

ESTABILIDADE OU GARANTIA DE EMPREGO DECORRENTES DE INTERPRETAÇÃO DE CLÁUSULA NORMATIVA OU REGULAMENTAR

Ricardo Sampaio^()*

Introdução

Escasso o emprego, muitas ações têm ingressado na Justiça do Trabalho postulando a reintegração, baseando-se em “interpretação” de cláusulas de regulamento empresarial, convenções e acordos coletivos. Buscam uma pretensa estabilidade, que redundaria da existência de roteiros para a dispensa por justa causa, em especial quando tenham sido por qualquer motivo desobedecidos.

Sustentam que a existência de uma previsão para o caminho da dispensa justificada, afasta a possibilidade empresarial de rescindir o contrato por vontade unilateral, ainda que pagando as verbas indenizatórias. Também sustentam a ilegalidade do ato patronal quando, em meio a um procedimento investigatório interno, dele desiste e impõe a dispensa imotivada.

Para obter então a reintegração, utilizam-se de um raciocínio que envolve várias etapas. Dizem que, sendo a norma regulamentar ou convencional vinculativa, só permite a dispensa por justa causa. Em consequência, deduzem que isto é uma forma de estabilidade contratual. Sendo-a, autorizaria implicitamente, se desobedecida, a reintegração.

Com alguma preocupante frequência, diversos julgados vêm acatando estas ponderações e mandado reintegrar empregados com poucos anos de serviço. Impõem, ainda, o pagamento integral dos salários do período de “afastamento”, com todos os consectários legais. Tais decisões, conquanto possam ter algum cunho benemerente e social, apresentam-se em geral equivocadas diante do direito vigente.

^(*) *Ricardo Sampaio é Advogado, Professor de Direito do Trabalho em Curitiba/PR, Juiz Aposentado e Ex-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.*

2. Inexistência Constitucional de Estabilidade – Art. 7º, inc. I da Carta Magna

O primeiro fundamento a considerar é a *regra geral* da inexistência de *estabilidade* pelo sistema vigente na Constituição Federal de 1988. Dentre outros “direitos” dos empregados, não capitulou ela a garantia do emprego no extenso rol de seu art. 7º. Sobrevivem hipóteses raras, decorrentes de situações específicas e que reclamam uma tutela especial, como a maternidade, a direção sindical e a participação na CIPA, para falar de algumas.

CELSO RIBEIRO BASTOS, notório constitucionalista, ao examinar o dispositivo mencionado, adverte que “... *nenhuma referência é feita à estabilidade. Em consequência, esse direito de não ser despedido deixa de existir.*” (-in- “Comentários à Constituição do Brasil”, Ed. Saraiva, 2º vol., 1989, pág. 410).

Portanto, o julgador ou o intérprete não podem, em princípio, admitir a estabilidade por dedução, ante a exclusão da Lei Maior. Têm, antes, que redobrar as cautelas no exame de cláusulas normativas e regulamentares. É indispensável que a vantagem esteja inserta com clareza e indene de dúvidas. Do contrário, terão adentrado no terreno da inconstitucionalidade, quando concedem um tal direito, se nebulosas as cláusulas.

Reforçando a tese do desaparecimento estabilitário, indaga ainda CELSO BASTOS: “*Pode a lei criar outras hipóteses de estabilidade?*” Ao que ele próprio soluciona: “*A resposta é negativa. (...) no caso presente, a Constituição exauriu integralmente a matéria, não contemplando a estabilidade, mas conferindo-lhe um direito substituto. (...) Ao empregador cabe a faculdade da dispensa; ao empregado cabe o direito à indenização...*” (-in- ob. cit., pág. 414, grifamos-seccionamos).

Dai, a conclusão inevitável do mestre, nem sempre obedecida: “*Em síntese, portanto, os casos de estabilidade encontram-se hoje limitados às exceções que a própria Constituição contempla.*” (-in- ob. cit. pág. 414).

É que o art. 7º, inc. I da Carta Magna de 1988 diz que a relação de emprego é protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, sim. Mas não pela estabilidade como regra geral (exceto nos casos disciplinados

pela própria Constituição). A “proteção” se dá mediante indenização compensatória.

Analizando tema correlato, envolvendo a necessidade de “interpretar” cláusula de regulamento empresarial, em que se dispunha quanto às etapas internas necessárias para a dispensa por justa causa, decidiu com propriedade o TRT-9a. Região (Paraná):

“Igualmente, o artigo 7º, I, da CF/88, viabiliza a criação de legislação complementar destinada à proteger a relação empregatícia contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Todavia, como expressamente determinado, é necessária a elaboração de lei complementar para a geração de eficácia ao dispositivo constitucional, que não corresponde, de forma imediata, a uma garantia de estabilidade como pretende o autor, mas sim, à possibilidade de criação de mecanismos assecuratórios de determinados benefícios ou elementos impeditivos ou que limitem a dispensa sem justa causa.” (-in- RO-10.838/94, Ac. 12.780/95, rel. desig. Juiz TOBIAS DE MACEDO FILHO, grifamos-destacamos).

“Forçar” a interpretação, para substituir na via judiciária a vontade do empregador, é ir contra a Constituição, a doutrina e a jurisprudência. A lesão também existe na hipótese já referida em que a organização empresarial abre mão da dispensa por justa causa, embora tendo motivos para tanto, e opta pela dispensa injustificada, com pagamento integral das rescisórias.

O empregado recebe e, depois, ajuíza ação pretendendo que só poderia ter havido dispensa por justa causa. Invoca o regulamento empresarial que trata do “*iter*” em casos tais, e não raro obtém provimento jurisdicional concessivo até de reintegração.

A empresa acaba punida porque indenizou o empregado, que com isto concordou expressamente. Em “*sui generis*” situação, é apenas porque cumpriu a regra tanto do art. 7º, inc. I da Lei Maior do país, como do art. 477 da CLT!

A concessão de uma vantagem imprevista pela Constituição Federal, a partir de contratos tipicamente privados, como o coletivo ou o regulamentar de trabalho, demanda extraordinária prudência do julgador e do

intérprete. Afinal, a interpretação do que houve na vontade de uma das partes é um ato de extremo subjetivismo.

Não há lugar, aqui, para o velho axioma “*na dúvida, em prol do empregado.*” Primeiro, porque a matéria é constitucional. Segundo, porque estamos diante de contratações coletivas, no caso do acordo e da convenção, em que as partes se encontram teoricamente no mesmo plano, sem hipossuficiência, já que os próprios empregados estão assistidos por suas lideranças sindicais. E, no regulamento empresarial, o contrato é de adesão, mas a cláusulas benéficas.

3. Instituição da Estabilidade Regulamentar ou da Normativa

O texto constitucional não impede, como é óbvio, que tanto nos acordos e convenções, como no próprio regulamento empresarial, haja a concessão estabilitária. Na prática, porém, a instituição da vantagem implica em renúncia ao direito de dispensa imotivada.

Até por isto mesmo, a renúncia a algum direito assegurado na legislação tem que ser expressa, inequívoca, sem titubeios. Sendo a estabilidade uma vantagem extraordinária, pressupõe, conseqüentemente, que sua existência se mostre evidente, com todas as letras. Haverá, quando dito no texto a ser confrontado que ela existe; não haverá, sempre que for imprescindível uma análise mais detalhada do conteúdo clausular.

A largueza interpretativa ocasiona situações absurdas. Acabam “reintegrados” empregados com pouquíssimos anos de casa – dois, três ou até menos. Requisitos evidentemente menores do que os exigíveis quando havia a própria estabilidade decenal.

Por outro lado, mesmo que se esteja diante de uma disciplina para apuração de faltas graves, o empregador pode dispensar sem justa causa, desde que pagando as indenizações legais. Entendimento diverso leva a uma dupla renúncia “tácita”: à inexistência constitucional de garantia de emprego e à auto-limitação ao poder de dispensa.

Tratando-se este de um direito quase potestativo, qualquer renúncia a ele teria que ser muito clara, límpida e evidente.

É o que diz a jurisprudência maior da Seção De Dissídios Individuais - SDI do TST:

“Não se divisa estabilidade de norma regulamentar que disciplina a despedida por justa causa, traçando, cautelosamente, para tal hipótese, a diretriz de apurar os fatos que a determinam. Estabilidade não se presume: há de resultar inequívoca e expressa a auto-limitação do direito potestativo de rescisão contratual.” (TST - SDI, E-RR 77.478/93, Ac. 2.889/96, rel. Min. JOÃO ORESTE DALAZEN, -in- “DJU”, 21/fev/1997, pág. 3.009, grifamos).

Referida decisão foi conseqüência da cuidadosa decantação jurisprudencial das próprias Turmas do C. TST, em etapas recursais anteriores:

“Não se infere a estabilidade do fato de o regulamento empresarial assegurar a apuração de falta grave aos casos de dispensa com justa causa. Tal previsão se prende à teoria dos motivos determinantes, pela qual os atos administrativos, quando tiverem sua prática motivada, ficam vinculados aos motivos expostos, para todos os efeitos jurídicos.” (TST, 2ª T., RR-89.439/93, Ac. 1.248/94, rel. Min. JOÃO TEZZA, -in- “DJU”, 10/jun/1994, pág. 14.953, grifamos).

São arestos confortados também pela doutrina. Em artigo paradigmático no “Repertório IOB de Jurisprudência, 5/96, pág. 77, o consagrado professor ARION SAYÃO ROMITA ensina inexistir dúvida que *“... a corrente doutrinária mais acreditada apoia o entendimento de que a Constituição em vigor exclui a possibilidade de reintegração: já que o art. 7º, I, manda a lei complementar prever indenização compensatória, implicitamente veda a estabilidade absoluta como regra geral (só a admite nas hipóteses taxativamente enumeradas: dirigente sindical, gestante e diretor de CIPA)”* - grifamos.

Como já dito, a instituição de estabilidade pode ocorrer no regulamento ou mediante acordo ou convenção coletivas de trabalho. Mas “instituir” quer também dizer “evidenciar”, “mostrar”, “revelar”. Injurídico, ilegal e inconstitucional “presumi-la” por interpretação lata, distanciada dos cânones.

Estabilidade não há, então, toda vez que se interprete que ela existe de modo meramente tácito, à vista da posição da jurisprudência superior, já transcrita. Garantia de emprego, tampouco, pois apenas se obriga o empregador a um rito, a um *iter*, ao seguimento de alguns passos quando da dispensa por justa causa.

Situação ainda pior envolve os chamados “grupos econômicos”. Com inusitada frequência, tem-se “estendido” a estabilidade meramente “interpretada” de uma das empresas componentes do conglomerado, para beneficiar a empregado que trabalha em outra. Ocorre aqui nítida infração ao § 2º do art. 2º da CLT, que não tem tal extensão, e também ao inc. II do art. 5º da Constituição Federal.

4) Violação do Art. 5º, inc. II da Constituição Federal de 1988

Diz o dispositivo em epígrafe: *“ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.”* (grifamos).

Tal princípio de suma relevância tem sido argüido, às vezes, com prodigalidade condenável. Mas é perfeitamente invocável em casos como os que se analisam.

Afinal, inexistente hoje no Brasil qualquer lei concessiva de estabilidade a empregado às vésperas de mal completar dez anos de trabalho. Tampouco há lei determinando garantia de emprego na mesma situação. Muito menos há lei proibindo que uma rescisão contratual trabalhista, originalmente por justa causa, seja alterada ainda a tempo, com supressão da causa e as devidas indenizações.

A concessão estabilitária, pelo Judiciário, contra o verdadeiro propósito da empresa, infringe o chamado princípio da legalidade, definido pelo ex-presidente do Excelso Supremo Tribunal Federal, o eminente Ministro JOSÉ CELSO DE MELLO FILHO: *“Ninguém, brasileiro ou estrangeiro, pode ser compelido a fazer, a deixar de fazer ou a tolerar que se faça alguma coisa, senão em virtude de lei.”* (-in- “Constituição Federal Anotada”, Ed. Saraiva, 1986, 2a. ed., pág. 429).

Certo que se referia à Carta de 1969, mas o preceito é repetido literalmente na de 1988. A conclusão é também do mesmo autor e inafastável:

“Apenas a lei em sentido formal, portanto, pode impor às pessoas um dever de prestação ou de abstenção. (...) Toda a matéria referente à liberdade individual só pode ser normada por leis formais.” (-in- ob. cit., pág. 429, grifos do autor).

Os pedidos e muitos julgados em prol desta anômala estabilidade deixam geralmente de apontar um só dispositivo legal a ampará-los, à exceção do art. 9º da CLT. Toma-se ele polivalente, com emprego equivocado, como se fosse a panacéia para qualquer reivindicação. Ora, não basta alegar a fraude àquele dispositivo; é preciso demonstrar qual outro ampara a pretensão.

Já por aí, pois, é invocável o inc. II do art. 5º da Constituição Federal, mormente quando provocado por Embargos de Declaração, o magistrado vê-se impossibilitado de apontar qualquer artigo, alínea, inciso ou parágrafo de lei, que ampare sua decisão, exceto o já mencionado art. 9º da CLT!

Se é socialmente louvável a atitude empresarial de inserir o trabalhador de forma permanente na vida da empresa, dando-lhe garantia de emprego e até a própria estabilidade, em contrapartida não se lhe pode impor isto quase que “a ferro e fogo”, por decisão judiciária.

A simples vinculação a condutas para a dispensa por justa causa não transgride lei alguma, nem institui garantia de emprego, ou a estabilidade. Apreciando tema idêntico, deliberou o Egrégio TRT da 10a. Região (Distrito Federal) que:

“A mera alusão acerca do critério administrativo a ser observado para aplicação de penalidades, decorrentes de infrações regulamentares cometidas pelo empregado, não revela, por si só, a desejada estabilidade regulamentar, inibindo, por conseguinte, o exercício do poder potestativo de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, insito à figura do empregador. Estabelecendo o regulamento interno as formas de ruptura do vínculo de emprego, sem ocorrência de qualquer infração, ou seja, a critério do empregador, não há como confundi-lo com as regras fixadas para a ultimação de penalidades vinculadas à ocorrência de infrações internamente disciplinadas.” (TRT-10ª Reg., RO 2.226/94, Ac. 1ª T., 2.545/94, rel. Juiz HERÁCITO PENA JÚNIOR, -in- “DJU”, 27/jan/1995, grifamos).

E, mais claramente, o E. Tribunal Superior do Trabalho, invocando até a norma em prol do empregador:

“O preceito regulamentar, no qual exige-se a apuração prévia de falta grave para dispensa do empregado, não se aplica à hipótese de restrição do vínculo de emprego sem justa causa, por ser uma faculdade inserida no direito potestativo do empregador de dispensar seus empregados, com o pagamento de todos os direitos trabalhistas, a teor do disposto no artigo 477 da CLT. Inexiste a garantia implícita de emprego e conseqüentemente inviável a pretendida reintegração.” (TST, RR 119.253/94.1, Ac. 1º T., 3.928/96, rel. Min. JOÃO ORESTE DALAZEN, -in- “DJU”, 27/set/1996, grifamos).

5). Violação dos arts. 85 e 1.090 do Código Civil Brasileiro

É fundamental lembrar a plena aplicabilidade da legislação civilista à hipótese, diante da regra inserida no parágrafo único do art. 8º da CLT, “*verbis*”: “*O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.*”

Toda vez que uma decisão trabalhista amplifica o teor de um documento (o regulamento patronal), imaginando que nele consta o que efetivamente não consta, infringe os arts. 85 e 1.090 do Código Civil Brasileiro.

Esta ilegal ampliação interpretativa dá-se em vários campos: a) quando enxerga garantia de emprego no que é apenas a recomendação de um procedimento para os casos de infrações disciplinares dos empregados; b) quando vê, além da garantia, também a concessão de uma estabilidade; c) quando julga que a inexistente garantia (que geraria uma estabilidade...) impediria doravante qualquer ato de dispensa do empregado, mesmo que sem justa causa.

O intérprete tem que ir, conseqüentemente, ao todo do sistema jurídico normativo. Não pode centralizar a sua análise em um único dispositivo da CLT. Pesquisando com maior amplitude, verá que o CCB proclama sobre as declarações de vontade, no seu art. 85, que “*... se atenderá mais à sua intenção que ao sentido literal da linguagem.*” (grifamos).

Indagará então o aplicador do direito, em perquirição meramente sumária, se da leitura dos documentos apresentados para exame, ou em juízo, houve intenção concessiva de estabilidade aos empregados, emanada da vontade do empregador.

Um passo seguro, para a melhor resposta, é ter em mente que se o empregador tivesse que conceder um benefício excluído genericamente pela Carta Magna, o faria sem formas vagas, dúbias ou titubeantes. Na dúvida, poderia um juiz decidir que “doamos” algum bem, por exemplo?

Toda concessão muito além do que a lei determina, há de constar evidente e transparente, e não amedrontada ou clandestina. Há de constar com letras de fogo nos manuais regulamentares. Há de estar ofuscante nos acordos e convenções coletivas. Logo à primeira vista, desnecessitará de circunlóquios interpretativos. Daí a sumariedade da aplicação do art. 85 do CCB.

Em oposição, sempre que for necessário garimpar, esquadrinhar e buscar a fundo o real sentido das palavras e das idéias, tem-se que este proceder já sinaliza em prol da parte supostamente concedente. A mera dúvida vem em seu favor, não do empregado, já que o tema não se inscreve dentre os de “proteção mínima” do trabalhador.

Quanto aos regulamentos, sempre que fixem um caminho para a aplicação de penalidades, consistem em um contrato de adesão de benefício. Afinal, bastaria ao empregador aplicar os arts. 477 e 482 da CLT a todo empregado que cometesse uma justa causa para o despedimento. Mas se prefere, antes, um ritual específico, a instituição desde mero procedimento já é um benefício aos empregados.

Desautorizado fica o Judiciário a substituir-se à vontade privada da parte, para alargá-lo além de seu real conteúdo, em matéria estabilitária. É que, segundo o art. 1.090, mais uma vez do Código Civil Brasileiro, “*Os contratos benéficos interpretam-se estritamente.*”

Enxergar em ditos ajustes mais do que já contém naturalmente, por liberalidade, equivale a dilatar, ampliar e aumentar o bem além do conteúdo originário, transformando-o às vezes em um mal para quem o concedeu.

Mas há algum critério que o intérprete ou o juiz possam usar, para guiar-se diante da necessidade de prestigiar a intenção do contratante do benefício, sem ampliá-la além do que se pretendeu?

BARROS MONTEIRO o previu com a concisão tão fiel a seu estilo: *“O intérprete deverá, conseqüentemente, procurando fixar a vontade, alumiá-lo pelo que é usual no comércio jurídico, em casos semelhantes.”* (-in- “Curso de Direito Civil - Direito das Obrigações”, Ed. Saraiva, 1973, pág. 36, vol. 2, grifamos).

O “usual em casos semelhantes” evidentemente não é a outorga estabilitária por linhas travessas. Aliás, nem é “usual” que haja, hoje, a concessão de garantia de emprego, exceto nos estritos casos legais.

Conseqüentemente, nas palavras do saudoso J.M. DE CARVALHO SANTOS: *“... não deve o intérprete se afastar da significação própria dos termos do ato, a não ser que haja razões convincentes ou justas razões de crer que as palavras foram empregadas em outro sentido que não o natural.”* (-in- “Código Civil Brasileiro Interpretado”, Livraria Freitas Bastos, 12a. ed., vol. II, 1985, pág. 287, grifamos).

Não constitui uma “razão motivadora convincente” a dedução superficial de que, por haver instituição de procedimento disciplinar a seguir, está automaticamente configurada a estabilidade.

Por isto, paradigmática é a decisão do E. TRT-9¹, que, frente a situação em que a empregada, dispensada sem justa causa, postulava reintegração com base em normas internas patronais que asseguravam certo procedimento, para as dispensas injustas, assim deliberou:

“... entendo que a aludida cláusula não consigna qualquer estabilidade para o funcionário. Constitui apenas uma determinação interna de como agir em caso de demissão, sem qualquer vinculação, muito menos ensejando reintegração ao emprego, em caso de desobediência a tal determinação. (...) Ademais, saliente-se, a empregada foi demitida sem justa causa com direito a pagamento de todos os haveres e indenizações, certamente.” (-in- RO-15.255/93, Ac. 5.249/95, 1ª T., rel. Juiz PRETEXTATO TABORDA, grifamos-seccionamos).

6. Violação do Art. 444 da CLT

A real sentido da negociação entre as partes deve sempre ser objeto de prestigiamento, diante da previsão do art. 444 da CLT, “*verbis*”: “*As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas...*” (seccionamos), com a condição de que não contrariem as “*disposições de proteção ao trabalho*”, os acordos e convenções coletivas e as “*decisões das autoridades competentes*”.

Só se pode cogitar de “livre estipulação”, ao menos em relação à parte que “cedeu” beneficentemente, se o que ela “estipulou” dentro de uma das tríplexes exigências do art. 444, é mantido intacto, sem dilatação externa do que de fato pretendeu no âmbito da empresa.

SAAD, com sua autoridade inegável, preleciona em comentário ao dispositivo, que ele “*preserva a liberdade de as partes contratarem o que lhes parecer conveniente...*” (-in- “CLT Comentada”, Ed. LTr., 30a. ed., 1997, pág. 294, grifamos-seccionamos).

Cerceia exatamente a “liberdade” de “uma” das partes de “contratar” o que lhe é conveniente, a interpretação que concede mais e além de sua vontade. Só haveria “espaço” para uma concessão maior, pelo Poder Judiciário, caso provado que o lado concedente agiu contra: a) as disposições protetivas do labor; b) os acordos e as convenções coletivas e c) as decisões das autoridades em ordem pública.

Do contrário, a sentença que se faça substituir pelo conteúdo regulamentar ou contratual estrito infringe o art. 444 da CLT.

7. Violação do inc. XXVI do art. 7º da Constituição e do § 1º do art. 611 da CLT

Em derradeiro argumento, agora quanto às convenções e acordos coletivos, sua “interpretação” além da vontade da parte concedente infringe tanto o inc. XXVI da Carta Magna, como o § 1º do art. 611 da CLT. Ambos determinam o “prestigiamento” da negociação coletiva.

Ora, se “a”, negociando com “b”, concedeu “x” e não “y”, a dação de “y” implica em desconsiderar aqueles dispositivos. O contrato resultante do diálogo entre as partes, quer a convenção, quer o acordo

coletivo, têm que retratar exatamente o que elas pretendiam e o que obtiveram.

Solução diversa implica em olvidar ambos os dispositivos que sufragam a negociação. Tão importante é ela que até mesmo a redução de salários – um dos pilares das relações trabalhistas - pode ocorrer por seu intermédio, como autorizado em outro inciso, o VI, do art. 7º da Carta Magna.

8. O Problema da “Reserva Mental”

Restaria, como derradeira questão, o problema da “reserva mental”. É lícito que o sindicato de empregados negocie uma cláusula com redação propositadamente dúbia, para vê-la aclarada em benefício de sua categoria, através da invocação posterior do Poder Judiciário?

O comportamento astucioso tampouco encontra respaldo jurídico, mormente em se tratando de estabilidade, que pode soldar vitaliciamente o empregado à empresa.

Uma tal atitude negocial, escamoteando as conseqüências por detrás das palavras, violaria o chamado “princípio da boa-fé”. Seria um evidente caso de “reserva mental”. A própria conjugação dos arts. 85 e 1.090 do Código Civil Brasileiro leva à desconsideração da reserva e a valoração exclusiva da declaração.

O juiz não pode deliberar ampliativamente que a intenção oculta, reprimida ou sufocada de um só dos contraentes era a obtenção ardilosa de uma vantagem, a ser implementada posteriormente, pela via judicial.

Uma vez mais, recorra-se a CARVALHO SANTOS: “*Se a intenção era outra, como no caso da reserva mental, não pode ser levada em conta, precisamente porque não se exteriorizou, devendo o intérprete ater-se unicamente à manifestação da vontade consubstanciada na declaração.*” (-in-ob. cit., vol. XV, grifamos).

O “pensar”, ou “supor”, ou “imaginar”, ou até o “querer ocultamente” e, pois, de modo malicioso ou solerte, por um dos contratantes, não pode gerar efeitos contrários à real intenção da outra parte, e mesmo sobre o que foi declarado tanto no regulamento, como no acordo ou na convenção.

Trata-se, aqui, de princípio antiquíssimo. Assim o ensina o professor JAIME CABEZA PEREIRO: *“En su versión originaria, la expresión “fides” se recogió del lenguaje vulgar para aludir a la conducta de actuar conforme a lo expresado, de modo que las declaraciones de quien así actuaba merecían la confianza de otras personas en base a su propia conducta pasada, de notoria honestidad y lealtad, que le confería una adecuada consideración social.”* (-in- “La Buena Fe en la Negociación Colectiva”, Ed. Escola Galega de Administración Pública, 1995, Santiago de Compostela, págs. 28-29, grifamos).

9. Conclusão

Podemos a esta altura concluir com as seguintes assertivas:

1º) A Constituição Federal de 1988, através do inc. I de seu art. 7º, extinguiu a estabilidade no emprego, exceto em restritos casos, nela própria previstos ou amparados. Em consequência, a instituição de estabilidade em regulamento de empresa, ou em cláusula de convenção ou acordo coletivo só se configura quando expressa com clareza, sem margem a dúvida alguma. Não enseja a estabilidade a mera vinculação a um procedimento para a dispensa justificada, ainda que descumprido, vez que inexistente a instituição inequívoca da vantagem.

2º) A estabilidade jamais pode resultar de interpretação de conteúdo dúbio ou lacunoso de cláusulas normativas ou regulamentares, ainda que atinentes a caminhos para a dispensa injustificada, sob pena de ser instituída sem lei, violando-se o inc. II do art. 5º da Carta Magna.

3º) Sempre que estiver o intérprete em dúvida, deverá considerar que a estabilidade é cláusula de benefício; portanto, a teor dos arts. 85 e 1.090 do Código Civil Brasileiro, aplicáveis subsidiariamente por força do par. único do art. 8º da CLT, a interpretação só pode ser restritiva. Ou seja, pela inadmissibilidade da vantagem.

4º) A decisão judicial que enxerga estabilidade em cláusula regulamentar ou normativa nebulosa viola o art. 444 da CLT, desprestigiando a livre negociação entre as partes.

5º) Igualmente, sempre que o intérprete tiver que abstrair da clareza da norma, para concluir pela existência da estabilidade, violará o inc. XXVI do art. 7º da Constituição Federal e o § 1º do art. 611 da CLT.

6º) A pretensão do empregado, ou de seu sindicato, de vislumbrar estabilidade em cláusula normativa ou regulamentar de benefício, quedando-se em possível “reserva mental” quando de negociações, viola o “princípio da boa-fé” que deve presidir sempre o diálogo coletivo, deixando de gerar conseqüências jurídicas.