



Aldemiro Rezende Dantas Jr.
José Affonso Dallegrave Neto
Otávio Augusto Reis de Sousa
Sergio Torres Teixeira

Direito Individual do Trabalho I

3.^a edição
2009

Esse material é parte integrante do **Aulas Particulares** do *IESDE BRASIL S/A*,
mais informações www.aulasparticularesiesde.com.br

D192 Dantas Jr., Aldemiro Rezende. / Direito Individual do Trabalho I. / Aldemiro Rezende Dantas Jr. *et al.* 3. ed. — Curitiba : IESDE Brasil S.A. , 2009. [Atualizado até abril de 2009]
664 p.

ISBN: 978-85-387-0394-5

1. Direito do Trabalho. 2. Direito Individual do Trabalho. I. Título. II. Dallegrave Neto, José Affonso. III. Sousa, Otávio Augusto Reis de. IV. Teixeira, Sergio Torres.

CDD 341.63

Capa: IESDE Brasil S.A.

Crédito da imagem: Jupiter Images/DPI Images

Todos os direitos reservados.



Ad. Maiores Sempre!

IESDE Brasil S.A.

Al. Dr. Carlos de Carvalho, 1.482. CEP: 80730-200

Batel – Curitiba – PR

0800 708 88 88 – www.iesde.com.br

Aldemiro Rezende Dantas Jr.

Doutor e Mestre em Direito Civil pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Juiz do Trabalho da 11.ª Região. Professor da Graduação e da Pós-Graduação da Faculdade de Direito do Centro Universitário de Ensino Superior do Amazonas (Ciesa).

José Affonso Dallegrove Neto

Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Professor da Graduação e da Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA). Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho (ANDT). Advogado.

Otávio Augusto Reis de Sousa

Doutor em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho (ANDT). Professor da Universidade Federal de Sergipe (UFS). Juiz do Trabalho da 20.ª Região.

Sergio Torres Teixeira

Doutor em Direito Público pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Professor de Graduação e Pós-Graduação da UFPE. Professor da Escola da Magistratura de Pernambuco (Esmape) e coordenador da Escola Superior da Magistratura Trabalhista de Pernambuco (Esmatra). Juiz do Trabalho da 6.ª Região.

Sumário

História do Direito do Trabalho no mundo..... 15

O vocábulo <i>trabalho</i>	15
Evolução histórica do trabalho humano.....	18
Nota sobre um instante relevante: primeira Revolução Tecnológica.....	21
Surgimento do Direito do Trabalho.....	23

História do Direito do Trabalho no Brasil..... 31

Esboço histórico.....	31
Direito Constitucional do Trabalho.....	34
Direito Individual.....	36
Direito Coletivo.....	48

Elementos estruturantes da teoria geral do Direito do Trabalho..... 51

Terminologia da disciplina.....	51
Autonomia do Direito do Trabalho.....	52
Taxinomia.....	55
Relações com outros ramos do Direito.....	57
Modelos e funções do Direito do Trabalho.....	58
Divisão interna.....	59
Direito do Trabalho: definição.....	60

Princípios do Direito do Trabalho 63

Conceito e funções dos princípios.	
Distinção entre princípio, regra e norma jurídica	63
Tratemos da hipótese	64
Princípios gerais do Direito e especiais do Direito do Trabalho	65

Reengenharia do Direito do Trabalho..... 81

Panorama das alterações.....	81
Perspectivas do Direito do Trabalho no século XXI.....	93
O novo perfil sindical	95
Democratização da empresa	97
Repensando a Justiça do Trabalho.....	98
Dois questões pertinentes.....	99

Fontes do Direito do Trabalho 107

Fontes do Direito do Trabalho: conceito, classificações e espécies.....	107
Aplicação do Direito do Trabalho no espaço. A hierarquia das fontes. Conflitos e suas soluções.....	112
Interpretação e integração do Direito do Trabalho	114
Aplicação do Direito do Trabalho no tempo e em razão das pessoas	116

Sujeitos do contrato individual de trabalho 119

Empregado	119
Empregador	139
Estado como empregador	149
Nota sobre a terceirização.....	150

Contrato individual de trabalho: elementos e requisitos 167

Pressupostos do contrato de trabalho	167
Teorias contratualistas.....	175

Teorias anticontratalistas	176
Características e classificações do contrato de trabalho.....	178
Regras gerais do contrato por tempo determinado.....	184
Rescisão antecipada do contrato por tempo determinado.....	185
Elementos do contrato de trabalho.....	187
Elementos acidentais do contrato de trabalho: condição e termo.....	189
Obrigações decorrentes do contrato de trabalho.....	190
Nulidade e anulabilidade em Direito do Trabalho	191

Introdução à remuneração e ao salário.....197

Introito.....	197
Denominações	198
Conceitos.....	199
Composição da remuneração.....	200
Caracteres do salário	201

Composição do salário205

Introito.....	205
Elementos componentes do salário em sentido amplo	206
Elementos não integrantes do complexo remuneratório.....	217

Modalidades de salário223

Introito.....	223
Salário mínimo	223
Outras modalidades de salário.....	226
Salário <i>in natura</i>	227

Formas e meios de pagamento do salário233

Introito.....	233
Forma de pagamento.....	233
Meios de pagamento do salário	237

Proteção ao salário.....241

Introito.....	241
Princípios de proteção ao salário.....	241
Normas de proteção ao salário	247

Isonomia salarial253

Introito.....	253
Conceito e fundamentos do princípio da isonomia salarial.....	254
Equiparação salarial: generalidades	256
Requisitos da equiparação salarial.....	257
Desvio funcional	263

Alteração contratual.....267

Transferência do empregado	270
----------------------------------	-----

Suspensão e interrupção da prestação do trabalho273

Da terminação do contrato de trabalho.....279

Obrigações decorrentes da cessação do contrato de emprego291

Indenização por tempo de serviço: evolução e fundamento jurídico	291
Indenização nos contratos a termo	293
Indenização adicional e despedida discriminatória.....	296
Procedimentos e direitos concernentes à terminação do contrato	296

Garantia de emprego e estabilidade.....301

Princípio da continuidade.....	301
Direito de despedir	307
Relatividade do direito de despedir	315
Sistemas de controle sobre o exercício do direito de despedir.....	317
Garantia de emprego e estabilidade no emprego.....	327

Modalidades de estabilidade jurídica no emprego.....331

Estabilidade jurídica no emprego: generalidades	331
Modalidades de estabilidade jurídica no emprego.....	334

Terminação unilateral do contrato do empregado estável357

Introito.....	357
Renúncia à estabilidade e pedido de demissão do estável.....	357
Despedida do estável	362
Invalidação da dispensa legal do estável	364
Consequência da nulidade da dispensa: reintegração ou readmissão?	366
Efeitos materiais da reintegração sobre a relação de emprego.....	381

Contratos especiais de trabalho393

Quadro sinótico da jornada em contratos de trabalho especiais e outras vicissitudes	394
--	-----

Flexibilização e terceirização.....401

Considerações sobre o princípio da flexibilização do Direito do Trabalho.....	401
--	-----

A crise do contrato individual de trabalho	406
Terceirização.....	409

Ações acidentárias: competência.....417

Competência para as ações reparatórias decorrentes da relação de trabalho	417
--	-----

Elementos da responsabilidade civil.....431

Espécies de responsabilidades no contrato de trabalho	431
Inexecução contratual	432
Ato ilícito e culpa	433
Dano material e moral	434
Nexo causal e excludentes da responsabilidade	436

Assédio sexual e moral nas relações de trabalho.....439

Assédio sexual e moral: conceito e alcance.....	439
Efeitos contratuais decorrentes da prática do assédio	440
Responsabilidade indireta da empresa.....	440
Dano material e moral	441
Prova judicial do assédio	441

Questões controvertidas e atuais da responsabilidade civil.....445

Contrato de trabalho como relação jurídica obrigacional complexa e dinâmica.....	445
Ação reparatória do empregador em face do empregado	456

Parte geral: pessoas e fatos jurídicos.....459

Panorâmica geral sobre o tema	459
Capacidade e emancipação	462

Pessoas jurídicas.....	465
Fatos jurídicos.....	467

Parte geral: prescrição, decadência e direitos da personalidade477

Da prescrição e decadência.....	477
Direitos da personalidade: aspectos gerais	480

Obrigações e contratos499

Obrigações em geral.....	499
Transmissão das obrigações.....	500
As perdas e danos nas obrigações pecuniárias.....	502
Os juros legais – artigo 406.....	503
Contratos: teoria geral.....	505
Artigo 422: princípios de probidade e boa-fé.....	507

Contratos517

Cláusulas duvidosas de contratos de adesão	517
Oferta ao público.....	518
Resilição unilateral do contrato.....	518
O contrato de emprego e alguns contratos afins: generalidades.....	521

Contratos afins: prestação de serviços e parceria541

Contrato de trabalho <i>versus</i> prestação de serviços	541
Contrato de trabalho <i>versus</i> contrato de parceria	548

Contratos afins: empreitada, mandato e sociedade553

Contrato de trabalho e empreitada.....	553
Contrato de trabalho e contrato de mandato	562
Contrato de trabalho <i>versus</i> contrato de sociedade.....	565

Representação, estágio e responsabilidade civil.....583

Contrato de trabalho <i>versus</i> contrato de representação comercial	583
Estágio de estudante	587
Responsabilidade civil	596

Preposto, bem de família e revisão geral.....603

A figura do preposto	603
O bem de família	606
Revisão dos principais aspectos: breve roteiro.....	610

Principais inovações da Emenda Constitucional 45/2004627

Direitos fundamentais: acesso à Justiça e devido processo legal	627
Justiça do Trabalho	629
Supremo Tribunal Federal (STF)	630
Conselhos da Justiça Federal e do Trabalho. Conselho Nacional de Justiça e do Ministério Público	630
Ministério Público e defensorias.....	631
Disposições últimas.....	631

Referências.....647

Parte geral: pessoas e fatos jurídicos

Aldemiro Rezende Dantas Jr.

Panorâmica geral sobre o tema

Ficou decepcionado, certamente, aquele que esperava se deparar com um grande número de mudanças no Código Civil (CC), em relação ao Direito do Trabalho. Na realidade, nem mesmo no âmbito do Direito Civil as mudanças foram em grande quantidade, podendo-se até dizer que foram poucas, pois o atual CC tomou por base o antigo, apenas cuidando de modernizá-lo, de modo a que pudesse disciplinar algumas situações que eram inexistentes ou até mesmo impensáveis, em 1916. Logo, como é fácil de se concluir, muitas das normas contidas no CC de 2002 apenas repetem o CC de 1916.

Dentre essas inovações, no entanto, apesar de poucas, algumas mostraram-se de grande significado para o Direito Privado como um todo, inclusive para o Direito do Trabalho, podendo-se desde logo destacar que o novo CC nasceu amparado em princípios próprios, de grande repercussão em todos os negócios privados, e o contrato de trabalho não é exceção, no que se refere a tal repercussão.

Assim, só a título de exemplo e antes mesmo de começarmos um exame mais sistemático da matéria, o mais superficial dos exames já nos revela que o novo Código traz, de modo explícito e reiterado, o princípio da boa-fé, que de modo destacado é várias vezes repetido ao longo do texto legal. Ora, essa boa-fé impregna todos os negócios jurídicos, em especial os contratos, sendo fator relevante não apenas na formação dos mesmos, mas também na sua interpretação e na sua execução, e até mesmo em uma fase pós-contratual.

E o Direito do Trabalho, não se pode esquecer, se desenvolve principalmente a partir da análise da formação e dos efeitos jurídicos de um contrato (no caso, obviamente, o contrato de trabalho). Logo, se esse contrato do trabalho foi atingido pelas normas éticas referentes à boa-fé, é evidente que todo o estudo do Direito do Trabalho também o será.

Mas para que possamos captar de modo integral a repercussão do novo Diploma Civil no Direito do Trabalho, necessário se faz que primeiro abordemos um pouco das ideias que foram positivadas no Novo Código Civil, inclusive e principalmente no que se refere aos objetivos e aos princípios que nortearam a elaboração do Código recém-nascido.

Em relação aos princípios e a finalidade do atual CC, o professor Miguel Reale, presidente da comissão que elaborou o anteprojeto, em palestras, artigos e entrevistas, reiteradamente afirmou que dois princípios básicos nortearam os trabalhos da comissão: o da *eticidade* e o da *socialidade*.

Por *eticidade*, entenda-se o seguinte: ao invés de se ficar preso aos formalismos, o que deve prevalecer são os princípios éticos, que ganham cada vez mais importância na sociedade, e por isso não podem ser deixados de lado para que sejam privilegiadas regras formais. E é precisamente aí que ganha destaque o princípio da boa-fé, que lidera toda essa busca pelo atendimento aos princípios éticos.

É na busca do atendimento a esse princípio que a boa-fé vem mencionada quando o atual CC aborda os negócios jurídicos, quando trata do pagamento das obrigações, dos contratos etc. Como se disse acima, portanto, explícita e reiteradamente essa boa-fé é mencionada, ao longo de todo o Código.

E em relação à *socialidade*, deve-se observar que o CC de 1916 foi idealizado no final do século XIX, em uma época na qual o Brasil era um país predominantemente rural, enquanto hoje, muito pelo contrário, o país tem uma população com características principalmente urbanas, vivendo cada pessoa como parte integrante de um aglomerado social, e por essa razão foi privilegiado o aspecto social, que prevaleceu sobre o individual¹.

Isso fica muito claro, por exemplo, quando o CC impõe que todo contrato cumpra uma função social. Em verdade, todo direito subjetivo passa a ter o seu exercício condicionado ao atendimento de sua função social, e tanto é assim que se constitui em ato ilícito aquele que ultrapassa a sua finalidade social, por se constituir em abuso do direito, como se lê no artigo 187.

¹ Nas palavras de Josaphat Marinho: “[...] na apreciação comparativa do Código Civil Brasileiro de 2002 com o de 1916, o trabalho do intérprete avulta porque há que se distinguir entre um texto de sentido social e outro de tendência individualista – o Código novo vê o homem integrado na sociedade; o antigo divisou o indivíduo, com seus privilégios”. Uma reflexão sobre o novo Código Civil, texto em apresentação do livro de Gagliano e Pamplona Filho (2002, p. 20).

A posse e a propriedade, por exemplo, são fortemente condicionadas pela necessidade de cumprimento de tal função social, o que levou à adoção de algumas novidades em todo o mundo, como por exemplo, a que se encontra no artigo 1.228, parágrafos 4.º e 5.º, que trata da desapropriação judicial. Veja-se que quando a posse estiver atendendo a uma função social, foi deferido ao juiz o poder de desapropriar, em favor do possuidor, o que não encontra paralelo em nenhuma outra codificação civil.

O mesmo ocorre no usucapião, no qual o CC, após fixar o prazo normal para a aquisição da propriedade, logo em seguida reduz esse prazo, na hipótese de ter o usucapiente atendido à função social que se esperava. E vários outros exemplos poderiam ser citados, sendo comum a todos eles o destaque que o novo legislador deu ao cumprimento da função social.

E a finalidade principal que se buscou alcançar foi a *concretude da justiça*: o atendimento da *eticidade* e da *socialidade*, na maior parte das vezes, foi buscado mediante o uso de expressões amplas, tais como *boa-fé*, *uso normal*, *interesse social*, *função social* etc., mas sem que se pretenda, em nenhum momento, definir o que é cada uma dessas expressões.

Essa aparente falta de clareza ocorre de modo proposital, pois na verdade o que se pretende é permitir que o juiz, em cada caso concreto, possa ter flexibilidade para adequar a lei ao caso que lhe foi apresentado, ou seja, para que o juiz possa, em cada caso, perseguir a *justiça do caso concreto*, daí se falar em *concretude*².

Esses aspectos não podem ser perdidos de vista quando se busca interpretar o CC de 2002, pois não se pode jamais cometer a heresia de tentar interpretá-lo à luz das mesmas ideias que norteavam a interpretação do CC de 1916. Tal cuidado mostra-se de importância fundamental, como em seguida poderemos perceber, ao examinarmos de modo mais específico o reflexo direto do atual CC no Direito do Trabalho.

Convém destacar, no entanto, que nosso estudo não pretende abranger todos os institutos de direito civil (o que, de resto, seria impossível), e nem ao menos abordar todos os temas do CC que repercutem no Direito do Trabalho (o

²Veja, na seção *Texto complementar*, o que escrevemos sobre o uso de expressões vagas nos textos legais. Embora o texto esteja voltado para o Direito de Vizinhança, permitirá ao leitor um maior aprofundamento no tema.

que também seria impossível, face à vastidão). A ideia, portanto, é a de abordar apenas as inovações trazidas pelo CC e que repercutem de modo mais acentuado no Direito do Trabalho ou mesmo, eventualmente, no processo do trabalho.

Capacidade e emancipação

O primeiro aspecto sobre o qual nos debruçamos é o que se refere à capacidade, que agora passa a ser atingida aos 18 anos, quando se chega a maioridade. A imediata e óbvia observação é no sentido de que a capacidade civil, agora, é atingida ao mesmo tempo da capacidade para celebrar contrato de trabalho, o que não ocorria no CC de 1916, quando a maioridade só era alcançada aos 21 anos, mas a capacidade plena para celebrar contrato de trabalho já era alcançada aos 18 anos.

O que mais de perto nos interessa, no entanto, por ter uma maior potencial para gerar polêmica, é a questão da emancipação que agora pode, nos casos mais comuns que ocorrem no cotidiano, se dar aos 16 anos do menor. Isso ocorre, por exemplo, na emancipação voluntária (concedida pelos pais, por escritura pública, ao menor que se encontra sob poder familiar) e na judicial (requerida ao juiz pelo menor que se encontra sob tutela e deferida por sentença), que podem ocorrer a partir dos 16 anos.

No Código Civil anterior essas espécies de emancipação exigiam a idade mínima de 18 anos e quando tal idade era alcançada já havia a capacidade plena para celebrar contrato de trabalho. Agora, no entanto, a emancipação pode ocorrer aos 16 anos, idade que ainda se encontra na faixa dentro da qual a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define o menor trabalhador (dos 14 aos 18 anos – art. 402), e que por isso ainda gera a incapacidade relativa para celebrar contrato de trabalho.

A questão que se coloca, portanto, é a seguinte: se o menor, aos 17 anos, por exemplo, for emancipado pelos pais, ainda assim persistirão as regras diferenciadas, contidas na CLT, ou tal o menor passará a ser considerado, enquanto trabalhador, como plenamente capaz? A questão não é pacífica. Vejamos!

Aponta-se, de modo predominante, que a CLT contém norma sobre o assunto, e por isso não pode ser invocado o disposto no Código Civil, eis que a aplicação do direito comum, conforme dispõe de modo expresso o artigo 8.º, da CLT, apenas se dá de modo subsidiário, no silêncio da norma trabalhista. Logo, se a

norma especial (trabalhista) diz que o trabalhador será menor até os 18 anos, com uma série de restrições em relação ao contrato, então não se lhe poderá aplicar a norma geral (Código Civil), que prevê o fim das restrições antes dos 18 anos, se ocorrer a emancipação. Em outras palavras, a emancipação civil em nada afetaria a questão do trabalhador menor.

Não é assim que pensamos, no entanto. O que nos parece é que mesmo o princípio da especialidade não pode ignorar a finalidade do dispositivo legal inserido na norma especial. Casos há em que a norma trabalhista indica uma determinada idade e de fato tem em vista o estabelecimento de uma idade mínima a ser alcançada pelo trabalhador. Mas casos há em que a CLT, ao estabelecer uma idade, nitidamente tem em vista a falta de discernimento do menor, ou seja, tem em vista a incapacidade desse trabalhador, e não a idade em si mesma. No primeiro caso, a norma trabalhista não foi afetada pelas inovações do CC, mas o mesmo, em nossa opinião, não se pode dizer no segundo, em que a CLT, embora tenha mencionado a idade, pretendeu fazer referência à capacidade, pois em tal hipótese as normas do Código Civil influenciarão as relações de trabalho.

Assim, por exemplo, quando a Constituição Federal (CF) determina que ao menor de 18 anos é proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre (art. 7.º, XXXIII), é evidente que tem em vista a formação orgânica ainda incompleta do trabalhador, que por essa razão seria afetado de modo mais severo pelo desgaste maior do trabalho noturno ou pelos agentes hostis existentes no ambiente de trabalho, nos casos de periculosidade e insalubridade. Desse modo, pouco importa que o menor, aos 17 anos, já tenha sido emancipado, pois continuará a lhe ser proibido o trabalho nessas três condições (noturno, perigoso ou insalubre), pois a vedação relaciona-se à sua idade, e por isso é irrelevante o fato de que já é considerado como capaz para a prática pessoal dos atos da vida civil (já possui discernimento).

No entanto, quando a CLT proíbe o menor de assinar o recibo de quitação das verbas rescisórias (art. 439) ou quando afirma que contra esse menor não corre qualquer prazo prescricional (art. 440), parece-nos que a questão nada tem a ver com a formação orgânica do menor, mas com a sua suposta falta de discernimento. Assim, se tal menor foi emancipado, a lei afasta essa presunção de falta ou insuficiência de discernimento, considerando-o plenamente capaz, e por isso, no nosso entendimento, esse menor emancipado poderá assinar sozinho o recibo de quitação das verbas rescisórias, assim como terá contra si a fluência do prazo prescricional.

Ora, o entendimento diverso levaria à seguinte situação: se o menor casou-se aos 17 anos, hipótese na qual o Código Civil o considera emancipado, já pode praticar pessoalmente todos os atos da vida civil. Esse menor, portanto, pode comprar um imóvel para morar com a família, ou pode vender um imóvel que já possuía, pode exercer plenamente, em relação ao seu filho, o poder familiar, pode administrar a própria família sem a interferência de quem quer que seja etc. Em síntese, pode praticar por si só uma série de atos que são de enorme importância na vida de qualquer pessoa. No entanto, se resolver pedir demissão do emprego, ou se for dispensado, precisará chamar os pais para assisti-lo na assinatura do recibo das verbas rescisórias! Essa conclusão nos parece tão absurda que não vemos outra hipótese que não seja a de descartá-la.

Para nós, portanto, o fundamental é que se identifique, em cada situação na qual a lei trabalhista refere-se ao trabalhador menor, qual é a finalidade da norma, pois da identificação de tal finalidade é que se poderá aferir se a emancipação irá ou não afastar a restrição imposta pela lei trabalhista, pois onde a questão referir-se ao discernimento tal restrição será afastada pela ocorrência da emancipação³.

Não é despendendo observar que as normas consolidadas, que impõem restrições ao trabalhador até que este venha a completar 18 anos de idade, na realidade tiveram a finalidade específica, em outra época, de *reduzir* a idade para a prática do ato, pois o CC de então exigia a idade de 21 anos, para a capacidade plena, e, no entanto a CLT já autorizava que esses atos fossem praticados a partir dos 18 anos. Ou seja, jamais foi a intenção da CLT estabelecer os limites em função apenas de uma idade mínima, mas sim a de indicar que estavam sendo reduzidos os limites etários indicados no CC.

Outro caso inovador, trazido pelo CC, e que também se refere à emancipação, é a possibilidade de que a mesma ocorra em função do estabelecimento de um contrato de trabalho, nos moldes da CLT, desde que o menor, em função de tal contrato, tenha economia própria. O que é, no entanto, economia própria? Para nós, trata-se da possibilidade de manutenção, com a renda auferida, do próprio trabalhador e de sua família.

O grande problema é que, nos termos da CF, artigo 7.º, IV, tal valor, que permite o atendimento às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, corres-

³ Em sentido contrário à lição de Delgado (2004, p. 500), para quem “[...] a diretriz civilista não invade o Direito do Trabalho na seara em que este estabeleça regras imperativas específicas, em decorrência de fundamentos e objetivos próprios”.

ponde ao salário mínimo⁴, que entre nós costuma ser um valor pífio e ridiculamente baixo. Logo, parece-nos evidente que o fato do menor começar a trabalhar, percebendo salário não inferior ao mínimo legal, não permitirá que, logo no primeiro mês, seja considerado emancipado por já estar recebendo valor que lhe permite prover o sustento próprio e o da família.

Na realidade, em cada caso concreto haverá ampla margem de atuação para que juiz decida com equidade, o que aliás se encontra previsto de modo explícito no artigo 1.109 do Código de Processo Civil (CPC), em relação à emancipação judicial. Assim, no caso que lhe for apresentado, o juiz deverá levar em conta outros fatores, como por exemplo o valor do salário (em quanto o mesmo supera o salário mínimo), o tempo que o menor já trabalha, se já lhe foi possível construir um patrimônio mínimo, para fazer frente a uma eventual dispensa etc., e em função de tais parâmetros poderá ou não entender que o menor encontra-se emancipado.

Assim, o que me parece mais razoável, para a aplicação do referido dispositivo, é que a mesma seja feita pelo próprio juiz do trabalho, para aferir, por exemplo, em um caso concreto, se foi ou não válida a quitação prestada pelo trabalhador menor, vale dizer, para aferir se naquele caso específico o menor já estava emancipado em função daquela relação de emprego ou se, ao contrário, ainda não era emancipado.

Pessoas jurídicas

A desconsideração da personalidade jurídica

A teoria da desconsideração da personalidade jurídica foi positivada pelo Código Civil, encontrando-se expressa no artigo 50. Na verdade, a mesma já constava do artigo 28 do Código de Defesa do Consumidor (CDC) e, muito antes disso, já era empregada largamente na Justiça do Trabalho, face ao artigo 9.º da CLT, pois se a empresa desapareceu sem deixar bens, trata-se de ato fraudulento, e por isso os bens dos sócios devem responder pelas dívidas da sociedade.

⁴ No mesmo sentido a conclusão de Meireles (2002, p. 13).

A vantagem foi que a positivação do conceito pelo CC teve o condão de esclarecer, por exemplo, que a desconsideração é pontual, tópica, ou seja, vale apenas para aquela obrigação específica, persistindo a personalidade da empresa para todos os fins, vale dizer, em todas as demais relações jurídicas das quais a pessoa jurídica esteja participando, distinguindo-se a desconsideração da personalidade jurídica da despersonalização dessa mesma pessoa (LOTUFO, 2003, p. 144).

Poderá ser desconsiderada a personalidade jurídica em caso de abuso, que se caracteriza pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial. O desvio de finalidade se daria na hipótese da empresa ser usada em finalidade diferente daquela prevista no contrato social, e a confusão patrimonial ocorreria na hipótese (tão comum entre nós!) dos sócios usarem livremente o patrimônio da empresa, como se fosse o seu patrimônio particular.

Em tais casos, é evidente que se poderá investir contra o patrimônio pessoal dos sócios para assegurar os direitos do empregado. A novidade – boa novidade – é que não serão atingidos apenas os patrimônios dos sócios, mas também os dos administradores em geral, ou seja, o patrimônio daquelas pessoas que, não sendo sócias, efetivamente dirigem a empresa. Essa novidade é importante para fazer frente à famosa figura dos “laranjas”, em que os sócios ostensivos da empresa não possuem qualquer patrimônio particular, mas o verdadeiro dono reservou para si extensos poderes de administração e, embora formalmente não se apresente como dono ou proprietário, exerce poderes como se o fosse (pois de fato o é). Tal “administrador”, nos termos do artigo 50 do CC, passa a responder pelas obrigações sociais.

Mas não é demais recordar que o juiz, no processo do trabalho, dispõe de mais liberdade para impulsionar o processo do que o juiz de direito, conforme a dicção explícita do artigo 765 da CLT. Por essa razão, enquanto a figura trazida pelo artigo 5.º da CF impede a atuação de ofício do magistrado, que só poderá agir mediante requerimento da parte ou do Ministério Público, na Justiça do Trabalho a desconsideração da personalidade poderá ser feita *ex officio*, independentemente de qualquer requerimento.

As associações e os sindicatos

Os sindicatos podem ser classificados, enquanto pessoas jurídicas, como associações. No entanto, é evidente que não se aplicam aos sindicatos todas as normas

previstas no CC, referentes às associações, sob pena de ofensa à CF, que proíbe a interferência do Estado na administração dos sindicatos. Ademais, existe norma especial (a CLT) tratando do assunto, e é sabido que a norma geral convive com a norma especial que versa sobre o mesmo tema, consoante se encontra previsto no artigo 2.º, parágrafo 2.º, da Lei de Introdução ao Código Civil (LICC).

Assim, por exemplo, não compete ao CC decidir sobre os requisitos para a convocação da assembléia pelos associados (art. 60). De modo geral, o que nos parece é que continuam a ser aplicadas, principalmente, as normas da CLT, no que se refere à organização dos sindicatos.

Fatos jurídicos

A representação

Inovou o CC, nos artigos 115 a 120, ao trazer capítulo que trata das regras gerais sobre a representação, e, portanto podem ser aplicadas tanto aos casos de representação legal quanto aos casos de representação convencional, o que, aliás, encontra-se claro no artigo 115, que menciona as duas hipóteses.

Em particular, contudo, interessa-nos o artigo 119, que se refere a situação que com frequência nos deparamos no processo do trabalho. É anulável o negócio jurídico, diz o referido artigo, que o representante pratique em conflito de interesses com o representado, se tal conflito era ou devia ser do conhecimento daquele que negociou com o representante, sendo de 180 dias o prazo decadencial para que seja requerida a anulação. Dois exemplos, referentes a casos concretos, ajudarão a esclarecer melhor o dispositivo.

No primeiro deles, o valor pedido na reclamatória era de aproximadamente R\$10.000,00 (dez mil reais). Na audiência inaugural, a empresa reclamada propôs acordo no valor de R\$3.000,00 (três mil reais), o que foi enfaticamente recusado pelo reclamante. Posteriormente, tendo transitado em julgado a sentença que acolheu totalmente o pedido e já estando líquida a conta, no valor aproximado de R\$14.000,00 (quatorze mil reais), o advogado do reclamante compareceu à empresa, ao ser por esta convidado, e celebrou acordo na quantia de R\$3.000,00 (três mil reais) já anteriormente recusada por seu cliente. O advogado tinha po-

deres para fazer acordo, mas é evidente que agiu em conflito de interesses com o seu cliente, e a outra parte sabia de tal conflito, pois presenciou a enfática recusa do cliente em relação a tal valor.

Em um outro caso, a reclamatória incluía, dentre outras parcelas, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) supostamente não recolhido e décimo terceiro salário supostamente não pago. O preposto da empresa, apesar de ter em mãos os comprovantes de pagamento do décimo terceiro salário e do correto recolhimento do FGTS, celebrou acordo pelo valor integral da reclamatória, incluindo até mesmo os centavos, sem bater as parcelas que já haviam sido pagas ou recolhidas. O preposto, portanto, embora tivesse poderes para celebrar o acordo, pois estava representando o reclamado, a toda evidência agiu contra os interesses do representado. E esse conflito era conhecido pela reclamante (que por “coincidência” era prima do preposto), que a toda evidência sabia que tais parcelas haviam sido pagas.

Nos dois casos, portanto, estão presentes as condições legais para a invalidade relativa do ato: o conflito de interesses entre o representante e o representado e a ciência de tal conflito por aquele que negociou com o representante. Nos dois casos, portanto, não temos dúvidas em afirmar que o negocio é anulável no prazo decadencial de 180 dias, tendo como *dies a quo* o dia de sua conclusão.

Modalidades: condição, termo e encargo

Em relação às condições, interessa-nos comentar, de modo específico, o artigo 129 do CC, em relação à parte que impede, maliciosamente, que seja implementada a condição que a desfavorece. O tema, na verdade, não é novidade, pois já constava do artigo 120 do CC anterior. No entanto, sua grande importância, face à frequência com que pode ser invocado na vida prática, justifica a sua abordagem.

A situação prática de grande incidência, a que nos referimos, é aquela do acidente de trabalho, que manteve o empregado afastado do trabalho por mais de 15 dias, no qual a empresa não fez a comunicação do mesmo ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou nem ao menos assinou a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado ou recolheu as contribuições previdenciárias. Por alguma dessas razões, o empregado não chegou a receber, da previdência social, o auxílio-doença acidentário, e por isso não foi implementada a condição

que o habilitaria à aquisição de garantia do emprego pelo prazo de um ano, a partir da cessação do auxílio-doença acidentário (Lei 8.213/91, art. 118).

Nesse caso, contudo, por aplicação do mencionado artigo 129 do CC, deverá ser considerado que foi o empregador quem impediu que a condição se realizasse, e por essa razão, em relação ao empregador, a mesma deverá ser considerada como implementada, e por isso o empregado fará jus à aquisição da supramencionada garantia de emprego por um ano, prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91.

Defeitos do negócio jurídico

Duas figuras novas foram trazidas pelo CC, dentre os defeitos do negócio jurídico: o estado de perigo e a lesão, nos artigos 156 e 157. O estado de perigo se caracteriza quando alguém, para salvar-se (ou a pessoa de sua família) de grave dano, conhecido da outra parte, assume obrigação excessivamente onerosa. A lesão, por sua vez, ocorre quando alguém, por premente necessidade ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da contraprestação que receberá⁵.

É importante observar que no Direito do Trabalho, tendo em vista a finalidade alimentar do salário, com facilidade configura-se essa hipótese de premente necessidade, para isso bastando que o empregado fique sem receber os seus salários. Vejamos o seguinte exemplo, correspondente a um caso concreto que tivemos a oportunidade de acompanhar.

Um ex-empregado de uma empresa, que aderiu a um programa de demissão incentivada, aventurou-se em uma atividade empresarial que fracassou, e se encontrava em situação atual de extrema penúria, estando sua esposa com câncer, um filho tuberculoso, desempregado e sem qualquer fonte de renda. No entanto, esse ex-empregado era titular de um crédito, contra o banco, em ação antiga, há muito tramitando perante a Justiça do Trabalho, no valor aproximado (e já incontroverso) de R\$650.000,00 (seiscentos e cinquenta mil reais).

⁵ Para Carride (1997, p. 135) a consumação da lesão é suficiente que o beneficiário se aproveite da situação para auferir o lucro desproporcionado, não havendo necessidade da caracterização de explorar a vítima, bastando o aproveitamento em si mesmo; já o estado de necessidade (estado de perigo) é a situação em que há um grave perigo que determina ao necessitado a celebração de um negócio, para que possa superar tal perigo, tendo o CC acrescentado a exigência explícita de que tal situação seja conhecida pela outra parte.

Nessas condições, o banco o chamou e propôs pagar-lhe cerca de R\$200.000,00 (duzentos mil reais), desse valor ainda devendo ser descontados o INSS e o Imposto de Renda Pessoa Física (IRPF). Desnecessário dizer que o titular do crédito aceitou, por estar desesperadamente necessitado do dinheiro. No entanto, parece-nos que seria possível sustentar, em tal caso, a ocorrência da lesão (ou até mesmo o estado de perigo, se o banco tivesse conhecimento da situação de penúria de seu ex-empregado), e portanto a anulabilidade da quitação por ele passada ao banco.

Causas de nulidade do negócio jurídico

No artigo 166 do CC foi inserida hipótese que não se encontrava no CC anterior, dentre as causas de nulidade absoluta dos negócios jurídicos. Trata-se da situação na qual o motivo do negócio, sendo comum a ambas as partes, é ilícito. Em outras palavras, hipótese na qual a causa do negócio é ilícita.

Na realidade, o artigo 104 do CC não incluiu dentre os requisitos de validade do negócio jurídico, a causa lícita, mas essa disposição do artigo 166, III, parece deixar claro que tal requisito pode ser acrescido aos que constam do referido artigo 104, o que de resto já era apontado há muito tempo pela doutrina.

Abuso do direito como ato ilícito

O CC de 1916 já trazia menção indireta ao enquadramento do abuso do direito como ato ilícito, ao dizer que não era ato ilícito o uso regular do direito. Contrário senso, o uso irregular do direito (o abuso do direito) o era. O CC de 2002, no entanto, foi expresso sobre o tema, como se vê no artigo 187.

O contrato de trabalho, como facilmente se percebe, é campo fértil para a proliferação do abuso do direito⁶. Todo direito deve ser exercido conforme sua finalidade social e econômica. Se não o for, vale dizer, se ultrapassadas suas finalidades social e econômica, passa a ser considerado como sendo abuso do direito.

Tais finalidades podem ser observadas, por exemplo, no exercício dos poderes do empregador, ou seja, no poder de *fiscalizar*, no de *punir* e mesmo no *dirigido*. Na realidade, existem várias situações, já tratadas na CLT ou consagradas

⁶ Na lição de Martins (1997, p. 4.748) “[...] a região mais fértil do abuso foi, até há poucos anos atrás [sic], a da legislação do trabalho [...] nas legislações atuais, não só os direitos como as suas limitações vão se definindo e se precisando de tal modo que as hipóteses de abuso tendem a diminuir para ceder o passo às de aberta ilegalidade, porque embora possível, é sempre mais raro o abuso de um direito cujas limitações são definidas com rigor e precisão”.

pela doutrina e pela jurisprudência, embora nem sempre se atine que se trata de abuso do direito. Assim, por exemplo, podemos mencionar:

- a suspensão do empregado por mais de 30 dias;
- a transferência unilateral do empregado sem que haja necessidade do serviço;
- empregado que é punido de modo humilhante (por exemplo, como ocorreu em dois casos concretos, sendo-lhe determinado que ficasse em pé, parado, diante dos colegas, ou que ficasse cuidando de um bode durante o horário de expediente);
- a fiscalização exercida com rigor excessivo etc.

Textos complementares

O uso de expressões vagas: liberdade de ação para o juiz

(DANTAS JÚNIOR, 2003, p. 77-80)

É ainda de se anotar que a expressão “uso normal”, em se tratando de conceito jurídico de conteúdo indeterminado, deixa ampla margem de liberdade para a atuação do juiz que, no caso concreto, irá decidir, conforme as circunstâncias, se foi ou não normal o uso. Observa-se, ainda, curiosamente, que essa liberdade de interpretação do juiz, em que pese ser hoje técnica legislativa cada vez mais adotada⁷, historicamente mostrava-se contrária às ideias rece-

⁷ Hoje, ao contrário do que predominou na Revolução Francesa, entende-se que é imprescindível o uso de conceitos jurídicos vagos e indeterminados, deixando maior campo de liberdade decisória para o juiz, o que tem a vantagem óbvia de permitir a adequação da lei aos novos valores sociais sem que ocorra necessariamente a mudança no texto legal (ALVIM NETO, 2000b, p. 56). Essa liberdade decorre do fato de que o normal varia de uma época para outra e mesmo em uma única época, conforme as circunstâncias de cada caso. Configura-se o denominado *standard jurídico*. No artigo 554 do CC brasileiro de 1916, por exemplo, restou vedado o “mau uso” da propriedade (o novo Código poderia ter repetido a mesma expressão, mas preferiu se referir às interferências prejudiciais – artigo 1.276 –, sendo certo que permite ao juiz a mesma flexibilidade decisória), mas sem que o Código cuidasse de explicitar o que vem a ser esse mau uso. Por essa razão é que o dispositivo continua até hoje atual, sem que se cogite de alterá-lo, precisamente porque sua amplitude permite que seja sempre adequado à nova realidade social. No mesmo sentido, o ilustre mestre Alvim Neto volta ao tema em seu *Manual de Direito Processual Civil* (2000, p. 417) afirmando que “[...] para tentar resolver zonas de crise, nas sociedades, através do Direito, inviável será uma linguagem rígida... os mandamentos não de ser necessariamente vagos”. Também Gustavo Tepedino (1999, p. 207) adota posição semelhante, apontando que o legislador, por ser incapaz de disciplinar todas as situações jurídicas novas, que vão surgindo de modo incessante, na esteira dos avanços da tecnologia, cada vez mais tem se utilizado da técnica das cláusulas gerais, “[...] exatamente para que o intérprete tenha maior flexibilidade no sentido de, diante do fato jurídico concreto, fazer prevalecer os valores do ordenamento em todas as situações novas que, desconhecidas do legislador, surgem e se reproduzem como realidade mutante na sociedade tecnológica de massa”.

bidas no Direito Civil por força da influência da Revolução Francesa, segundo as quais o juiz não poderia ser outra coisa que “*la bouche de la loi*”, limitando-se tão-somente a aplicar o texto da lei, que por si só já seria exato, sem dar margens à interpretação judicial⁸.

Por outro lado, ao mesmo tempo em que são vagas as expressões “mau uso” da propriedade e “interferências prejudiciais”, nada impede que normas situadas fora do Código Civil venham a oferecer alguns parâmetros para que o juiz, em certos casos, possa mais facilmente aferir se houve ou não esse mau uso. Normalmente essas normas cuidam de oferecer parâmetros objetivos que permitem identificar se determinada situação viola a saúde, o sossego ou a segurança dos vizinhos, sendo contudo evidente que essas regras não esgotam – e seria absurdo se pretendessem fazê-lo – as situações de mau uso do imóvel, tratando-se apenas de um facilitador para que o juiz, com maior segurança e mais facilmente, possa decidir se ocorreu o mau uso.

Na realidade, considerando-se que nestes tempos atuais, em que os vizinhos estão cada vez mais próximos, fisicamente, uns dos outros, eis que cada vez mais um maior número de pessoas habita uma área menor, por força da redução do tamanho dos imóveis e, principalmente, por conta da verticalização das construções, a tendência é a de que o número de situações onde haja incômodo causado entre vizinhos venha a aumentar, por isso que uma enorme gama de atos quotidianamente praticados por todos poderão causar perturbação aos ocupantes dos prédios vizinhos, face à grande proximidade⁹, podendo-se mesmo dizer que quanto mais aumentam os contatos humanos, mais surgem os conflitos e as divergências, e os limites de nossos domínios estreitam-se e restringem-se numa escala irreversível (ROQUE, 1994, p. 86).

Assim, por exemplo, um simples rádio ligado, o funcionamento de um eletrodoméstico barulhento, como é o caso do liquidificador, o caminhar pelo

⁸ É importante que se observe, no entanto, que essa severa restrição à atuação do juiz vinha de uma forte – e justificada – desconfiança da burguesia em relação aos magistrados. É que antes da Revolução Francesa os magistrados eram considerados aliados da nobreza e do clero, daí o temor de injustiça nas decisões, caso se lhes deixasse margem de interpretação. Além do mais, as ideias de Montesquieu acerca da separação de poderes levaram à inicial conclusão de que se o juiz tivesse margem de liberdade para decidir, na verdade seria legislador, e não juiz, o que se não coadunava com a separação dos poderes (MARINONI, 1998, p. 146).

⁹ Também Serpa Lopes aponta que a maior proximidade entre os vizinhos, que se vê nos tempos atuais, é causa de aumento dos conflitos de vizinhança. Diz o mestre, textualmente, que isso é “fenômeno dos tempos atuais, onde essa contiguidade aumentou de intensidade, sobretudo em relação à propriedade urbana e em especial aos edifícios de apartamentos, onde os conflitos de vizinhança pululam, entre os coproprietários respectivos” (SERPA LOPES, 1996, p. 524).

apartamento usando sapato de salto alto, o uso de esteiras ou bicicletas ergométricas¹⁰ etc., tudo isso pode causar um certo incômodo nos apartamentos vizinhos.

Pensamos, por isso, que em muitas situações torna-se adequado fazer-se uso do princípio da proporcionalidade, ou seja, em cada caso onde houver essa perturbação causada por um vizinho ao outro, deve-se em primeiro lugar buscar uma solução que elimine ou reduza acentuadamente o incômodo. Em não sendo isso possível, deve-se aferir quais os benefícios e os prejuízos que ocorrem para cada um dos vizinhos, em virtude da manutenção ou da cessação da atividade causadora da emissão, e o balanceamento desses benefícios e prejuízos será fator importantíssimo para que se possa decidir acerca da normalidade ou anormalidade do uso, no caso concreto.

No que se refere ao tema que se constitui em particular o objeto do presente trabalho, ou seja, o *Direito de Construir*, o conceito acima apresentado para *Direitos de Vizinhança* se torna sobremaneira claro, uma vez que o artigo 572¹¹ do nosso Código Civil de 1916 e artigo 1.299¹² do novo Código Civil, estabelecem de modo expresso que o direito do proprietário, de construir em seu próprio terreno, sofre restrições em função dos direitos dos vizinhos.

Eis aí, exposta na própria lei, a correspondência recíproca¹³ entre os direitos de cada um dos vizinhos e as correspondentes restrições impostas a cada um dos demais.

¹⁰ Duas curiosas situações reais, ambas por nós presenciadas em um condomínio em edificação vertical onde residíamos, bem podem ilustrar essas colocações: a) na primeira, um condômino formalizou reclamação contra a ocupante do apartamento que ficava em cima do seu, porque esta, às 5h, caminhava pelo apartamento usando sapatos, o que despertava o reclamante. A condômina reclamada, no entanto, explicou que saía muito cedo para o trabalho, e por isso já se encontrava calçada aquela hora. A solução encontrada foi o acordo para que a reclamada, doravante, calçasse sandálias até o último instante antes de sair, quando então calçaria os sapatos; b) na segunda situação, um condômino queixou-se que do apartamento superior, algumas vezes, vinha um ruído contínuo, semelhante a um gerador elétrico, que causava grande perturbação. Descobriu-se, após uma certa perplexidade, que o referido barulho era produzido pela esteira ergométrica eletrônica, cujo barulho do motor, ao ser conduzido pelo piso, soava no apartamento de baixo como se fosse um gerador. A solução foi encontrada colocando-se a esteira em um outro cômodo do apartamento e combinando-se os horários que a mesma seria usada.

¹¹ Art. 572. O proprietário pode levantar em seu terreno as construções que lhe aprouver, salvo o direito dos vizinhos e os regulamentos administrativos.

¹² Art. 1.299. O proprietário pode levantar em seu terreno as construções que lhe aprouver, salvo o direito dos vizinhos e os regulamentos administrativos.

¹³ Essa reciprocidade é apontada por Raffaele Albano para distinguir as limitações legais feitas no interesse público daquelas feitas no interesse dos particulares. No primeiro caso, aponta o jurista italiano, não há a reciprocidade, sendo unilaterais as limitações, enquanto que no segundo, ou seja, quando as limitações são postas no interesse privado, as limitações são recíprocas, ou seja, impostas a um fundo em favor do outro, mas também impostas a este em favor daquele. (ALBANO, 1982, p. 566.567).

Aliás, no que diz respeito ao citado artigo 572 do Código Civil de 1916, desde logo merece ser esclarecido que no presente trabalho, como é evidente em se tratando de uma abordagem do assunto dentro do Direito Civil, daremos maior ênfase às restrições que se constituem em regras do Direito de Vizinhança e que se encontram dentro da Seção denominada *Do direito de construir* (art. 573 e ss.).

No entanto, como o *Direito de construir* também é limitado por normas de cunho administrativo (aqui entendida a expressão de modo amplo), também sobre estas faremos breves comentários, com especial destaque para as normas legais que disciplinam a propriedade imóvel urbana.

Abuso do direito

(MARTINS, 1997, p. 47-48)

A região mais fértil do abuso foi, até há poucos anos atrás [*sic*], a da legislação do trabalho. Enquanto prevaleceu nas relações entre empregados e patrões o princípio da autonomia da vontade, e, por consequência, o da liberdade de contratar, os estabelecimentos industriais, sob a pressão de necessidades oriundas da livre concorrência, exigiam de seus operários, a troca de um salário insignificante, 15 a 16 horas diárias de serviço. As crianças e as mulheres eram desviadas da escola e do lar para as oficinas de trabalho, onde, mal-alimentadas, vivendo num ambiente insalubre e confinado, consumiam as forças e a saúde.

À medida, porém, que o espírito de solidariedade foi limitando o círculo de influência da concepção individualista da liberdade, a legislação do trabalho foi-se deslocando do plano contratual para o institucional, onde a intervenção legislativa tem fixado, por meio de disposições inderrogáveis, limites, dia a dia mais restritos, à ação da vontade dos contraentes.

Historiando a legislação do trabalho no direito francês, Paul Cuhe sustenta que a lei de 23 de março de 1841, que regulava o trabalho dos menores, pouco valendo pelas suas consequências imediatas, revestiu-se, entretanto, de uma larga significação, pelas repercussões que estava destinada a produzir na elaboração teórica do direito. Desde então, professa o ilustre sociólogo

go, podia-se dizer que havia dois direitos individuais suscetíveis de abusos quando não fossem exercidos socialmente: o direito dos menores ao trabalho e o direito dos patrões à locação dos serviços dos mesmos. O que essa lei veio assinalar é que, na regulamentação do contrato de trabalho, o interesse social pode sobrepor-se ao interesse individual.

Nas legislações atuais, não só os direitos como as suas limitações vão se definindo e se precisando de tal modo que as hipóteses de abuso tendem a diminuir para ceder o passo às de aberta ilegalidade, porque, embora possível, é sempre mais raro o abuso de um direito cujas limitações são definidas com rigor e precisão.

