma a não quebrar o pacto de confiança que permeia toda relação contratual. Mister salientar que, conforme aponta Thiago Luís Santos Sombra (2008, p.24), tal prevenção se dá quando estiver evidente um dano potencial ou efetivo, se pretendendo assim com a aplicação do *venire* “prevenir ou reparar um dano, de modo a proteger aquele que legitimamente confiou na coerência do comportamento inicial alheio.”

Nesse relevo, Wagner Mota Alves de Souza (2008, p.193) destaca que ocorre a tutela inibitória para que o dano advindo da incongruência do comportamento contraditório não ocorra, ou seja, coibir a realização do comportamento contraditório que pode ocasionar lesão, e essa tutela preventiva exerce um importante papel no Estado contemporâneo atual, com função de garantir a efetividade dos direitos. “A confiança, de fato, somente resta eficientemente tutelada na hipótese de se obstar o comportamento que se dirigia à sua ruptura.” (SCHREIBER, 2005, p.156).

Todavia, em não sendo possível evitar que o *venire* ocorra, tem-se a tutela reparatória. Por outras palavras, não sendo exequível a preservação do negócio, a manutenção do primeiro comportamento em razão da quebra da confiança, pode-se buscar solucionar através da indenização pelos danos causados ao outro sujeito (DANTAS JÚNIOR, 2007, p.373).

A par disso, acrescenta Thiago Luís Sombra (2008, p.25):

A reparação dos danos decorrentes da prática de um ato contraditório, violador de uma relação de confiança legitimamente formada, advém do abuso de direito. A abusividade inerente ao exercício contraditório de uma posição jurídica configura-se pela simples demonstração dos prejuízos oriundos da relação de confiança rompida, independentemente de dolo ou culpa.

Destarte, não se faz uma análise subjetiva, a verificação do comportamento contraditório como abuso de direito se deve em razão da contrariedade de parâmetros de boa-fé, lealdade, retidão de comportamento que as partes devem



observar na execução de quaisquer negócios jurídicos. Mais ainda, o abuso do direito vem do exercício irregular do uso de suas garantias.

Sob esta análise, com a ocorrência do dano, passa a parte prejudicada fazer jus a reparação do infortúnio causado, sendo assim a reparação pelos prejuízos sofridos uma segunda consequência do *venire contra factum proprium* (SCHREIBER, 2005, p.158).

Não obstante, não é possível afirmar que em todos os casos haverá dever de indenização, bem como o enquadramento de um comportamento contraditório, devendo-se fazer uma análise casuística para averiguação de cada um.

Na mesma linha, a configuração do *venire* como conduta ilícita irá ser verificada no caso concreto, medindo o reflexo do comportamento contraditório na esfera jurídica da outra parte (COSTA, 2004, p.15).

Então, com a configuração da conduta contraditória será incabível a manutenção do comportamento em desconformidade com a boa-fé, tendo que se imputar obrigação de indenizar, caso seja possível, com caráter compensatório e reparatório em razão da lesão ocasionada à outra parte.

Ademais, a configuração do comportamento contraditório refere-se a um abuso do direito por não observância à boa-fé objetiva, não tendo a vítima do comportamento contraditório o ônus de provar a culpa ou dolo do agente causador do dano, tão somente que o seu prejuízo decorre do ato contraditório frustrando a legítima confiança depositada em outrem para se configurar o comportamento como abusivo e ser passível a reparação do dano causado, por esta via invoca-se o artigo 187 do Código Civil (SCHREIBER, 2005, p.159).

Neste sentido, aponta Judith Martins Costa (2004, p.17):

Assim, como categoria integrante dos atos ilícitos, o *venire* estará apto para, funcionalmente, ser invocado na forma ativa e na defensiva, isto é, como ação para fundar a existência de um direito, inclusive (mas não exclusivamente) o direito à indenização, como exceção substancial de ilicitude, ou como meio de defesa de uma posição ou situação jurídica.

Por derradeiro, sendo o comportamento contraditório como um exercício abusivo, um ato ilícito, deve-se intentar que este ato seja retirado ou ao menos reprimido, seja evitando que o *venire* permaneça, seja através de uma ação indenizatória com

escopo reparatório e inibitório. Haja vista que, comportamentos contraditórios não podem ser tolerados pelo ordenamento jurídico brasileiro.

## **4 A VEDAÇÃO DE COMPORTAMENTOS CONTRADITÓRIOS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, UMA ANÁLISE À LUZ DA BOA-FÉ OBJETIVA**

No presente capítulo cumpre analisar a aplicabilidade da boa-fé objetiva e do seu desdobramento, o *venire*, nas negociações coletivas de trabalho, bem como explorar a apreciação jurisprudencial que abordam este tema.

### **4.1 INCIDÊNCIA DA VEDAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Preliminarmente, impende destacar que as Consolidações das Leis do Trabalho não tratam expressamente da vedação de comportamentos contraditórios, bem como, o tema não é muito abordado pela doutrina e jurisprudência brasileira juslaboral. Todavia, este brocado, decorrente do princípio da boa-fé objetiva é de suma importância para as relações de trabalho.

Esta aplicabilidade se tornou ainda mais essencial com advento do Código Civil de 2002 que consagrou as ideias da boa-fé objetiva e do abuso do direito, com a previsão destes dois institutos nos arts. 422 e 187 deste mesmo código.

Ademais, como será visto mais adiante, nas relações laborais individuais e coletivas são possíveis variadas hipóteses de exercícios abusivos contrários a boa-fé objetiva, tendo por base estes fundamentos inseridos pelo Código de 2002, que trouxe, assim, uma releitura interpretativa das relações jurídicas.

#### **4.1.1 Aplicação supletiva**

Visto a essencialidade de incidência desses princípios, importante ressaltar a não previsão das normas trabalhistas, há de se recorrer supletivamente ao Código Civil, consoante disposto pelo art. 8º da CLT:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade(sic) 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.

Isto posto, a supletividade a outros ramos do direito, está explicitamente autorizada na justiça do trabalho, desde que, a legislação trabalhista seja omissa no tema e que haja compatibilidade da aplicação da norma com os princípios e normas trabalhistas.

Assim, diante da ausência de previsão do *venire contra factum proprium* ou da boa-fé objetiva, resta satisfeita a omissão. E no que tange a compatibilidade da norma que será aplicada à legislação trabalhista, verifica-se que não somente é compatível a aplicação destes dois ditames às relações de trabalho como são fundamentais para sua regular execução.

Neste sentido, é necessário a análise do art. 9º da CLT, que traz implicitamente a carga valorativa da boa-fé na aplicação das normas trabalhistas, *in verbis*:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Outrossim, nas relações de trabalho, sejam individuais ou coletivas, instrumentalizadas por meio de contratos, têm que ser submetidas à disciplina geral dos negócios jurídicos, que se submetem a disciplina do art. 113<sup>23</sup> do Código Civil de 2002 pelo qual conduz os negócios jurídicos a serem pautados na boa-fé, funcionando esta como parâmetro interpretativo da conduta das partes.

Ademais, o artigo 187 da legislação supracitada, abarca a essência da vedação de comportamentos contraditórios nos demais negócios jurídicos. E o *venire* é a o resultado da ligação entre o abuso do direito e a boa-fé objetiva, no sentido que “o comportamento contraditório é ilícito porque abusivo, e é abusivo por violar a boa-fé.” (PESSOA, 2013, p.148).

Por esta leitura, da mesma forma pode-se afirmar que o *venire* constitui um desdobramento do princípio da boa-fé objetiva, que tem como fundamento vedar o

---

<sup>23</sup> Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.

exercício abusivo de direitos, e por conseguinte, a vedação de comportamentos contraditórios.

#### 4.1.2 Fundamento e incidência nas relações individuais

Inicialmente, insta salientar que não constitui objeto do presente trabalho a análise de comportamentos contraditórios nas relações individuais de trabalho, desse modo, se fará um breve exame.

Seja nas relações coletivas ou individuais, consoante exposto no item 2.4.3, os princípios do ordenamento jurídico brasileiro funcionam como referência para os sujeitos nas relações laborais. A lógica da incidência do *venire* neste ramo do direito se dá diante da importância do preceito da boa-fé como meio de se alcançar relações justas e guiadas pela lealdade e confiança.

Com efeito, na consecução dos contratos as partes devem observar os valores jurídicos fundamentais presentes em virtude da boa-fé. Esta atua no sentido de vedar fraudes à legislação trabalhista, exigindo das partes comportamentos leais e pautados na confiança recíproca no intuito de cumprimento do contrato de emprego (ARAÚJO, 1996, p.240).

Reforçando esta ideia, a confiança é a pedra de toque em uma relação contratual, sobretudo na relação laboral. Nesta, cada polo da relação tem seus interesses, que, por mais contrapostos que sejam em alguns pontos, têm em comum a viabilidade daquele pacto para que ocorra de forma mais favorável possível à ambas as partes.

Por esta, via, a incidência desses preceitos tem como fundamento evitar exercícios abusivos nas relações laborais, compatibilizando-as com os princípios constitucionais do ordenamento.

A este respeito, salienta-se a colocação de Flávio da Costa Higa (2012, p.64):

O Direito do Trabalho, campo fértil para a ocorrência de práticas abusivas – na medida em que as figuras do hiper e do hipossuficiente ficam deveras polarizadas, não poderia deixar de sofrer os efeitos ressonantes desse virtuoso aprimoramento da legislação civil, de modo a propiciar a garantia e a efetivação de direitos fundamentais, tais como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (CF, art. 1º, III, e IV).

Outrossim, o campo laboral, no plano das ideias, é um meio de afirmação e efetivação de direitos fundamentais, visto como modo de expressão da dignidade humana e demais princípios constitucionais. Contudo, na prática, nunca foi dessa forma, o surgimento do Direito Trabalho se deu em razão diante das abusividades que ocorriam nas relações trabalhistas e da desigualdade que existia entre os polos desta relação, assim surgiu como um ramo protetivo do direito (HIGA, 2012, p.70-71).

Com base neste entendimento, pode-se visualizar que no campo das relações individuais de trabalho por decorrência da desigualdade entre os sujeitos diante da hipossuficiência do trabalhador, tem implícito que a incidência da boa-fé vem com um cunho protetivo maior em relação ao empregado.

Por esta conformidade, muitos posicionamentos doutrinários evidenciam o *venire* por parte do empregador.

Todavia, é imperioso analisar comportamentos contraditórios tanto por parte do empregador quanto do empregado, visto que a boa-fé é parâmetro de conduta para ambas as partes na relação de emprego.

Por isso, deve-se ter atenção no *venire* com relação aos trabalhadores, por gozarem de uma série de garantias, é plenamente possível verificar excesso no exercício destes direitos, o que caracteriza a prática de abuso de direito na relação laboral.

Em decorrência disto, esse exercício abusivo está expressamente vedado pelo art. 187<sup>24</sup> do Código Civil, sendo configurado quando a parte excede os limites do uso do seu direito, que como dito acima, é aferido com clareza no campo trabalhista. Neste sentido, registre-se o entendimento de Antônio Carlos Paula de Oliveira (2011, p.38):

Daí conclui-se que o art. 187 do novo Código Civil é perfeitamente aplicável ao direito do trabalho, já que tal dispositivo, além de não contrariar os princípios fundamentais do direito do trabalho (a possibilidade de aplica-lo pode ser extraída de artigos da própria Consolidação das Leis do Trabalho), preenche uma lacuna da legislação trabalhista, exercendo o papel de fonte subsidiária.

Dito isto, conforme exposto, a aplicação supletiva das normas do direito civil, tem o intuito de integrar a omissão legislativa trabalhista que não trata acerca do abuso do

---

<sup>24</sup> 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

direito, da boa-fé objetiva, vedação de comportamentos contraditórios, mas que são amplamente compatíveis e necessários para o sucesso das relações de trabalho.

Por este enfoque, a boa-fé abrange atos que propiciem o adimplemento efetivo do contrato, sendo uma exigência contratual geral para as partes da relação de emprego, se tratando de uma obrigação mútua de cumprir com lealdade e confiança a matéria contratual (ARAÚJO, 1996, p.236-237).

Em síntese, a incidência da boa-fé objetiva e dos seus desdobramentos vêm como forma de assegurar os direitos fundamentais das partes na relação laboral. Isto posto, mister se faz a aplicação do *venire contra factum proprium* nas relações laborais.

#### 4.1.3 Hipóteses de identificação

Consoante disposto, diante da aplicação do princípio da boa-fé objetiva as relações individuais de trabalho, é possível a verificação de comportamentos, podendo ser analisadas, de forma breve, algumas situações, visto que o foco da presente pesquisa trata-se das ocorrências do *venire* no campo coletivo.

Nesta senda, assevera Eduardo Miléo Baracat (2003, p.197):

No contrato de trabalho a aplicação do *venire contra factum proprium* pode dar-se quando o empregador toma uma atitude em relação a determinado empregado, despertando neste a confiança da manutenção desta nova situação jurídica, vindo, posteriormente, a praticar ato contraditório.

O autor supracitado, utiliza-se como exemplo o de um empregador que nomeia um empregado como presidente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) para representá-lo no mandato de um ano, posteriormente, antes do fim desse prazo, o dispensa sem justa causa.

Anota-se que, a jurisprudência entende que o empregado nomeado para representar o empregador não obtém estabilidade no emprego, diferente daquele representante eleito pelos empregados, conforme artigo 165 da CLT. Não obstante, não discute-se o direito estabilitário do empregado, mas sim da do rompimento da confiança pelo empregado de que com a nomeação do empregador durante aquele ano iria participar da CIPA e portanto ter o seu contrato de trabalho mantido. Ademais, “a

dispensa sem justa causa demonstra exatamente a quebra da palavra dada pelo empregador e uma conduta desleal, contrária à boa-fé.” (BARACAT, 2001, p.197).

Ocorre que, o comportamento contraditório pode ser verificado não somente em relação a condutas do empregador, visto que o campo protecionista ao trabalhador é muito grande, o que tem que ser visto com cautela, de modo a não se permitir o exercício abusivo desses direitos. Neste sentido, preleciona Valton Dória Pessoa (2013, p.149), “o princípio da proteção jamais poderia servir de argumento para a impunidade, isentando os trabalhadores de agir com ética e boa-fé.”

A par disto, conforme ressaltado no item anterior, o ditame constitucional da boa-fé também deve ser observado por parte dos empregados, não devendo estes se utilizarem da hipossuficiência como artifício para não observância da boa-fé e por conseguinte incorrer em comportamentos contraditórios. Por este ângulo, “não se pode, contudo, fechar os olhos para as hipóteses de abusos cometidos pelos empregados. Elas são muitas, até porque o rol de direitos do empregado é muito mais extenso que o dos empregadores.” (OLIVEIRA, 2011, p.38).

Ante os posicionamentos expostos, pode-se impende observar com atenção o comportamento dos trabalhadores nas relações laborais, diante do rol extenso de direitos conferidos pela legislação trabalhista e pela Constituição, para que não se desfrutem deste diferencial de formas não condizentes com os princípios gerais do direito.

Neste sentido, a título de molde, Antonio Carlos Paula de Oliveira (2011, p.128-129) menciona um acontecimento de um empregado que celebrou contrato de emprego com previsão do mecanismo de revista pessoal pelo Empregador, posteriormente, denega a revista, atuando assim de maneira contraditória por violar a confiança da contraparte ao ter assumido quando da contratação este dever, anuindo com os mecanismos a serem adotados pelo empregador e posteriormente invoca o direito à intimidade.

À vista disso, não é tão simples a aplicação *nemo potest venire contra factum proprium*, vez que, por vezes, está diante de ponderação de valores. Estando em jogo um direito subjetivo de uma parte e a verificação da conduta deste mesmo sujeito em desconformidade com a boa-fé objetiva.



No exemplo supracitado, há de um lado o direito a intimidade do empregado e de outro o seu comportamento caracterizado como contraditório. Entretanto, diante da constatação do *venire* por parte do empregado, não denota-se que o direito à intimidade não deve ser assegurado, e sim destacar que, havendo um dever previsto previamente no contrato de trabalho e o trabalhador anuindo com o mesmo gera uma expectativa na contraparte, no empregador, de que será cumprido sem embaraços.

Relevante registrar que, em que pese haja mais de um valor em jogo, o privilégio em coibir a prática de comportamentos se dá diante de atribuir aos contratos de trabalho lealdade, confiança, boa-fé, que são valores bases para garantia de uma relação laboral justa. É sob esta justificação que não se está afirmando que certos direitos não devem ser tutelados, mas sim que devem ser exercidos com limitações.

Do mesmo modo, pode ser visto o comportamento contraditório quando o empregado portador de uma estabilidade é dispensado pelo empregador erroneamente, que, visando reparar tal falha, oferta ao sujeito despedido a reintegração ao emprego e o mesmo recusa injustificadamente, criando assim uma expectativa no empregador de que teria renunciado o seu direito a estabilidade. Todavia, esta expectativa é frustrada com o ajuizamento de uma reclamação trabalhista deste empregado requerendo salário do ínterim estabilitário (PESSOA, 2013, p.164).

Ante o caso supracitado, é possível extrair que, um comportamento posterior que nega a conduta anteriormente adotada rompe com confiança criada com o primeiro ato. É, por isso, um comportamento que não poderia ser esperado por parte do daquele que confiou, neste caso, o empregador, se valendo o empregado do judiciário e do seu direito a estabilidade, para requer uma garantia que o mesmo renunciou, o que logicamente viola a boa-fé objetiva.

Com efeito, é evidente que os empregados são munidos de inúmeros direitos fundamentais, entretanto, estes direitos têm que ser exercidos com limitações e nem sempre devem prevalecer, devendo se analisar caso a caso e verificar também o comportamento daquele que invoca para si determinado benefício.

Porém, há situações que em que pese seja verificado o comportamento contraditório, tolera-se esta conduta em razão da indisponibilidade de direitos diante

de não ser exercido por aquele que é o seu titular. É o que ocorre em um caso trazido pelo doutrinador Valton Doria Pessoa (2013, p.164), em que uma empregada gestante, também se recusa a ser reintegrada ao trabalho.

Neste caso, também há uma violação da justa expectativa do empregador, por ter a empregada demonstrado que renunciou o seu direito, diante da recusa a reintegração ao trabalho, que assim nada mais poderia ser feito pelo empregador que queria reintegrá-la. Nestas hipóteses, o TST já decidiu em sede de julgamento de recursos que o intuito da norma neste caso é a proteção ao nascituro, não constituindo a recusa da gestante à reintegração como renúncia à estabilidade, vez que é um direito que a mesma não pode dispor.

#### 4.2 INCIDÊNCIA DA VEDAÇÃO NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Impende analisar neste momento a aplicação da boa-fé objetiva no campo do Direito Coletivo, mais precisamente, nas negociações coletivas de trabalho.

Conforme já tratado no item 2.4.1, a negociação coletiva instrumentalizada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, se trata, antes de tudo, de um negócio jurídico que vincula as partes pactuantes. E como característica de qualquer negócio, estar-se-á adstrito a observância da boa-fé, esta funcionando como um valor que confere instrumentos coletivos mais justos.

Demais disso, a vedação de comportamentos contraditórios tem como fundamento diante da negociação coletiva ter um papel fundamental no campo do Direito do Trabalho, como destaca Maurício Godinho Delgado (2014, p.1434) “É um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea.”

Por esta linha, o meio negocial trabalhista possui determinados princípios que lhe são inerentes, na grande maioria das vezes não escritos, expressos, mas funcionam como premissas éticas ou normas de conduta que pautam os comportamentos dos integrantes que fazem parte do processo negocial, atribuindo-lhe um conteúdo didático que progressivamente se aperfeiçoa (MARTINS, 2006, p.174-175).

Outrossim, as negociações coletivas têm papel fundamental para a estabilidade das relações de trabalho no país, sendo por meio deste processo negocial que as partes dialogam e procuram melhores condições de labor às particularidades de cada área profissional, bem como buscam solucionar seus pontos de conflito de interesses. E, com a Constituição de 1988 se elevou a um nível superior às negociações coletivas (GÓIS, 2010, p.214).

Neste seguimento, observa-se a importância dos princípios constantes no ordenamento jurídico para auferir compatibilidade desses instrumentos coletivos aos valores constitucionais.

Destarte, na negociação coletiva, como se dá em qualquer atividade desenvolvida com a finalidade de consecução de um resultado, tem que se sujeitar a determinados preceitos, aos mandamentos fundamentais que regulam o seu exercício (PINTO, 2002, p.188).

Desse modo, foi se atribuindo cada vez mais a importância do processo negocial para criação de normas que vinculam o contrato de trabalho daqueles que a pactuam, e como forma de se solucionar pacificamente pelas próprias partes diante do surgimento de eventuais controvérsias.

Sob este norte, nas negociações coletivas os instrumentos coletivos são construídos mediante debates entre os negociantes, com o objetivo de regulamentar direitos e deveres a serem ali por diante observados. Estes instrumentos são realizados através de concessões mútuas das partes que o estipulam na busca de condições de trabalho mais favoráveis e adequadas aos seus interesses (MARTINEZ, 2014, p.803).

Desta maneira, se faz valorosa a imposição de preceitos aptos a salvaguardar o comportamento das partes em uma negociação durante o processo de consecução dos instrumentos negociados, de maneira a conferir uma limitação no que vier a ser pactuado entre as partes (GÓIS, 2010, p.216).

Por este entendimento, as limitações conferidas aos instrumentos coletivos não se dão somente pela restrição de conteúdo que a CLT estabelece, também podendo ser observada por parte da imposição de princípios tais como a boa-fé, que deve pautar não somente o conteúdo de tais instrumentos, bem como o comportamento dos atores coletivos.

Desse modo, impende registrar que a implicação da boa-fé objetiva não somente impõe que não haja inserção de cláusulas abusivas nos instrumentos coletivos, como também limita o comportamento das partes, que devem ser pautados conforme este ditame geral.

Assim sendo, a aplicação do princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva, comporta alguns desdobramentos, pelos quais, é defeso as partes a recusa ao diálogo, pelo objetivo da negociação em ao menos buscar o consenso, empenhar-se para que as divergências sejam sanadas. Por conseguinte, todo processo de formulação, na atuação da negociação deve ser traçada pelos ditames da boa-fé e da lealdade (GÓIS, 2010, p.223).

Por este ângulo, assevera Gilberto Carlos Maistro Junior (2012, p.244-245): “há, assim, verdadeiro compromisso (ou dever) de negociar, no âmbito coletivo juslaboral, de modo que as partes obrigam-se, minimamente, examinar as propostas recíprocas e a formular contrapropostas.”

À vista disso, o diálogo é inerente a própria essência da negociação coletiva, tendo o intuito de que os sujeitos atuem em busca do consenso. Este, como sendo o meio mais eficaz para que se consiga chegar a formulação de instrumentos coletivos de forma mais justa. Visto que, o diálogo é a melhor forma de se resguardar a livre manifestação de vontade dos sujeitos negociantes, para que as normas coletivas estejam pautadas nos seus reais interesses.

No tocante a confiança, configurada como essencial para o sucesso do meio negocial, implícita no diálogo entre os atores sociais, poderá ser lesada com a verificação do *venire*.

Por tudo exposto, a boa-fé objetiva funciona no âmbito das fases de negociação como limitadora do exercício de direitos subjetivos das partes negociantes, para que se evite o excesso na prática destes direitos, uma vez que estes não podem ser exercidos ilimitadamente.

Ao lado disso, analisa-se a vedação de comportamentos contraditórios daqueles que negociam, sob pena restar frustrado o intuito de negociação.

#### 4.2.1 Aplicação material

Importante neste momento verificar configurações do *venire* durante a negociação coletiva.

Antes disso, cumpre-se salientar, que na relação negocial, pela obrigatoriedade da presença do sindicato, os sujeitos negociantes estão em pé de igualdade, estando assim o empregado devidamente amparado, não podendo se aplicar o cunho protecionista como ocorre na relação individual de trabalho (PESSOA, 2013, p.149).

Por este ângulo, pela presença do sindicato se confere o equilíbrio da relação negociação, tendo os sujeitos igualdades de condições para entrar em consenso quanto as condições de trabalho a serem aplicadas.

Então, as entidades sindicais, que atuam amparando e representando uma categoria estão também adstritas a observância dos valores da boa-fé objetiva e, portanto, pode ser verificado o *venire contra factum proprium* mediante o comportamento destes sindicatos.

Desse modo, as entidades sindicais têm o múnus de agir cooperando para que se alcance o consenso diante dos eventuais entraves surgidos na negociação até se chegar a sua instrumentalização.

Como dito, durante as negociações coletivas os sujeitos devem atuar cooperativamente para a consecução de instrumentos coletivos a serem aplicáveis àquela relação de trabalho ou a toda uma categoria, e por isso, é substancial a confiança que as partes negociantes depositam umas nas outras, acreditando que cada uma delas estão dotadas de intenções honestas e que a sequência de seus atos corresponda com os comportamentos anteriormente demonstrados. Sendo, assim, necessário a boa-fé durante todas as fases da negociação.

Vale ressaltar, conforme abordado outrora (item 3.4.3), que a confiança está intrinsecamente ligada à boa-fé objetiva, e bem como a prática de comportamentos contraditórios se dá pelo rompimento da credibilidade que uma das partes depositou no comportamento anterior que se deu posteriormente de forma inversa, quebrando a justa expectativa criada.

Ademais, a existência de conflitos na negociação coletiva, em que pese não sejam implícitos, são perfeitamente possíveis de acontecer. E neste sentido se amplia a possibilidade de verificação de condutas contraditórias.

Diante disso, o princípio da boa-fé objetiva se mostra como fundamental para que se consiga atingir o objetivo das negociações coletivas, funcionando como um postulado ético que direciona a conduta das partes na solução de conflitos por meio das negociações (PESSOA, 2013, p.170).

Em sentido semelhante, registre-se o entendimento de José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2012, p.154):

Não se pode pressupor como tendente a solucionar um conflito coletivo de trabalho, de forma satisfatória e suportável pelas partes, uma negociação em que elas, ou uma delas, atue deliberadamente de má-fé, com o único propósito de prejudicar a outra ou obter vantagens apenas para si, com base em comportamento que não se pauta pela ética.

Assim, a boa-fé é um princípio implícito e fundamental para consecução dos instrumentos coletivos negociados, neste sentido pontua Gilberto Carlos Maistro Junior (2012, p.243):

A fase pré-contratual coletiva trabalhista, como entendemos, reside propriamente no momento da negociação coletiva. Informada por princípios consistentes em postulados éticos, bem como por normas de conduta a serem observadas pelas partes, foca a viabilização do processo negocial para que se aperfeiçoe de modo a atingir seus objetivos da melhor maneira. Dentre os referidos princípios, como visto no item anterior, encontramos a boa-fé.

Por este entendimento, verifica-se que durante as fases de negociação os princípios, sobretudo a boa-fé, atuam como parâmetros de condutas a serem observados pelos sujeitos negociantes, para que se alcance o sucesso da negociação coletiva, de maneira a atender seu real propósito, que é a convergência de interesses.

Por outras palavras, o fundamento do processo negocial visar o entendimento, buscar a melhor forma de solucionar as eventuais controvérsias para que se chegue a um ponto em comum que farão as partes elaborarem os instrumentos coletivos que vão reger aquela relação.

Neste seguimento, conforme exposto no ponto 2.4.3.4, leciona Suzana Leonel Martins (2006, p.177):

A proteção da boa-fé, que deve orientar a atuação das partes envolvidas na atividade negocial, é medida indispensável para a garantia da negociação coletiva. A credibilidade de um sistema que privilegie a negociação coletiva para a produção de normas jurídicas trabalhistas depende diretamente da

presença da boa-fé nos entendimentos mantidos entre os representantes de trabalhadores e empresários.

Sob este norte, a imposição da ética na negociação coletiva impõe buscar parâmetros que demonstram-se necessários para o desenvolvimento da atividade.

No que tange as possibilidades de verificação de comportamentos contraditórios, Edilton Meireles (2005, p.209-210), preleciona demonstrando, a título de exemplo, uma série de condutas abusivas praticadas pelos sindicatos que giram em torno do movimento grevista.

Isto posto, uma das possibilidades de verificação de comportamento contraditório se dá quando o sindicato durante a negociação coletiva, constrói o interesse em negociar de certa forma, passando o entendimento de que dará continuidade aos ajustes. Todavia, posteriormente, surpreende o empregador, com o informe de que os trabalhadores irão suspender o exercício da atividade, anunciando assim um movimento grevista.

Ressalte-se que, não está se analisando aqui o direito constitucional de greve dos trabalhadores e sim o *venire contra factum proprium* realizado através do comportamento sindical em frustrar com a expectativa dada ao empregador de que iria dar continuidade a negociação.

Além disso, observa-se nestes casos, que o sindicato se valendo deste direito de greve amparado constitucionalmente, não considera o seu comportamento anteriormente praticado, excedendo assim os limites do exercício do direito daqueles que representam.

Consubstancia esse entendimento o artigo 14 da Lei 7.783/89, que dispõe:

Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

- I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;
- II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Por esta leitura, verifica-se que a própria lei de greve prevê uma hipótese de comportamento contraditório, caso sua decretação ocorra durante a vigência de instrumento coletivo, se caracterizando assim um exercício abusivo de um direito. Nesta lógica, analisando um caso similar, dispõe Valton Doria Pessoa (2013, p.175):

Tal comportamento foi, portanto, considerado abusivo porque violou a boa-fé objetiva, diante da falta de lealdade e coerência do sindicato operário. Assim, fez-se necessária a tutela da confiança que é o bem da vida inserido na figura do *venire*.

Nesse contexto, mesmo inserindo-se a greve como direito fundamental do trabalhador, admite-se a sua limitação em razão da aplicação da boa-fé objetiva, como fez o legislador.

À vista disso, as entidades sindicais podem não atuar de boa-fé na condução das relações coletivas, bem como, muitas vezes se utilizam do rol de direitos dos empregados para exorbitar no seu exercício. Então é necessário analisar com cautela o *venire* também por parte dos sindicatos.

Na mesma linha, o empregador pode frustrar a legítima expectativa depositada pelo ajuste em instrumento coletivo de determinado benefício a ser pago a categoria de empregados e posteriormente na execução de tal norma coletiva não concede este direito ao empregado.

Anota-se como exemplo, caso em que o empregado e empregador dialogam nas fases de negociação pela saída 30 minutos mais cedo do horário normal ao fim de cada dia de trabalho, e em contrapartida, os empregados chegam a empresa 30 minutos antes do horário normal. De modo que as partes se manifestaram em tal acordo ser mais benéfico tanto para os trabalhadores quanto para o empregador, alegando este último pelo funcionamento da empresa ser mais intensa nos primeiros horários, demonstrando seu real interesse em pactuar desta forma.

Posteriormente, no momento de assinatura do instrumento coletivo, seja ele acordo ou convenção, o empregador, sem prévio aviso à outra parte, resiste na inserção da cláusula supracitada que prevê ajuste da jornada de trabalho dos empregados.

Sob esta perspectiva, Menezes Cordeiro (2001, p.747) tratando de uma hipótese de *venire contra factum proprium* quando alguém “declare pretender avançar com certa atuação e, depois, se negue.”

Portanto, pode-se entender que o empregador ao se negar a prosseguir com o ajuste de jornada em instrumento coletivo realiza comportamento contraditório. E por conseguinte, frustra com a legítima expectativa criada nos empregados que confiaram na sua manifestação anterior.



É o pressuposto de que, toda negociação coletiva parte-se de que as partes devem negociar conforme a boa-fé a atuar com lealdade em seus entendimentos (SILVA, 1998, p.105).

O mesmo pode ser visto, em outra hipótese de abuso de comportamento durante o movimento de greve quando, anunciada a greve, o sindicato dos empregados pressionando o empregador a realizar uma negociação, dão início a esta, enquanto que a greve continua. Na negociação, sindicato propõe 15% de determinado ajuste, o empregador apresenta 10%, e estas mesmas propostas são renovadas ao decorrer de várias reuniões, e na última delas, quando iria se fechar em 12%, o sindicato dos empregados manifesta-se dizendo que não propõe mais 15% e sim 18%.

Observa-se que, apresentar proposta de 18% é lícito, contudo, viola o comportamento que fora praticado reiterados momentos de propor 15%, bem como violando a expectativa e a boa-fé da outra parte, diante do manifesto ato antagônico. Do mesmo modo, constitui-se de um mecanismo de pressão ilegítima por parte do sindicato.

Ante tais possibilidades de comportamentos contraditórios, impende registrar o posicionamento de Valton Doria Pessoa (2013, p.170), salientando que “o interesse na negociação coletiva é, portanto, público e nenhum comportamento que comprometa sua concretização pode ser tolerado ou admitido pelo Direito.” Trazendo o mencionado autor uma verificação de *venire* quando uma certa empresa que durante a negociação coletiva cria expectativas e ao pedir prazo para apresentação de contraproposta ajuíza um dissídio coletivo, adotando um comportamento contraditório, pelo qual o anteriormente manifestado era o intuito de negociar.

Ressalta-se que, a vedação de comportamentos contraditórios não inutiliza a possibilidade de mudança de posicionamento por um sujeito, mas este tem que ser feito com a devida informação à outra parte quando o segundo comportamento seja capaz de causar prejuízo aquele que confiou na manutenção do comportamento

inicial.<sup>25</sup> Visto a confiabilidade que as condutas induzem nas partes, deve se pautar com lealdade na prática de certos atos.

Isto é, em que pese haja a livre manifestação de vontade e seja possível a mudança de pensamento dos sujeitos negociantes, pode ser configurada como conduta contraditória pelo comportamento posterior se mostrar incompatível com o anteriormente demonstrado, este segundo comportamento é contraditório a ponto de anular o primeiro.

Desse modo, são inúmeros exemplos que pode ser identificado o *venire contra factum proprium* no âmbito da negociação coletiva, durante as suas fases e iniciada a vigência dos instrumentos coletivos. E o exame dessas amostras tem como escopo a importância da tutela da confiança no comportamento dos atores sociais, sob pena de se frustrar o que fora construído nos instrumentos coletivos e a incompatibilidade com os vetores do ordenamento.

#### 4.2.1.1 Possibilidade de responsabilização pelos instrumentos coletivos

Por conseguinte, diante da verificação de hipóteses de comportamentos contraditórios no âmbito material da negociação coletiva, cumpre analisar o cenário de imposição de penalidades pelos próprios instrumentos coletivos diante do não cumprimento de cláusulas previstas nestes.

Neste sentido, os acordos ou convenções coletivas podem prever modos que desestimulem a inobservância das cláusulas coletivas, por este ângulo estão as multas, que podem ser estabelecidas no conteúdo desses instrumentos (MARTINEZ, 2014, p.811). Nesta sequência, estabelece a o TST:

Súmula nº 384 do TST  
MULTA CONVENCIONAL. COBRANÇA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 150 e 239 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005  
I - O descumprimento de qualquer cláusula constante de instrumentos normativos diversos não submete o empregado a ajuizar várias ações, pleiteando em cada uma o pagamento da multa referente ao

---

<sup>25</sup> Desembargador relator José Geraldo da Fonseca. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Segunda Turma. Recurso Ordinário. PROCESSO: 0001094-66.2012.5.01.0015 – RTOrd. Publicação: Rio de Janeiro, 20 de agosto de 2014.

descumprimento de obrigações previstas nas cláusulas respectivas. (ex-OJ nº 150 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

II - É aplicável multa prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) em caso de descumprimento de obrigação prevista em lei, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal. (ex-OJ nº 239 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

Deste modo, os sujeitos negociantes devem observar o que fora pactuado nos instrumentos coletivos, sob pena em caso de descumprimento sofrer a incidência de multa.

Sob este norte, importante a leitura do artigo 622 da CLT:

Art. 622. Os empregados e as empresas(sic) que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acôrdo(sic) que lhes fôr(sic) aplicável, serão passíveis da multa neles(sic) fixada. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. A multa a ser imposta ao empregado não poderá exceder da metade daquela que, nas mesmas condições seja estipulada para a empresa(sic). (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Pela análise deste artigo, pode-se compreender que, visa impedir comportamentos contraditórios após ajustamento de instrumento coletivo, diante da previsão nos contratos individuais de trabalho de condições contrárias ao que fora pactuado. Haveria assim uma previsão legislativa de *venire contra factum proprium* na CLT, se autorizando por este entendimento uma possibilidade de responsabilização, qual seja, a multa, do sujeito que atuou em desconformidade com o comportamento anteriormente manifestado quando da formulação do instrumento coletivo.

Nota-se que a essência do artigo supracitado é não somente privilegiar o cumprimento dos acordos e convenções coletivas, e sim evidenciar a proteção da boa-fé, que deve ser observada pelos sujeitos coletivos não somente durante o processo negocial, como também durante toda a vigência dos instrumentos pactuados.

Insta salientar que esta manifestação em desconformidade com os princípios da boa-fé objetiva e o *venire contra factum proprium* pode ser realizada por qualquer das partes negociantes, não somente por parte do empregador ou sindicato que o represente.

Diante do exposto, a imposição da multa prevista nos instrumentos coletivos, é uma alternativa como forma de inibir que condutas incoerentes venham por violar a justa expectativa daquele que pactuou o instrumento coletivo, acreditando na lealdade do outro negociante, que iria cumpri-la.

Contudo, importante ressaltar que nem todo descumprimento das cláusulas constantes nos instrumentos coletivos já pactuados pode ser configurado como comportamento contraditório. Todavia, “qualquer comportamento posterior, incoerente com essa conduta inicial, que frustrasse essa legítima expectativa, não pode ser tolerado pelo Direito” (PESSOA, 2013, p.171). Outrossim, toda ofensa ao que fora ajustado em acordo ou convenção coletiva enseja possibilidade de responsabilização pela via de aplicabilidade de multa.

#### 4.2.1.2 Possibilidade de responsabilização pela via judicial

Sem embargo, em que pese não seja o intento do presente trabalho, cumpre, sucintamente, o exame da viabilidade de responsabilização perante o judiciário diante de comportamentos contraditórios durante as negociações coletivas e na sua vigência. Para isso importa inicialmente tecer alguns comentários.

Verificando-se a prática de condutas contraditórias durante o meio negocial, quebra-se com a essência da negociação, que pressupõe a prática de atos pautados no interesse de pactuar para que se chegue a consecução das normas coletivas que mais atendam aos interesses das partes.

Desse modo, pode-se dizer que o princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva tem o condão de evitar condutas abusivas.

Na mesma linha, assevera Edilton Meireles (2005, p.106):

Prática abusiva, portanto, é todo ato, praticado unilateralmente, que excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes, ferindo, ainda, os princípios gerais do direito, a equidade, causando manifesta desproporção na relação mantida com os sujeitos atingidos.

Diante disso, é possível dizer que os comportamentos contraditórios praticados em uma relação coletiva é uma prática abusiva por violar a boa-fé e a legítima expectativa que dela decorre, quebrando com o equilíbrio contratual que se estabelece entre os sujeitos negociantes no campo da negociação.

Destaca-se a conclusão de Gilberto Carlos Maistro Junior (2012, p.247) acerca da boa-fé na fase negocial:

Posto isso, a boa-fé outorga proteção à atividade negocial e deve orientar a atuação dos seus sujeitos, sendo medida indispensável à garantia da negociação coletiva, valendo, aqui, destacar que a própria credibilidade do sistema juslaboral coletivo depende da observância das condutas ditadas pelo princípio ou, na expressão positivada, cláusula geral.

Na mesma linha, compreende Anderson Schreiber (2005, p.114):

O *venire contra factum proprium* inclui-se exatamente nesta categoria: um abuso do direito por violação à boa-fé. E não há que se discutir se a sua natureza jurídica se enquadra numa ou noutra figura. O comportamento contraditório é abusivo, no sentido de que é um comportamento que, embora aparentemente lícito, se torna *ilícito*, ou inadmissível. E isto justamente porque seu exercício, examinado em conjunto com um comportamento anterior, afigura-se contrário a confiança despertada em outrem, o que revela, no âmbito normativo, contrariedade à boa-fé objetiva.

Isto posto, pode-se considerar a prática de comportamentos contraditórios como abusivos na condução das negociações coletivas visto que as partes diante do dever de negociar depositam a confiança na outra parte. Esse enquadramento pode ser verificado pela leitura do artigo 187 do Código Civil:

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.

Destarte, partindo-se do pressuposto da ocorrência de prática abusiva diante de comportamento contraditório durante as fases e na vigência da negociação coletiva, analisa-se a possibilidade de responsabilização do agente que atuou abusivamente.

Desse modo, cumpre-se aplicar analogicamente as regras gerais do direito civil e por isso expor, brevemente, os pressupostos para caracterização da responsabilidade civil.

Inicialmente, importante salientar que esta análise geral abarca tanto a responsabilidade contratual, quando as partes negociantes já acordaram mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho as condições de trabalho aplicáveis, portanto, bem como a responsabilidade extracontratual, que é verificável quando as partes estão ainda nas fases de diálogos na negociação coletiva, na qual haja violação de uma norma legal.

Como primeiro elemento tem-se a conduta humana voluntária, que é contrária ao Direito, constituída como componente nuclear do ato ilícito. Dentro da conduta, tem-se a ação como um comportamento positivo, ou omissão, que é a abstenção de conduta devida (CAVALIERI FILHO, 2012, p.24-25).

Ademais, a culpa, é elemento necessário para configuração da responsabilização como regra geral, tendo em vista que a regra geral do ordenamento é a responsabilidade subjetiva, e nesta a intenção do sujeito é um componente inerente para a verificação da sua vontade.

Assim sendo, o elemento culpa seria necessário para apuração do comportamento contraditório durante as fases de negociação visto que primordial é necessário a análise da intenção da parte no sentido de negociar e posteriormente agir contrariamente. Portanto, é elementar a presença da culpa para a configuração da responsabilidade nestes casos.

Também como pressuposto da responsabilidade civil há o nexo causal, sendo necessário que o dano sofrido pela vítima seja resultado do ato ilícito praticado pelo agente (CAVALIERI FILHO, 2012, p.48-49). Em sentido semelhante, discorre Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona (2015, p.139) “trata-se, pois, do elo etiológico, do liame, que une a conduta do agente (positiva ou negativa) ao dano.”

Depreende-se dos ensinamentos supracitados, que no âmbito negocial, o prejuízo que pode ser causado ao sujeito lesado deve decorrer da prática da conduta contraditória, ilícita. É passível esta verificação no exemplo da greve, tratado no item 4.2.1, em que o empregador terá prejuízos financeiros no seu negócio diante da paralisação das de seus empregados e este prejuízo decorre do movimento grevista abusivo e configurado como *venire*.

O dano nestes casos da greve, em que o empregador terá o funcionamento da sua empresa comprometido e, portanto, a diminuição de produção de suas atividades. Ressalta-se, que esse prejuízo como salientado por Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona (2015, p.82) “como sendo a lesão a um interesse jurídico tutelado – patrimonial ou não -, causado por ação ou omissão do sujeito infrator.”

Por conseguinte, como último elemento que autoriza a obrigação de indenizar, tem-se o dano, visto acima, que está ligado ao prejuízo causado a outrem diante da prática do ato ilícito.

Conquanto, em alguns casos, a indenização será decorrente do próprio comportamento contraditório, haja vista que o próprio ato ilícito em si ou a violação da boa-fé objetiva por si só são indenizáveis. Tratando-se assim do dano provocado pelo ato contraditório.

Evidente, como já salientado no item 3.4.4 do presente trabalho, a configuração do *venire* tem como efeito que se considere o comportamento contraditório como ilegítimo, todavia, a possibilidade de indenização será possível a partir do reflexo do comportamento contraditório na esfera jurídica da outra parte.

Em função de tais ilações, pode-se concluir pela possibilidade responsabilização do sujeito coletivo que viola o princípio da vedação de comportamentos contraditórios, desde que presentes os pressupostos acima analisados. Podendo assim, a parte prejudicada ou seu sindicato, ajuizar uma ação indenizatória em face do sujeito que agiu abusivamente diante de um comportamento contraditório violador da boa-fé. Há a possibilidade da entidade sindical ajuizar esta ação haja vista a sua legitimação como substituto processual, diante da previsão constitucional desta entidade para atuar em juízo na tutela de interesses e direitos da categoria que representa.

Esta responsabilidade tem como escopo a reparação pelo prejuízo causado àquele lesado, bem como fazer com que o poder judiciário possa vedar condutas desleais funcionando como caráter preventivo de se obstar que comportamentos semelhantes sejam reiterados.

#### 4.2.1.3 Atuação do Ministério Público do Trabalho

Indaga-se, se diante de um dano decorrente do comportamento contraditório realizado por determinado empregador ou seu sindicato representativo, poderia o Ministério Público do Trabalho atuar em defesa dos interesses coletivos de determinada categoria.

Inicialmente, impõe-se a leitura do artigo 129, III<sup>26</sup>, da Constituição Federal que estabelece como atribuição do Ministério Público a defesa dos interesses difusos e coletivos. E no que tange ao Ministério Público do Trabalho, esta legitimidade é consubstanciada pelo artigo 83, inciso III, da Lei Complementar nº 75 de 1993, com a seguinte redação:

---

<sup>26</sup>Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:  
(...)

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

(...)

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

Desse modo, figura-se possível que o Ministério Público do Trabalho tenha a legitimação ativa para promover Ação Civil Pública no âmbito trabalhista com o propósito da tutela de interesses difusos ou coletivos (LEITE, 2001, p.73).

Nesta análise, impende registrar que os direitos de uma categoria podem ser vistos como direitos coletivos, por estes envolverem os interesses de um grupo como um todo. Esta conclusão decorre do fundamento do que seriam direitos coletivos, como assim dispõe Dirley da Cunha Júnior (2015, p.550): “(...) direitos coletivos destinam-se, não à tutela da autonomia da pessoa em si, mas à proteção de um grupo ou coletividade, onde a defesa de seus membros é apenas reflexa ou indireta.”

Assim, é passível a atuação do Ministério Público do Trabalho com o ingresso da Ação Civil Pública para a tutela dos direitos coletivos de uma dada categoria que tenham sido violados.

A jurisprudência é uníssona por este entendimento, veja-se:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS, SOCIAIS, DIFUSOS E COLETIVOS. Conforme interpretação sistemática do art. 6º, VII, “d” e art. 83, III, da Lei Complementar n.º 75/1993, 127; art. 129, III, da CF/88 e arts. 81 a 90, 103 e 104 do Código de Defesa do Consumidor, o Ministério Público detém legitimidade para ajuizar Ação Civil Pública na defesa de interesses individuais homogêneos, sociais, difusos e coletivos.

(TRT-5 - RecOrd: 00015935720135050612 BA 0001593-57.2013.5.05.0612, Relator: HUMBERTO JORGE LIMA MACHADO, 3ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 04/12/2014.).

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITOS COLETIVOS. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. A legitimação do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento de ação civil pública visando à proteção de direitos coletivos - em sentido lato, aí se incluindo tanto os direitos difusos e os direitos coletivos em sentido estrito, como os direitos individuais homogêneos - encontra amparo nos arts. 127 e 129, III, da CR/88 e nos arts. 6º, VII, d, e 83, III, da Lei Complementar nº 75/93. É essa a hipótese vertente, em que se visa a inibir violações a direitos relativos, principalmente, à saúde, higiene e segurança no trabalho, matérias que dizem respeito a toda a coletividade dos empregados das rés (atuais e futuros). Além disso, inegavelmente, trata-se de questões de grande relevância social, interessando à sociedade, como um todo, que cessem as violações aos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização



social do trabalho, alçados pela CR/88 à condição de fundamentos da República.

(TRT-3 - RO: 01185201207003006 0001185-34.2012.5.03.0070, Relator: Maria Laura Franco Lima de Faria, Primeira Turma, Data de Publicação: 09/10/2013 08/10/2013. DEJT. Página 59. Boletim: Não.)

RECURSO DE REVISTA. 1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. O Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para ajuizar ação civil pública em defesa de interesses individuais homogêneos, nos exatos limites dos arts. 127 e 129, III e IX, da Constituição Federal, 6º, VII, alíneas -a- e -d-, e 84 da Lei Complementar nº 75/93. Recurso de revista não conhecido. 2. LABOR AOS DOMINGOS. Deixando a parte de combater, satisfatoriamente, o fundamento regional, não há como se conhecer do recurso de revista (Súmula 422). Recurso de revista não conhecido. 3. HORAS -IN ITINERE-. Não há que se falar em ofensa ao art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, na medida em que o Regional, diante dos elementos de prova dos autos, não rejeitou a aplicação de norma coletiva, mas apurou que tais instrumentos coletivos não eram cumpridos. Recurso de revista não conhecido. 4. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. Deixando a parte de fazer patentes as situações descritas no art. 896 consolidado, impossível o conhecimento do recurso de revista. Recurso de revista não conhecido. (...)

No mesmo sentido, o Supremo Tribunal Federal sedimentou este posicionamento:

EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO PARA PROMOVER AÇÃO CIVIL PÚBLICA EM DEFESA DOS INTERESSES DIFUSOS, COLETIVOS E HOMOGÊNEOS. MENSALIDADES ESCOLARES: CAPACIDADE POSTULATÓRIA DO PARQUET PARA DISCUTI-LAS EM JUÍZO. 1. A Constituição Federal confere relevo ao Ministério Público como instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF, art. 127). 2. Por isso mesmo detém o Ministério Público capacidade postulatória, não só para a abertura do inquérito civil, da ação penal pública e da ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente, mas também de outros interesses difusos e coletivos (CF, art. 129, I e III). 3. Interesses difusos são aqueles que abrangem número indeterminado de pessoas unidas pelas mesmas circunstâncias de fato e coletivos aqueles pertencentes a grupos, categorias ou classes de pessoas determináveis, ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base. 3.1. A indeterminidade é a característica fundamental dos interesses difusos e a determinidade a daqueles interesses que envolvem os coletivos. 4. Direitos ou interesses homogêneos são os que têm a mesma origem comum (art. 81, III, da Lei n 8.078, de 11 de setembro de 1990), constituindo-se em subespécie de direitos coletivos. 4.1. Quer se afirme interesses coletivos ou particularmente interesses homogêneos, stricto sensu, ambos estão cingidos a uma mesma base jurídica, sendo coletivos, explicitamente dizendo, porque são relativos a grupos, categorias ou classes de pessoas, que conquanto digam respeito às pessoas isoladamente, não se classificam como direitos individuais para o fim de ser vedada a sua defesa em ação civil pública, porque sua concepção finalística destina-se à proteção desses grupos, categorias ou classe de pessoas. (...)

(RE 163231, Relator(a): Min. MAURÍCIO CORRÊA, Tribunal Pleno, julgado em 26/02/1997, DJ 29-06-2001 PP-00055 EMENT VOL-02037-04 PP-00737).

Por fim, destaca-se que o Ministério Público do Trabalho, em decorrência das suas atribuições ora mencionadas, somente possui a legitimidade para requerer a imposição da penalidade diante do ajuizamento de processo judicial, não podendo fazê-lo fora deste âmbito, além do que, é necessário que haja ampla defesa e contraditório para imposição de qualquer penalidade.

#### **4.2.2 Aplicação processual**

Além da aplicação material durante as negociações coletivas e ao longo de sua execução é plenamente possível a verificação do *nemo potest venire contra factum proprium* no campo processual trabalhista.

Dentro desta perspectiva, a boa-fé deve ser observada não somente durante a construção das normas coletivas, de maneira a atuar cooperativamente para consecução das cláusulas, como também após a elaboração destas, de modo que as partes continuem atuando de forma leal, condizentes com os comportamentos anteriormente adotados.

Isto porque que toda negociação coletiva deve partir do pressuposto que as partes obrigam-se a negociar pautadas na boa-fé e a agir com lealdade nos seus debates, bem como na execução do que fora acordado entre elas (MARTINS, 2006, p.174-175). O objetivo desta aplicabilidade é a natureza contratual que os acordos e convenções coletivas possuem (MAISTRO JUNIOR, 2012, p.199).

Registre-se que, será abordado no tópico posterior, mais profundamente em análises jurisprudenciais, o registro de muitos casos em que um dos sujeitos desconsideram o que pactuaram por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Ademais, diante de atos contraditórios de algum dos sujeitos negociantes, além de frustrar a negociação pela quebra da confiança e a finalidade de negociar, poderá diante destas condutas surgir conflitos, o que pode levar uma das partes recorrer ao judiciário para a solução da controvérsia.

Impende pontuar que, levar ao judiciário ante o surgimento de conflitos ou requerer direitos tendo como objeto a aplicabilidade da negociação coletiva, não está implícito

*venire contra factum proprium*, tendo que verificar o mérito do que é levado ao judiciário, levando em conta os comportamentos da parte que ajuíza a ação. Além disso, o dissídio é uma via lícita e possível para a deliberação do conflito surgido.

A possibilidade de atuar em desconformidade com a boa-fé na negociação coletiva pode ser vista no campo processual, a título de exemplo, quando uma das partes desconsidera o que fora entabulado mediante instrumento coletivo e requer ao Estado um direito que é contrário ao que fora pactuado. Havendo casos em que o sujeito se vale da própria torpeza para que lhe seja concedido um benefício.

Dentro desta perspectiva, pode ocorrer, como será visto no tópico seguinte, de os sujeitos coletivos ajustarem cláusulas nos instrumentos coletivos, que a priori não seriam passíveis de negociação, e posteriormente pleiteiam no judiciário a invalidade da referida norma coletiva que ele mesmo pactuou, por alegar que o que fora estabelecido era vedado pelas normas trabalhistas como passíveis de derrogação. Dessa forma, valendo-se da própria torpeza para requerer determinado direito.

Do mesmo modo, pode-se verificar comportamento contraditório no campo processual quando as partes pactuam em instrumento coletivo uma cláusula que pelo ordenamento não era passível de negociação.

Diante desta incompatibilidade, o empregador propõe ajuste da referida cláusula para compatibilizá-la com a legislação. Todavia, o sindicato dos trabalhadores por alegarem ser a manutenção da cláusula mais benéfica para a categoria, ajuíza uma ação requerendo a preservação desta norma. E após desistir da mesma, entra com outra ação, requerendo contrariamente, a concessão do direito que fora revogado durante todo o período que não fora usufruído.

A este respeito, outra possibilidade de comportamento contraditório ocorre no caso em que determinado empregador que celebrou instrumento coletivo prevendo reajuste de salário e progressões de cargos, em sede de dissídio coletivo, alega a invalidade do que fora ajustado.<sup>27</sup>

Destarte, o *nemo post venire contra factum proprium* pode ser aferido no campo processual quando há a utilização do poder estatal para que se alcance determinado

---

<sup>27</sup> TRT-1 Recurso Ordinário: 00109320420145010002.

benefício ou deixe de cumprir determinado dever, comportamento este que isoladamente é lícito, porém, torna-se abusivo e ilícito, quando verifica-se a manifestação anteriormente adotada em sede de negociação coletiva. Esta constatação será abordada com mais ênfase mais adiante no item 4.3.

#### 4.2.2.1 Responsabilização

Por esta via, com a verificação do *venire* no campo judicial pode ocorrer como possibilidade de responsabilização a configuração da má-fé processual ou ato atentatório à dignidade da justiça.

Deste modo, como forma de garantia da observância dos ditames da boa-fé objetiva, o legislador prevê a multa por litigância de má-fé. Dentre as características desta penalidade pode se afirmar que tem o caráter punitivo, de represar aquele que atuou contrariamente aos parâmetros gerais de conduta, do mesmo modo funciona como meio preventivo, de forma a evitar que situações similares se repitam no futuro.

Em sentido semelhante, registre-se o entendimento de Celso Hiroshi Icochama (2006, p.222):

O principal tratamento das sanções à deslealdade processual acontece justamente onde o legislador foi mais evidente na vedação de tal comportamento, que é nas hipóteses de litigância de má-fé. De fato, é na conduta das partes e intervenientes onde melhor se revelam as intenções inidôneas e, acertadamente, o legislador bem dispõe ao vedá-las e puni-las especificamente.

Portanto, uma das principais funções da imposição da litigância de má-fé é não consentir que determinados comportamentos possam coexistir no ordenamento pátrio e repreendê-los para que não sejam mais praticados.

Ademais, é passível que com a prática da má-fé no âmbito do processo ocorra um prejuízo a outra parte, e isso inclui custos com contratação de advogado ou demais despesas advindas do ajuizamento da demanda indevida.

Assim, é visível a responsabilização processual diante da prática abusiva no campo da negociação coletiva que viola a boa-fé objetiva.

### 4.3 JURISPRUDÊNCIA

Cumpra neste momento fazer uma análise de jurisprudência que consubstanciam uma série de comportamentos contraditórios nas negociações coletivas de trabalho e o posicionamento dos tribunais diante de tais práticas.

Da mesma forma com que ocorre com a doutrina, a jurisprudência trabalhista também ainda é tímida na aplicação da boa-fé objetiva e do *venire contra factum proprium* às relações coletivas, mas há julgados importantes que consolidam o emprego destes ditames. Neste sentido, seguem os precedentes:

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. SINDICATO. AJUIZAMENTO DE AÇÃO COM VISTAS A ANULAR CLÁUSULA NORMATIVA POR ELE PRÓPRIO PACTUADA. Esta Corte tem entendido que o sindicato, na qualidade de substituto processual, possui legitimidade ativa e interesse de agir para pleitear direitos dos substituídos, pois o fato de o ente sindical alegar a invalidade de norma coletiva por ele próprio firmada com a reclamada não afasta o interesse dos empregados. A esse respeito, vale frisar que o substituto processual, nos termos do artigo 6º do CPC, é aquele que, autorizado por lei, pleiteia, em nome próprio, direito alheio.

[...]

Todos esses são fatores que contribuem para se prestigiar uma postura sindical ativa, que efetivamente cuide de transacionar direitos de seus substituídos, ao invés de simplesmente renunciá-los, como se observa em inúmeras negociações coletivas que chegam à Justiça do Trabalho, por meio das quais os próprios trabalhadores buscam reverter o prejuízo econômico causado pela negociação firmada por seu sindicato de classe.

[...]

*In casu*, não se pode reputar litigante de má-fé o ente sindical quando este atua na condição de substituto processual com vistas a anular cláusula normativa por ele mesmo firmada com a reclamada, pois, como representante da categoria profissional, possui legitimidade ampla para atuar no interesse dos empregados substituídos, não tendo o sindicato incorrido em nenhuma das hipóteses previstas no artigo 17 do CPC. Recurso de revista conhecido e provido.

Trata-se de processo sob o número 0017700-37.2007.5.01.0342, de origem da 2ª Vara do Trabalho de Volta Redonda, ajuizado em 30/01/2007, tendo como autor o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, de Material Elétrico, de Material Eletrônico e de Informática de Barra Mansa, Volta Redonda, Resende, Itatiaia, Quatis, Porto Real e Pinheiral, que negociou diretamente com o empregador, qual seja, Companhia Siderúrgica Nacional– CSN, acerca da redução do intervalo intrajornada dos trabalhadores. Posteriormente, tal entidade sindical propõe a

referida ação alegando a invalidade/ilegalidade da cláusula normativa que estabelece tal negociação, aduzindo que esta norma não possui valor jurídico, requerendo, por conseguinte, o pagamento dos intervalos intrajornada suprimidos.

Inicialmente, o juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido do Sindicato. E no mesmo sentido assim decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região em sede de julgamento do Recurso Ordinário interposto pelo sindicato, frisando:

No caso dos autos, após negociar diretamente com o empregador, na qualidade de representante dos aqui substituídos, a redução do intervalo intrajornada dos trabalhadores, vem o Sindicato propor a presente ação amparado no argumento de invalidade e ilegalidade da cláusula normativa, aduzindo que a cláusula constante dos Acordos Coletivos não possui “valor jurídico algum”, sendo “prática ilegal”, como se não houvesse contribuído particularmente para a sua formalização. Em outros termos, retirou direito dos substituídos e agora vem a Juízo, sob o pálio da ilegalidade da cláusula que ele mesmo firmou, recuperar o direito usurpado dos trabalhadores.

Não se pode ignorar a iniciativa audaciosa do Sindicato representativo da categoria profissional dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, de material elétrico, de material eletrônico e de informática de Barra Mansa, Volta Redonda, Resende, Itatiaia, Quatis, Porto Real e Pinheiral, que formulou o pedido buscando valer-se de sua própria torpeza, em evidente atividade temerária e revestida de impudência, eis que ajustou seguidas vezes com a Ré a matéria aqui em debate e, inescrupulosamente, vem agora a Juízo atribuir ao empregador a prática que nomina “ilegal”, parecendo olvidar que, autorizado, como interlocutor social dos substituídos, negociou e pactuou a ilegalidade de que se queixa.

Considerando-se que a boa fé(sic) processual é de importância fundamental, e ocupa lugar de destaque na legislação processual civil pátria, qualquer ato que despreze esse princípio há de ser punido severamente pelo Poder Judiciário.

Resta, por fim, ressaltar que eventual irrisignação dos interessados quanto à concessão parcial dos intervalos para refeição pode ser trazida ao crivo do Judiciário diretamente pelos próprios trabalhadores, individualmente, não podendo é o julgador inobservar a ausência de boa fé(sic) processual, impondo-se, em consequência, a extinção do feito, adotando-se a regra segundo a qual ninguém pode ser ouvido ao alegar a própria torpeza.

À vista disso, observa-se que o juízo *a quo* e o de segundo grau, ao realizarem o julgamento do presente processo, não adentraram no mérito da causa, qual seja, ser possível ou não a pactuação pelas partes negociantes da redução do intervalo intrajornada. Visto que, de fato há uma vedação constitucional, constante no art. 7º, XXII<sup>28</sup>, da Constituição Federal, e entendimento posteriormente sumulado pelo TST, sob número 437<sup>29</sup>, que estabelecem a impossibilidade de concessão parcial ou não

---

<sup>28</sup> XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

<sup>29</sup> Súmula nº 437 do TST

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

concessão de intervalo intrajornada aquém do mínimo estabelecido, por se tratar de matéria de ordem pública de higiene e saúde do trabalhado. Ou seja, trata-se de uma norma que não é passível de negociação, portanto, não deveria, a priori, ter sido pactuada.

Todavia, restam assertivas as decisões supracitadas tendo em vista que, no caso em tela, não se trata de analisar as limitações do que pode ser negociado em sede de negociação coletiva, não cumpre adentrar no balizamento da autonomia da vontade dos negociantes. Haja vista o comportamento do Sindicato, que mesmo após pactuar em reiterados instrumentos coletivos de trabalho tal diminuição de intervalo intrajornada, posteriormente vai ao judiciário para que seja declarada inválida tal cláusula por ele mesmo acordada, se configurando assim explicitamente um comportamento contraditório que não coaduna com os parâmetros da boa-fé objetiva e lealdade.

Nesta senda, pode-se verificar a expectativa criada no Empregador de que mediante a autonomia da vontade sindical seria uma norma favorável para categoria, portanto do seu interesse, mesmo sendo uma norma de ordem pública, e que em verdade não deveria, a priori ter sido pactuada.

Sob outro ponto de vista, divergindo deste entendimento, salienta Valton Doria Pessoa (2013, p.172) que em se tratando de normas de ordem pública absoluta, não se pode alegar a existência de justa expectativa, que é imprescindível para definir o *venire*, visto que não podem tais direitos ter alteração por ajuste normativo.

---

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Por conseguinte, o TRT da 1ª Região, ao confirmar a improcedência do pedido sindical, o condenou diante do *venire contra factum proprium* mediante imposição de multa por litigância de má-fé.

No entanto, este entendimento fora revertido pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao apreciar o Recurso de Revista interposto pelo Sindicato, embasando sua decisão, inicialmente na legitimidade da entidade sindical para agir no interesse dos empregados diante da sua função de certificação de direitos dos trabalhadores, não reconhecendo ter agido o sindicato com litigância de má-fé.

Entendendo:

Não se pode reputar litigante de má-fé o ente sindical quando este atua na condição de substituto processual visando a anular cláusula normativa por ele mesmo firmada com a reclamada, pois, como representante da categoria profissional, possui legitimidade ampla para atuar no interesse dos empregados substituídos, não tendo o sindicato incorrido em nenhuma das hipóteses previstas no artigo 17 do CPC.<sup>30</sup>

Data vênia, logicamente, não se questiona a legitimidade sindical de atuar no interesse da categoria a qual representa. Tendo em vista que, não é pelo fato de o sindicato possuir esta autorização constitucional como substituto processual na tutela dos interesses dos substituídos, que ele poderá requerer judicialmente a anulação de uma cláusula coletiva pela qual ele próprio pactuou em sede de negociação coletiva, considerando-se não ser um comportamento possivelmente esperável, que contraria o mandamento geral da boa-fé objetiva, com a caracterização como *venire*.

Demais disso, no mérito, o Tribunal Superior julgou procedente o pedido do sindicato reconhecendo a invalidade da cláusula do instrumento normativo que prevê a redução do intervalo intrajornada por violar o entendimento já sumulado de impossibilidade de redução intervalar abaixo do mínimo previsto pela lei, consoante disposto na súmula 437 do Tribunal supracitado, fundamentando:

Nas razões de revista, o Sindicato autor assegura que a concessão do intervalo intrajornada é regra prevista no artigo 71, caput, da CLT e representa medida de higiene, saúde e segurança do trabalho busca garantir a saúde física e mental do trabalhador, além de constituir norma de ordem pública, fora dos limites da autonomia privada.

---

30

[http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TST/attachments/TST\\_RR\\_177003720075010342\\_21c7c.pdf?Signature=Azjl%2BVzGW0r0MnVB%2Fe5lu1C9MXY%3D&Expires=1445307065&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=339d2e4a8a32b6017e7c3c629c842e4e](http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TST/attachments/TST_RR_177003720075010342_21c7c.pdf?Signature=Azjl%2BVzGW0r0MnVB%2Fe5lu1C9MXY%3D&Expires=1445307065&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=339d2e4a8a32b6017e7c3c629c842e4e)



Nesse sentido, assegura que o intervalo intrajornada é insuscetível de supressão ou concessão parcial, mesmo que pactuado por meio de norma coletiva, não havendo como prevalecer intervalo intrajornada de trinta minutos.

[...]

Dessa forma, o Tribunal a quo, ao indeferir a pretensão de horas extras em decorrência do intervalo intrajornada reduzido indevidamente por norma coletiva, contrariou a jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula nº 437, item II, do TST.

Conheço do recurso de revista por contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 342 da SBDI-1, convertida na Súmula nº 437, item II, do TST.

Mais uma vez, com respeito à sua decisão, o Tribunal Superior acaba por autorizar a entidade sindical a se beneficiar de sua própria torpeza para requerer via judicial direitos que ele mesmo derogou em instrumento coletivo. É um posicionamento contrário aos ditames da boa-fé objetiva que é princípio basilar do ordenamento jurídico brasileiro, com o intuito de se evitar o abuso do direito e reger relações jurídicas justas.

Demais disso, é relevante pontuar que esta assertiva não diminui a aplicabilidade do entendimento já sumulado pelo TST anteriormente supracitado, tendo em vista que, conforme abordado pelo TRT 1, no julgamento do Recurso Ordinário deste mesmo processo, a impossibilidade de se admitir o comportamento sindical manifestamente contraditório não exclui de os próprios trabalhadores levarem individualmente ao judiciário o requerimento de tal direito, assim disposto no acórdão:

Resta, por fim, ressaltar que eventual irrisignação dos interessados quanto à concessão parcial dos intervalos para refeição pode ser trazida ao crivo do Judiciário diretamente pelos próprios trabalhadores, individualmente, não podendo é o julgador inobservar a ausência de boa fé(sic) processual, impondo-se, em consequência, a extinção do feito, adotando-se a regra segundo a qual ninguém pode ser ouvido ao alegar a própria torpeza.

A entidade sindical não pode agir em juízo como se fosse inimputável. A censura aplicável, portanto, há de levar em conta a natureza moral e pedagógica da sanção, impondo-se, aqui, a aplicação da Teoria do Valor de Desestímulo (caráter punitivo da sanção pecuniária), razão por que condeno o Sindicato Autor ao pagamento de multa de 1% e indenização de 20% pelos prejuízos causados à parte contrária, ambas calculadas sobre o valor da causa, e, ainda, ao pagamento de honorários advocatícios no percentual de 15% - equivalentes ao que pleiteado na inicial e buscado, mais uma vez, em sede recursal -, além das despesas efetuadas pela Ré e que venham a ser efetivamente comprovadas, tudo consoante os termos do art. 18, caput e §1º, do CPC.

Verifica-se assim, que não há por este entendimento prejuízo de direitos dos reais interessados, quais sejam, os trabalhadores, podendo individualmente recorrerem ao judiciário. Do mesmo modo, não há uma falta de observância de precedente do

tribunal já consolidado mediante súmula, e sim o desestímulo e a intolerância quanto a prática de comportamentos pautados na má-fé.

Neste particular, entendeu a Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar um caso similar ao analisado acima, decidindo por sua maioria, pela extinção do processo sem resolução do mérito, pelo qual o Sindicato pleiteia do mesmo modo a invalidade de cláusula coletiva por ele mesmo pactuada, assim entendendo:

Conforme à jurisprudência do TST e do STF, a prerrogativa prevista no art. 8º, III, da Constituição confere à entidade sindical ampla legitimidade para, na qualidade de substituto processual, atuar na defesa dos direitos subjetivos individuais e coletivos dos seus substituídos.

Entretanto, o fato de a entidade sindical ter participado da negociação coletiva e, conseqüentemente, ter anuído na celebração de cláusula coletiva nula, retira sua legitimidade para postular a nulidade da cláusula, pois o interesse defendido pelo sindicato em sua relação coletiva de direito material entra em conflito com sua posição processual na postulação de direitos dos substituídos.

[...]

O sindicato da categoria profissional, na condição de substituto processual, não atua por meio de mandato ou procuração dos substituídos, mas por legitimação extraordinária. Assim, pleiteia direito alheio em nome próprio, o que gera uma confusão de interesses na hipótese em que o direito alheio é contrário ao que o próprio Sindicato negociou anteriormente.

A ausência de boa-fé do Sindicato afasta a sua legitimidade e interesse para postular direitos da categoria.<sup>31</sup>

Com efeito, este é o entendimento mais acertado, por não permitir o comportamento contraditório sindical, visto que há um choque de interesses por negociar de uma forma e posteriormente recorrer ao judiciário a negação de uma conduta anteriormente adotada.

Esta visão, consubstancia a compreensão já afirmada anteriormente, que a boa-fé objetiva é um parâmetro de conduta que rege os sujeitos negociantes não somente no momento de formulação dos instrumentos coletivos, como também é imprescindível o seguimento deste princípio durante toda a execução das cláusulas coletivas pactuadas.

Corrobora esta percepção os seguintes precedentes da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO SINDICATO- AUTOR. 1) SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. FALTA DE INTERESSE PROCESSUAL. INVALIDADE DE CLÁUSULA NORMATIVA FIRMADA PELO PRÓPRIO SINDICATO. O Egrégio Tribunal a quo reformou a sentença, no que se refere ao período de vigência dos Acordos Coletivos de 2000/2002 e

---

<sup>31</sup> PROCESSO Nº TST-RR-11700-18.2007.5.01.0343. Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 9 de set. 2015.

2002/2004, acolhendo a preliminar suscitada pela Ré, de ausência de interesse processual do Sindicato Autor e extinguindo o feito, sem resolução do mérito, sob o fundamento de que é inaceitável que o Sindicato se insurja contra a negociação coletiva por ele acordada, o que denota a ausência de interesse de agir. Esta Turma, em recentes julgados, adotou entendimento no sentido de que, em casos como o presente, o Sindicato profissional não tem interesse de agir, porquanto não se mostra razoável o Autor se valer de instrumento normativo firmado por ele e a parte contrária, para, futuramente, valendo-se de sua própria torpeza, pretender a revisão do acordo anteriormente assumido na posição de defensor dos interesses dos empregados. Ressaltou-se nesses precedentes que a postura adotada pelo Sindicato afronta o princípio da lealdade e da boa-fé. Recurso de revista não conhecido. 2) INTERVALO INTRAJORNADA. Ante a ausência de prequestionamento, a insurgência relativa ao mérito, propriamente dito, encontra óbice nas dicções contidas na Súmula n. 297, I c/c a OJ n. 62 da SDI-1, ambas desta Corte. Recurso de revista não conhecido.

(ARR - 25900-36.2007.5.01.0341, Relator Desembargador Convocado: Tarcísio Régis Valente, Data de Julgamento: 08/04/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015).<sup>32</sup>

Neste sentido, conclui esta mesma turma:

A) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. III - SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. LEGITIMIDADE ATIVA. O Sindicato tem legitimidade para promover a ação que pleiteia horas extras, haja vista que o STF fixou entendimento no sentido de que o artigo 8º, III, da Constituição Federal assegura ampla legitimidade ativa ad causam dos sindicatos para a intervenção no processo como substitutos das categorias que representam. Precedentes. Não conhecido.

IV - BOA-FÉ OBJETIVA. PRINCÍPIO. VIOLAÇÃO. SINDICATO. AJUIZAMENTO DE AÇÃO. DESISTÊNCIA. NOVA AÇÃO. MESMA POSTULAÇÃO. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Segundo o princípio da boa-fé, as partes devem-se comportar de forma escorreita, leal, não só durante a formação, como também durante a execução, o cumprimento, do contrato. Tal princípio guarda estreita relação com o brocardo segundo o qual a ninguém é dado valer da própria torpeza. A boa fé objetiva tem como base o princípio ético, fundado na lealdade, na confiança, na probidade, condutas por que os contratantes devem se pautar, no momento das tratativas e no cumprimento dos ajustes. Uma das principais funções do princípio da boa-fé é a vedação ou punição do exercício do direito subjetivo quando caracterizado abuso de poder da posição jurídica, proibição de -venire contra factum proprium-. Esta proibição visa a -proteger uma parte contra aquele que pretende exercer uma posição jurídica em contradição com o comportamento assumido anteriormente.- Deflui desse princípio que a parte, depois de criar certa expectativa, em virtude da conduta, inequivocamente, indicativa de determinado comportamento futuro, incorre em quebra dos princípios da confiança e da lealdade, ante a surpresa prejudicial à outra parte. É certo que o intervalo intrajornada, por se tratar de preceito de ordem pública, haja vista que voltado para a segurança e salubridade da relação de trabalho, é inderrogável ao talante das partes. É igualmente correto que a lei impõe aos atores sociais, ao contratarem, comportamento ético, voltado para estabilidade das relações jurídicas, sem que uma parte, valendo-se de sua própria torpeza, pretenda exercer em face da outra posição jurídica em contradição com o comportamento anteriormente assumido. Não é ético nem lícito que o sindicato autor, em manifesto comportamento contraditório, valha-se de instrumentos processuais, que a lei lhe põe à disposição, venha

---

<sup>32</sup> Disponível em: <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>. Acesso em: 20/10/2015

ao Judiciário ajuizar nova ação e postular horas extras, alegando redução do intervalo intrajornada, de uma hora para quarenta e cinco minutos. Flexibilização de horários que este mesmo sindicato, em sucessivos acordos coletivos ajustara e defendera em ação anteriormente ajuizada, pretensão que resultara infrutífera. A conduta do sindicato configura afronta à boa-fé, princípio albergado pelo artigo 422 do CCB, circunstância que também traduz menoscabo aos valores éticos sociais, padrões de conduta por que todos cidadãos devem se pautar. Quem não cumpre a lei ou contrato não pode exigir do outro o cumprimento do preceito que ele próprio já descumprira. A ninguém é dado fazer a outrem o que não faria contra si próprio. Violação ao artigo 422 do CCB configurada. Precedente. Conhecido e provido.

B) AGRAVO DE INSTRUMENTO - SINDICATO RECLAMANTE Em virtude do provimento dado ao recurso de revista da reclamada pela improcedência dos todos os pedidos formulado na petição inicial, o exame do agravo de instrumento do sindicato autor resulta prejudicado. Prejudicado o exame do agravo de instrumento.

(ARR - 595-62.2010.5.04.0761, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 15/10/2014, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/10/2014).<sup>33</sup>

Por esta via, far-se-á necessário diante de um caso concreto a análise não somente de validade ou invalidade de pactuação de cláusula coletiva, diante da limitação da autonomia da vontade pelas normas constitucionais e infraconstitucionais dispostas, bem como é fundamental verificar o dever de lealdade, ético que garante a estabilidade das relações jurídicas.

Ademais, ao decidir pela não permanência de comportamentos contraditórios em negociações coletivas pela via judicial tem como escopo além de preservação dos parâmetros mínimos de condutas, evitar o desequilíbrio das relações jurídicas, caso a prática destas condutas sejam toleradas.

Pode ainda, verificar comportamento contraditório no âmbito processual no julgamento da Segunda Turma do Tribunal Regional da Primeira Região, em sede de Recurso Ordinário, no qual houve ajustamento em cláusula normativa pelo empregador e sindicato de trabalhadores previsão de reajuste de salário. Posteriormente, o empregador em sede de dissídio, alega a invalidade de tal ajuste, que diante da sua natureza de empresa pública ou sociedade de economia mista por falta de dotação orçamentaria ou autorização anterior de autoridade administrativa a que estava adstrita, não ter que adimplir com o pactuado. Este tribunal embasa sua decisão nos pressupostos aqui abordados, nestes termos:

Em diversas situações o Código Civil proíbe que a parte contradiga a conduta inicial que possa ter despertado na outra uma confiança legítima de que esse comportamento não seria alterado. Neutraliza-se, com isso, a

---

<sup>33</sup> Disponível em: <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>. Acesso em: 20/10/2015

conduta que, intencionalmente ou não, cause prejuízo. Numa palavra: tutelam-se a confiança legítima e a boa fé objetiva, pois o fim do direito é proteger a dignidade humana e esta se imbrica com a solidariedade. Para o **nemo potest venire contra factum proprium** todas as condutas humanas potencialmente ensejam efeitos jurídicos. Dito doutra forma, a proibição do comportamento contraditório **judicializa** condutas aparentemente marginais de tal sorte que o direito passa a exigir a sua conservação<sup>17</sup>. Não é apenas punição à incoerência, mas um princípio de proibição à ruptura da confiança, por meio da incoerência<sup>18</sup>. A contradição não agride apenas a expectativa de uma coerência de condutas, mas a confiança despertada na outra parte, ou em terceiros. Tutelando-se a boa-fé, tutela-se a estabilidade das relações jurídicas. Fato próprio, ou conduta inicial, é qualquer comportamento da parte, até mesmo o antijurídico ou o não-vinculante. É todo acontecimento derivado da atuação humana<sup>19</sup>. Para o **venire contra factum proprium** não é relevante se a conduta inicial é jurídica ou antijurídica ou se o comportamento contraditório foi acidental ou intencionalmente desejado para prejudicar. O que se exige do fato próprio não é que seja juridicamente relevante ou eficaz (se o fosse, o direito positivo já o teria amparado), mas que possa, sob o ponto de vista fático e objetivo, repercutir na esfera alheia, gerando legítima confiança<sup>20</sup>. Proibir o comportamento contraditório é exigir que a contraparte se abstenha do exercício de um direito, se for razoavelmente possível supor que esse exercício quebrará a justa expectativa da outra parte<sup>21</sup>.<sup>34</sup>

Através deste julgamento pode ser visto claramente comportamento contraditório e de má-fé da Empresa, pelo ajustamento de determinada cláusula que não poderia em tese ter sido feita sem autorização de autoridade competente. E se aproveitando deste argumento se vale de não cumprir, e além disso alegar como invalida uma cláusula que ela mesma ajustou, uma manifestação que exerceu diante da sua livre manifestação de vontade, gerando a expectativa em toda categoria de empregados, que fora frustrada.

Há, ainda, na jurisprudência pátria, outros exemplos de verificação de comportamentos contraditórios. É o caso da decisão dos Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, que diante do movimento de greve após 6 dias da conclusão de acordo coletivo enquadrou tal conduta como exercício abusivo de direito por violação à boa-fé objetiva, assim entendendo:

Além da inobservância do mencionado requisito legal, a greve teve início em 4/6/2014 (fl. 1214), ou seja, 6 (seis) dias após a celebração do acordo coletivo com a Suscitante (fl. 1166), violando o art. 14 da Lei nº

<sup>34</sup> Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/201850798/recurso-ordinario-ro-109320420145010002-rj/inteiro-teor-201850938>. Acesso em: 26/10/2015. Processo número 0010932-04.2014.5.01.0002 (RO). Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 2ª Turma, Rio de Janeiro. Relator: Jose Geraldo da Fonseca. Data de julgamento: 27/05/2015.

7.783/89, que determina que a manutenção da paralisação após a celebração de acordo coletivo caracteriza abuso do direito de greve.

Mesmo que se entenda que não houve violação aos arts. 4º e 14 da Lei nº 7.783/89, o exercício abusivo do direito de greve é configurado por violação à boa-fé objetiva, que deve ser observada pelas partes mesmo após a conclusão das negociações, nos termos do art. 422 do Código Civil.

A celebração do acordo coletivo pressupõe o fim do conflito, sobretudo quando uma de suas cláusulas abrange expressamente a principal motivação da greve, de modo que sua deflagração viola a boa-fé objetiva e caracteriza abuso de direito, com base no art. 187 do Código Civil.

Como destacado pela Vice-Presidência do Eg. TRT (fls. 1397/1414), essa conduta do Suscitado caracteriza uma modalidade específica de ato abusivo, denominada de *venire contra factum proprium*, que representa uma verdadeira proibição a comportamento contraditório (...).<sup>35</sup>

Por este entendimento, o direito de greve, em que pese seja uma garantia constitucionalmente amparada ao trabalhador, verifica-se como uma conduta incompatível diante da anterior consecução de instrumento coletivo, este ajuste gera a expectativa na outra parte de que há o interesse em cumprimento de tais previsões e que os eventuais conflitos foram sanados. Todavia, rompe-se com a boa-fé o sindicato ao decretar a greve posteriormente.

Concluindo assim o mencionado tribunal:

O abuso do direito de greve por parte do Suscitado está materializado na mudança de seu comportamento com a deflagração da greve, contradizendo sua conduta anterior de celebrar um acordo coletivo.

É inegável que a celebração do acordo gerou a legítima expectativa no Suscitante de respeito às condições de trabalho estabelecidas na negociação coletiva. Entretanto, a paralisação representa comportamento contraditório à conduta inicial.

Por fim, por tudo exposto, a jurisprudência trabalhista mostra-se atenta em não permitir que comportamentos em desconformidade com parâmetros éticos de conduta se mantenham na justiça laboral. De modo que nas negociações coletivas, não bastam a compatibilidade com súmula dos tribunais ou com limitações impostas pela legislação, antes disso, mostra-se como fundamentais condutas pautadas na boa-fé objetiva e nos princípios gerais do direito.

---

<sup>35</sup> PROCESSO Nº TST-RO-5157-89.2014.5.09.0000.

## 5 CONCLUSÃO

Por derradeiro, a partir das considerações ora expostas no presente trabalho, conclui-se da seguinte forma.

I) Preliminarmente, a formação do Direito Coletivo teve como base a aglomeração de trabalhadores com a finalidade de lutar por condições de trabalho mais favoráveis, se opondo a modos exploradores de trabalho.

II) A origem dos sindicatos se deu diante desse agrupamento, resultado de lutas históricas pelas quais fez surgir o sentimento de consciência coletiva, com escopo a tutela dos interesses dessa classe.

III) Estas entidades sindicais têm como principal função a de representar os membros de determinada categoria, atuando na tutela dos seus interesses, sobretudo no âmbito das negociações coletivas.

IV) Neste seguimento, a negociação coletiva fora construída como um meio de promoção de debates dos atores sociais para se chegar a instrumentalização de instrumentos coletivos.

V) Como modo de conferir o equilíbrio da relação negocial, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, VI, estabeleceu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, como forma de igualar as condições das partes e ter pelos trabalhadores um substituto que represente seus reais interesses.

VI) Ademais, a negociação coletiva trata-se de um meio autocompositivo de resolução de eventuais conflitos existentes nas fases de negociação, em que as próprias partes pelo diálogo os resolvem e ajustam condições de trabalho aplicáveis.

VII) Nesta senda, os sujeitos coletivos podem formular seus ajustes por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, que são os efeitos formais da negociação. No que se refere ao acordo coletivo trata-se de instrumento em que pactuaram o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas. Já na convenção coletiva há a negociação entre dois ou mais sindicatos.

VIII) Neste sentido importante a aplicação de princípios basilares durante as negociações, que funcionam como parâmetros de condutas que vão guiar as partes durante todas as fases desse método autocompositivo.

IX) Dentre estes vetores, aplicam-se o princípio da igualdade pelo qual pressupõe a equivalência contratual dos sujeitos coletivos; da adequação setorial negociada, que estabelece que desde que respeitados os limites impostos pela legislação e se refiram a direitos disponíveis, as normas pactuadas em negociação coletiva sendo mais favoráveis ao trabalhador aplicar-se-á estas em detrimento das previsões contidas na lei; da paz social, pela qual, diante da negociação as partes pressupõe conferir trégua aos conflitos e o princípio da boa-fé objetiva.

X) E este último princípio, principal para o propósito do presente trabalho, pelo qual as partes devem se pautar por comportamentos leais, manifestações com transparência e retidão nas suas condutas ao longo de toda negociação coletiva.

XI) Este princípio, consoante disposto no art. 113 do Código Civil de 2002, dispõe acerca do caráter interpretativo do princípio da boa-fé, em que os negócios devem ser vistos conforme os seus preceitos. Do mesmo modo, a boa-fé funciona como limitação a autonomia privada, de forma a pautar o exercício dos direitos das partes na lealdade e retidão. E ainda, por este princípio, pressupõe a criação de deveres anexos a qualquer relação jurídica, não somente aqueles dispostos nos contratos.

XII) Por esta via, como desdobramento do princípio da boa-fé objetiva aparece o *venire contra factum proprium*, que pode ser configurado quando ocorre a prática de determinado ato e posteriormente adota-se um comportamento que contraria o anteriormente demonstrado.

XIII) O *venire* tem como fundamento a teoria dos atos próprios que visa tutelar a legítima confiança gerada pela prática de um comportamento, bem como evitar o exercício abusivo dos direitos por não ter comportamento com base na boa-fé. Portanto, a essência deste instituto é se evitar a deslealdade, a incoerência de condutas, em razão da ruptura da confiança que ocorre quando da prática de uma conduta contraditória.

XIV) Diante da incoerência desta prática, enquadra-se o comportamento contraditório como um ato ilícito que deve ser vedado pelo Direito.



XV) Desse modo, diante da verificação do *venire*, em razão da ruptura da confiança e incongruência das condutas praticadas visa-se a inadmissibilidade deste comportamento, com a posterior possibilidade de reparação diante da verificação de dano pelo comportamento contraditório.

XVI) Ademais, em que pese haja omissão da legislação trabalhista neste sentido, é possível e fundamental a aplicação da boa-fé objetiva e por conseguinte que se vede comportamentos contraditórios nas relações laborais individuais e coletivas.

XVII) É possível no âmbito de individual das relações trabalhistas verificar uma série de condutas contraditórias, tanto por parte do empregador quanto por parte do empregado.

XVIII) Por esta via, deve-se ter cautela na verificação do exercício dos direitos por parte dos empregados, tendo em vista que estes possuem um rol extenso de direitos e são munidos de uma série de garantias protetivas. Em razão disso, é preciso atenção para o exercício abusivo destes direitos por partes dos trabalhadores. Assim, o cunho protetivo conferido a eles não pode ser utilizado como mecanismo de tolerância para que realizem comportamentos configurados como *venire*.

XIX) No tocante as relações coletivas, mais precisamente, as negociações coletivas de trabalho, também são inegáveis caracterizações e incidência do *venire*.

XX) Estas possibilidades podem ser vistas inicialmente durante as fases das negociações coletivas, uma vez que no decorrer delas pressupõe manifestações transparentes, pautadas na boa-fé e lealdade.

XXI) Diante da incidência do comportamento contraditório no campo material das negociações, verifica-se a possibilidade de responsabilização.

XXII) Ademais, verifica-se a possibilidade de o Ministério Público do Trabalho atuar na defesa dos interesses de uma categoria diante de lesão a direito destes, em razão da legitimidade do MPT em atuar via Ação Civil Pública, na tutela dos interesses difusos ou coletivos, consoante disposto no artigo 83, inciso III, da Lei Complementar nº 75 de 1993.

XXIII) Do mesmo modo, há a possibilidade de nos próprios instrumentos coletivos haver a imposição de multas diante de incongruência do que fora ajustado em sede

de acordo ou convenção coletiva, como forma de as partes cumprirem com o que fora pactuado. Neste sentido há entendimento do TST já sumulado sob número 384.

XXVI) Outrossim, no âmbito processual diante da verificação do *venire contra factum proprium* pode ser imputada multa por litigância de má-fé como modo de responsabilização ao sujeito que ajuíza um processo judicial por trás de um comportamento contraditório.

XXV) O exame de tais hipóteses em que se caracterizam condutas contraditórias tem como escopo exemplificar uma série de condutas incoerentes que configuram-se em desconformidade com a boa-fé.

XXVI) Por esta via, o exame dos dispositivos jurisprudenciais tem como intuito evidenciar uma série de comportamentos contraditórios no âmbito processual trabalhista, pelos quais, verifica-se que as partes utilizam o processo com deslealdade e incoerência a seus comportamentos.

XXVII) A verificação de condutas contraditórias é algo que não pode ser tolerado pelo ordenamento jurídico, diante da visível ofensa ao mandamento geral da boa-fé objetiva que funciona como parâmetro para todos os campos do direito.

XXVIII) Deste modo, antes de adentrar nas limitações da autonomia da vontade impostas pela legislação, analisando se as normas negociadas compreendem direitos disponíveis, é necessário a verificação de que se os comportamentos dos sujeitos negociantes estão congruentes entre si e, portanto, em conformidade com os ditames gerais da boa-fé objetiva.

XXIX) Por fim, diante destas compreensões o judiciário brasileiro não pode permitir que comportamentos contraditórios subsistam no ordenamento jurídico e que tais condutas pautadas na má-fé movimentem a máquina judiciária. Ainda, impende ao judiciário imputar responsabilizações à estes sujeitos como modo de coibir estes tipos de comportamentos.

## REFERÊNCIAS

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

AROUCA, José Carlos, **Curso básico de Direito Sindical**. 2ª ed. Editora LTr, 2009.

BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região. Recurso Ordinário n. 0001593-57.2013.5.05.0612. 3ª Turma. Relator: Humberto Jorge Lima Machado. DJ 04 dez. 2014. Disponível em: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/159018029/recurso-ordinario-record->> Acesso em: 31 out. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. Editora LTr, 2012.

BERNARDES, Hugo Gueiros. **Direito do Trabalho**. V.1. São Paulo, LTr, 1989.

BORGES, Thiago Carvalho. Boa-fé nos Contratos: Entre a fonte e a solução do caso concreto. **Revista Baiana de Direito**. Salvador: Faculdade Baiana de Direito, v.4, jul./dez. 2009, p.137-146.

BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm).> Acesso em: 02 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 de out. de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)> Acesso em: 31 out. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)> Acesso em: 31 out. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar 75, de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, 20 de maio de

1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm)> Acesso em: 31 out. 2015.

BRASIL. **Lei 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, 28 de junho de 1989. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/LEIS/L7783.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L7783.htm). Acesso em: 25 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Nº 52800-16.2008.5.09.0562. Terceira Turma. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Julgado em 11 mai. 2011. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2052800-16.2008.5.09.0562&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAL8aAAB&dataPublicacao=20/05/2011&localPublicacao=DEJT&query=a%E7%E3o%20and%20civil%20and%20p%20FAblica%20and%20direitos%20and%20coletivos%20and%20legitimidade%20and%20ativa%20and%20do%20and%20minist%E9rio%20and%20p%20FAblico%20and%20do%20and%20trabalho>> Acesso em: 26 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 177003720075010342. 2ª Turma. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Julgado em: 20 mai. 2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/193126597/recurso-de-revista-rr-177003720075010342/inteiro-teor-193126625>> Acesso em: 20 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 11700-18.2007.5.01.0343. Oitava Turma. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Julgado em: 9 set. 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2011700-18.2007.5.01.0343&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAOVLAQAQ&dataPublicacao=18/09/2015&localPublicacao=DEJT&query=venire%20and%20contra%20and%20factum%20and%20proprium%20and%20negocia%E7%E3o%20and%20coletiva>> Acesso em: 20 out. 2015

COSTA, Judith Martins. **A boa-fé no direito privado** sistema e tópica no processo obrigacional. Editora Revista dos Tribunais, 1ª edição, 2ª triagem, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho: **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª edição, Editora LTR, 2012.

\_\_\_\_\_. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 2ª edição, Editora LTr, Setembro 2004.

\_\_\_\_\_, **Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores**. Em: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, abril/jun 2001, vol. 67. Editora Síntese.

\_\_\_\_\_, **Constituição da República, sistema trabalhista brasileiro e direito coletivo do trabalho**. Em: Revista LTR Legislação do Trabalho, ano 79, abril 2015, São Paulo.

DÓRIA, Valton Pessoa, **A Incidência do *Venire Contra Factum Proprium* nas Relações de Trabalho**, DOUTORADO EM DIREITO DAS RELAÇÕES SOCIAIS. São Paulo, 2013.

DUARTE, Ícaro de Souza Duarte, **O reconhecimento do direito de informação na negociação coletiva como decorrência da aplicação do princípio da boa-fé objetiva**, PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO, MESTRADO EM DIREITO PRIVADO E ECONÔMICO, Universidade Federal da Bahia, 2011.

FARIAS, Cristiano Chaves de; Rosendal, Nelson. **Curso de Direito Civil: contratos, teoria geral e contratos em espécie**. 2.ed.rev.atual.e ampl.: Jus Podivm, 2012.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: contratos, teoria geral**. 9.ed. rev. atual. e ampl. Volume 4. São Paulo: Saraiva, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ªed. Revista, atualizada e ampliada. Ed. Forense, Rio de Janeiro, 2015.

GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras de. Revista LTr Legislação do Trabalho, ano 74, fevereiro 2010, São Paulo: **princípios da negociação coletiva de trabalho**.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: contratos e atos unilaterais**. 10.ed., Saraiva, 2013.

GUIMARÃES, Celi Gomes. O Modelo Sindical Brasileiro e as Centrais Sindicais. **Novos Nomes em Direito do Trabalho**.

JÚNIOR, Fredie Didier, **Alguns aspectos da aplicação da proibição do *venire contra factum proprium* no Processo Civil**. Em: Leituras complementares de Direito civil, o direito civil-constitucional em concreto. 2.ed. Jus Podivm, 2009.

JÚNIOR, Gilberto Carlos Maistro, **O princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva**. Editora LTR, 2012.

MARTINS, Suzana Leonel, **O princípio da boa-fé na negociação coletiva trabalhista**, PUC/ São Paulo, 2006, MESTRADO EM DIREITO DAS RELAÇÕES SOCIAIS.

MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho**, 29ª edição, Ed. Atlas, 2012, São Paulo.

MARTINEZ, Luciano, **Curso de Direito do Trabalho**, 5ª edição, Editora Saraiva, 2014.

MEIRELES, Edilton. LTr, Janeiro 2005.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Recurso Ordinário N° 01185201207003006. Primeira Turma. Relator: Maria Laura Franco Lima de Faria. Julgado em 09 out 2013. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124083656/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1185201207003006-0001185-3420125030070>>. Acesso em: 21 ou. 2015.

NEGREIROS, Teresa. **Fundamentos para uma Interpretação Constitucional do Princípio da Boa-Fé**. 1998. Editora Renovar.

OLIVEIRA, Antônio Carlos Paula de. **Revista Pessoal de Empregado: exercício, limite, abuso**. São Paulo: LTr, 2011.

SANTOS, Ronaldo Lima, Teoria das normas coletivas, 2ª edição, 2009.

SCHREIBER, Anderson, **A proibição de comportamento contraditório, tutela da confiança e venire contra factum proprium**, Editora Renovar, Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, Otavia Pinto e. **A contratação coletiva como fonte do Direito do Trabalho**: ed. LTr, 1998.

SILVA, Tâmara Trindade Silva, **A proibição de comportamento contraditório: boa-fé objetiva, proteção da confiança e venire contra factum proprium**, Universidade Federal da Bahia Faculdade de Direito, MONOGRAFIA, 2010.

SOMBRA, Thiago Luís Santos Sombra. 15. **A tutela da confiança em face dos comportamentos contraditórios**. Em: Revista de Direito Privado. Número 33, janeiro-março 2008. Editora Revista dos Tribunais

SOUZA, Wagner Mota Alves de. **A teoria dos atos próprios**. Da proibição de *venire contra factum proprium*. Editora JusPodivm, 2008.

STUMER, Gilberto; MIES, Natalia Schnaider Serro. A liberdade sindical e o papel do sindicato. Em: Revista Legislação do Trabalho. Ano 79. Fevereiro, 2015.

SUSSEKIND, Arnaldo. **A convenção coletiva de trabalho em confronto com a lei**, LTR, Abril/2010.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. 2ª ed. São Paulo, LTr, 2002.

PINTO, Paulo Mota. **Sobre a proibição do comportamento contraditório (venire contra factum proprium) no direito civil**. Em: Revista Trimestral de Direito Civil, Padma, Out/Dez 2003.

PENTEADO, Luciano de Camargo. **Figuras parcelares da boa-fé objetiva e venire contra factum proprium**. Em: Revista de Direito Privado, Ano 7, Julho-Setembro de 2006. Ed. Revista dos Tribunais.

PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo, **A boa-fé nas negociações coletivas trabalhistas**. Editora LTR, 2011.

QUESADA, Ferreira Ana, **VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM E A BOA-FÉ OBJETIVA: POR UM EXAME SISTEMÁTICO**. Trabalho de conclusão de curso, 2009, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Disponível em: <[http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2009\\_2/ana\\_quesada.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2009_2/ana_quesada.pdf)>

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário Nº 0001094-66.2012.5.01.0015. Segunda Turma. Relator: José Geraldo da Fonseca. Julgado em 20 de ago. 2014. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/136611138/recurso-ordinario-ro-10946620125010015-rj/inteiro-teor-136611229>>. Acesso em: 25 out. 2015.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário Nº 00109320420145010002. Segunda Turma. Relator: Jose Geraldo da Fonseca.

Julgado em 27 mai. 2015. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/201850798/recurso-ordinario-ro-109320420145010002-rj>> Acesso em: 26 out. 2015.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário. Nº 0017700-37.2007.5.01.0342. 9ª Turma. Relator: Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues. Julgado em: 13 mar. 2012. Disponível em: <<http://consulta.trtrio.gov.br/portal/downloadArquivoPdf.do?sqDocumento=2408680>> Acesso em: 19 out.2015.

TUPINAMBÁ NETO, Hermes Afonso, **Negociação coletiva: atualidade e potencialidade**. Em: Presente e futuro das relações de trabalho. Editora LTR, São Paulo, 2000.