

**XXV ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS I**

LUIS RENATO VEDOVATO

LUIZ FERNANDO BELLINETTI

LUIZ GUSTAVO GONÇALVES RIBEIRO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Luiz Fernando Bellinetti, Luiz Gustavo Gonçalves Ribeiro, Luis Renato Vedovato – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-187-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Eficácia de Direitos Fundamentais. 3. Relações de Trabalho. 4. Relações Sociais. 5. Relações Empresariais. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I

Apresentação

A presente obra é fruto dos artigos apresentados no Grupo de Trabalho (GT) Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais I, do XXV Congresso Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), realizado na cidade de Brasília entre os dias 6 e 9 de julho de 2016, na Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB).

Com pungente atividade de pesquisa desenvolvida por todo o país, foram apresentados neste Grupo de Trabalho quinze (15) artigos relacionados ao tema, os quais sustentam esta obra, apresentando o mais elevado nível de pesquisa desenvolvido nacionalmente.

O Congresso teve como pano de fundo a temática “Direito e desigualdades: diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo”. A escolha pode ser tida como perfeita por conta do momento histórico pelo qual passado nessas primeiras décadas do Século XXI, com toda a sensível marca do processo de globalização e da nova fronteira dos direitos humanos, mormente diante da atuação empresarial, muitas vezes citada nas apresentações, impondo uma série de novos desafios ao Direito, que tem que lidar constantemente com as questões atinentes ao combate às desigualdades. Nesse contexto, a implementação dos direitos fundamentais nas relações sociais, do trabalho e empresariais deve buscar garantir a sua efetividade resolvendo a colisão de direitos fundamentais. Os diversos casos de danos às relações de trabalho, aos direitos sociais e às empresas concretizados por ação ou omissão (tanto do Estado quanto das empresas) constroem um enorme número de dificuldades e desafios às teorias do direito, trazendo obstáculos mais complexos a serem vencidos.

Novos paradigmas devem ser construídos e foram propostos especificamente no Grupo de Trabalho, sendo certo que o novo constitucionalismo sul-americano permite que haja uma passagem da reflexão sobre a efetivação de direitos sociais a partir do amparo aos indivíduos, vistos socialmente, com a proteção dos direitos humanos na nova fronteira de violação que é a atuação empresarial.

Ressalta-se a ementa do GT, com o seguinte conteúdo:

EMENTA:

Refletir sobre: Implementação dos direitos fundamentais nas relações sociais, do trabalho e empresariais. Efetividade e Colisão de direitos fundamentais nas relações sociais, empresariais e do trabalho. Novos direitos fundamentais sociais, do trabalho e empresariais. Constitucionalização e judicialização das relações sociais. O aparente paradoxo: a constitucionalização do direito empresarial. As etapas do constitucionalismo e a evolução contemporânea do direito civil/empresarial – constitucional. Normas e princípios constitucionais, relacionados ao direito empresarial constitucional. O papel do negócio jurídico na atualidade: uma visão de futuro – a influência da Constituição Federal no direito empresarial. Direitos humanos do trabalhador. Direito internacional dos direitos humanos do trabalhador e o direito brasileiro. O sistema internacional de proteção aos direitos humanos do trabalhador. Normas internacionais de proteção aos direitos humanos do trabalhador. Constitucionalismo Social. Constitucionalização do direito do trabalho.

Os trabalhos apresentados se relacionam, de forma bastante direta, com a ementa apresentada, o que indica uma preocupação com a seleção de artigos que mantém entre si afinidade científica, o que favoreceu sobremaneira os debates no momento das discussões no GT.

A obra, em razão dos trabalhos apresentados, pode ser subdividida em blocos temáticos, sendo todos relativos à eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais. Numa análise específica de cada artigo, é possível fazer as seguintes considerações, a começar pelo primeiro apresentado que tem o título de "A UBER E OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NAS RELAÇÕES EMPRESARIAIS E SOCIAIS", de autoria de Ana Carolina Cunha Brandão e Wallace Fabrício Paiva Souza, cujo trabalho debate a UBER como atividade econômica em sentido estrito, em plena conformidade com os princípios constitucionais, especialmente os da livre empresa, livre iniciativa e livre concorrência. Em seguida, veio, com igual brilhantismo, o trabalho "ALIEN TORT CLAIM ACT E SUA APLICAÇÃO NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS", de Guilherme Sampieri Santinho, que segue na mesma linha do debate sobre o repensar as desigualdades e demonstrando avanços dos direitos humanos, buscando analisar a possibilidade de aplicação da Alien Tort Claim Act– ATCA nesse espaço dos direitos humanos, que é, segundo ele, bastante limitada no tocante à demandas internacionais.

Na sequência, de forma esmialhada e com conteúdo relevante, foram apresentados artigos instigantes e muito bem desenvolvidos com os títulos assim elencados: BOA-FÉ OBJETIVA E O CONTRATO DE TRABALHO, de Alana Borsatto e Priscila Luciene Santos De Lima, em que defendem que a boa-fé nos contratos vincula os contratantes a manterem um comportamento leal e probó, sendo aplicável também na relação de trabalho; "DA

EXPRESSA POSITIVAÇÃO DA AÇÃO DE DISSOLUÇÃO PARCIAL DE SOCIEDADE NO NOVO CPC COMO COROLÁRIO DA DIMENSÃO OBJETIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de Samara de Oliveira Pinho, focando no estudo sobre a introdução de um novo procedimento especial nas disposições do Código de Processo Civil de 2015, a saber, a Ação de Dissolução Parcial de Sociedade, a qual é reflexo do cenário permanente de Constitucionalização do Direito e dos efeitos irradiantes e vinculantes dos direitos fundamentais sobre todas as esferas de interpretação das normas; "DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO: O PAPEL DO ESTADO NA EFETIVAÇÃO DA TUTELA”, de Ana Iris Galvão Amaral, trazendo debate relevante sobre o fato dos Estados comprometidos com o bem estar social devem priorizar o direito ao trabalho, empenhando-se não só em possibilitar oportunidades de trabalho, mas garantindo que se possa exercê-lo de maneira digna; "EIRELI: TENSÕES E PERSPECTIVAS”, de Veronica Lagassi e Paola Domingues Jacob, que avança no debate sobre as tensões e perspectivas ante a criação da Empresa Individual de Responsabilidade Limitada no Brasil; "EMPRESA: A DICOTOMIA ENTRE A ÉTICA E O LUCRO NA GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS” de Fabiano Lopes de Moraes e Fernando Peres, construindo um debate sobre esse novo paradigma como resultado do processo de globalização, formando-se como uma nova postura das organizações empresariais contemporâneas, que se estruturam com políticas éticas e sociais com adoção da função e responsabilidade social, deixando de ser apenas novas exigências de mercado; OS REFLEXOS SOCIAIS DA CORRUPÇÃO NO DIREITO AO TRABALHO, de Bruno Martins Torchia e Tacianny Mayara Silva Machado, que analisam o fenômeno da corrupção, bem como os reflexos gerados nos âmbitos econômicos, políticos, jurídicos, sociais e nos direitos fundamentais.

Na segunda parte das apresentações, houve uma complementação do debate, sendo trazidas reflexões sobre temas pontuais com profundidade equivalentes às encontradas na maioria dos casos desenvolvidos no cotidiano da pesquisa científica.

E assim avançam os debates com os seguintes textos: "ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: DIREITO FUNDAMENTAL À MORADIA COM DIGNIDADE ENQUANTO PRESSUPOSTO DE UMA SOCIEDADE INTEGRADORA”, de Luiz Gustavo Gonçalves Ribeiro e Stephanie Rodrigues Venâncio, buscando evidenciar a essencialidade dos direitos fundamentais no Estado Democrático de Direito, em que os indivíduos, mais que sujeitos de direitos, são atores sociais que clamam por um ordenamento jurídico legítimo e eficiente, capaz de viabilizar o bem estar social preconizado pela Constituição Federal; "INFLUÊNCIAS DO ESTADO LIBERAL, SOCIAL E NEOLIBERAL NO VALOR DO TRABALHO E NA LUTA POR RECONHECIMENTO INTERSUBJETIVO DO TRABALHADOR”, de Ana

Paola Brendolan, que analisa o valor do trabalho e a luta pelo reconhecimento intersubjetivo dos trabalhadores, em relação ao poder de resistência e de reivindicações sociais, baseado na teoria do reconhecimento de Axel Honneth; "O DIREITO AO DESENVOLVIMENTO SOB A ÓTICA DO 'TRIPLE BOTTOM LINE' ", de Jesrael Batista Da Silva Filho e Kelly Correa de Moraes, que defendem que o direito ao desenvolvimento, segundo o "Triple Bottom Line", contribui com a melhoria da qualidade de vida, por meio de uma harmonização entre a ordem econômica e a social, com a introdução da dimensão ambiental; "O DIREITO AO TRABALHO DECENTE PARA OS ADOLESCENTES INFRATORES À LUZ DA TEORIA DA JUSTIÇA DE JOHN RAWLS", de Gláucia Kelly Cuesta da Silva e José Claudio Monteiro de Brito Filho, em que se analisa o direito ao trabalho decente devido aos adolescentes infratores segundo teoria da justiça distributiva de Rawls; "O DIREITO FUNDAMENTAL DA IGUALDADE E A DESIGUALDADE SOCIOESPACIAL", de Tatiana Fortes Litwinski; trazendo elementos importantes de reflexões sobre a desigualdade socioespacial urbana e o direito fundamental da Igualdade; "EIRELI: TENSÕES E PERSPECTIVAS", de Veronica Lagassi e Paola Domingues Jacob, que avança no debate sobre as tensões e perspectivas ante a criação da Empresa Individual de Responsabilidade Limitada no Brasil.

Além de tais artigos, o Grupo de Trabalho avança, na terceira parte dos grupos, em torno do tema central do Grupo de Trabalho e do próprio Congresso, com grande qualidade e profundidade. Tendo a sustentabilidade também permeando as apresentações. Outros artigos assim foram apresentados, tais como: "O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A BUSCA PELA PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO NACIONAL (SUSTENTÁVEL)", de Veronica Calado e Daniel Ferreira, sobre como o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), elaborado com fundamento na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, constitui-se em um importante instrumento para viabilizar o direito fundamental ao trabalho dessa que é uma das "maiores" minorias existentes; "O INSTITUTO DA SUCESSÃO TRABALHISTA NAS SERVENTIAS EXTRAJUDICIAIS", de Cristiano De Lima Vaz Sardinha, indicando preocupações sobre o instituto da sucessão trabalhista nas serventias extrajudiciais e, para tanto, aborda a sucessão trabalhista, na qualidade de direito, que tem a dignidade da pessoa humana como seu valor axiológicos;

A grande amplitude dos debates e das perguntas no GT demonstraram a importância dos temas levantados e apresentados por todos os pesquisadores e pesquisadoras desse grupo.

Gostaríamos que as leituras dos trabalhos aqui apresentados pudessem reproduzir, ainda que em parte, a riqueza e satisfação que foi para nós coordenar este Grupo, momento singular de aprendizado sobre o tema.

Assim, é com muita felicidade que apresentamos a toda sociedade jurídica a presente obra, que certamente será bastante importante para futuras pesquisas a partir dos inúmeros ensinamentos aqui presentes.

Coordenadores:

Prof. Dr. Luiz Fernando Bellinetti

Prof. Dr. Luiz Gustavo Gonçalves Ribeiro

Prof. Dr. Luís Renato Vedovato

BOA-FÉ OBJETIVA E O CONTRATO DE TRABALHO

GOOD FAITH AND STRICT LABOR CONTRACT

Alana Borsatto
Priscila Luciene Santos De Lima

Resumo

A boa-fé nos contratos vincula os contratantes a manterem um comportamento leal e probo. Esta conduta de boa-fé deve ser despendida também – e principalmente, aos contratos de trabalho, cujo prolongamento no tempo torna a relação complexa. Cabe, então, que o princípio da boa-fé objetiva seja guardado durante a execução do contrato de trabalho, entretanto, não apenas nesta fase contratual, mas sim desde as tratativas iniciais, como deve perdurar após finda a avença.

Palavras-chave: Contrato de trabalho, Boa-fé objetiva, Pré-contratual, Execução contratual, Pós-contratual

Abstract/Resumen/Résumé

The good faith in the contracts binding the contractors to maintain loyal and honest behavior. This conduct in good faith should be spent also - and mainly to employment contracts, whose prolongation of the time makes the complex relationship . It is then that the principle of objective good faith to be saved during the execution of the employment contract , however, not only in contractual stage , but from the initial negotiations , as should last after ending the covenant .

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Employment contract, Objective good faith, Pre - contractual, Contract execution, Post –contractual

INTRODUÇÃO

O presente estudo visa analisar o princípio da boa-fé objetiva no contrato de emprego; suas implicações na fase de negociações, na execução do contrato, bem como após seu termo final.

Na primeira parte deste artigo, será estudado o princípio da boa-fé, sua evolução legislativa no Brasil, sua conceituação e abrangência, bem como suas duas dimensões, quais sejam: subjetiva e objetiva.

A segunda parte dedicar-se-á ao estudo do contrato de trabalho. Será analisado a perspectiva de poder e sujeição dele decorrentes, seu conceito, sujeitos, elementos e requisitos, a fim de delimitar o âmbito de aplicação do princípio da boa-fé a ser estudado adiante.

A terceira e última parte se prestará a analisar a aplicação do princípio da boa-fé objetiva nos contratos de trabalho. Analisando a partir de qual momento devem os contratantes guardarem o princípio da boa-fé e até qual momentos este dever permanece, bem como o que ocorre com a não observância da boa-fé.

1. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

“Princípios são enunciados genéricos que devem iluminar tanto a elaboração das leis, a criação de normas jurídicas autônomas e a estipulação de cláusulas contratuais, como a interpretação e aplicação do direito”. (SÜSSEKIND, 2004, p. 109) A partir desta citação, passa-se ao estudo do Princípio da Boa-fé.

1.1 BREVE HISTÓRICO LEGISLATIVO NO BRASIL

Historicamente, o contrato era um meio para circulação de riquezas, prevalecendo a autonomia privada. Contudo, este instituto se desenvolveu, passando a visar também outros objetivos, como a dignidade humana e a função social da propriedade. Segundo

VASCONCELLOS (2014, p. 55), a Constituição Federal de 1988, o Código de Defesa do Consumidor de 1990 e o Código Civil de 2002 estabelecem limitações à autonomia privada.

Como bem aventado pelo autor supracitado, “quanto maior for o déficit informacional e a diferença econômica entre os agentes envolvidos em qualquer relação negocial, menor será a possibilidade exercício pleno da autonomia privada”. (2014, p. 56)

Assim, sendo constatada a disparidade entre as partes contratantes, necessário é que a autonomia de vontade seja mitigada, evitando-se abusos de direito. Pautar-se na boa-fé é uma forma de não incorrer em abuso de direito.

No contexto legislativo pátrio, O Código Comercial de 1850 já fazia menção à boa-fé, contudo, não houveram repercussões práticas desta previsão. O Código de Defesa do Consumidor foi o primeiro a estabelecer expressamente e de forma efetiva a boa-fé como base às relações contratuais, prevendo a nulidade de cláusulas que a contrariem (art. 51, IV); o Código Civil previu expressamente a boa-fé nos seus artigos 113 (“Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração”), 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”), 422 (“Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”), dentre vários outros, cuja aplicação se dá em relações jurídicas específicas.

Desta feita, observa-se que resta positivado no ordenamento jurídico brasileiro o princípio da boa-fé como regente das relações, exercendo, inclusive, uma função de limitador da autonomia privada e de meio de interpretação dos contratos.

1.2 CONCEITO

O conceito de boa-fé já faz parte do ideário popular, tamanha relevância e difusão social. Todas as pessoas, independentemente de formação jurídica, sabem o que significa agir com boa-fé (o que não significa que todas a pratiquem).

“O fundamento da boa-fé consiste em opor valores éticos com o objetivo de evitar os perigos de uma interpretação excessivamente positivista do ordenamento jurídico, em detrimento de uma das partes.” (BARROS, 2009, p. 188)

Segundo ÁVILA (2011, p. 112), “O instituto da boa-fé é complexo sistema que busca dar diretrizes ao comportamento humano a fim de estabelecer parâmetros para atividades contratuais e evitar a ocorrência de situações que vão de encontro aos princípios do Estado de Direito”.

Agir de boa-fé é ser fiel e ético nas tratativas, na execução e após seu termo final; está ligada à confiança na conduta do outro contratante, bem como a confiança da sociedade na conduta de ambos os contratantes.

1.3 ABRANGÊNCIA

Cabe a ambas as partes contratantes agirem regidos sob o princípio da boa-fé.

Nas palavras de RODRIGUEZ (2002, p. 426), tratando especificamente da boa-fé na relação de emprego, “é tão importante a boa-fé que deve demonstrar o empregador como a que deve inspirar o trabalhador”.

Inegavelmente que a boa-fé deve reger todas as obrigações que envolvem o contrato firmado, em todas as suas obrigações e direitos.

Desta forma, observa-se que o princípio da boa-fé nas relações contratuais serve de base e de manto, para que nenhuma circunstância seja eivada de má-fé, gerando a sua nulidade.

1.4 ESPÉCIES

A boa-fé contratual possui duas perspectivas diferentes, vejamos.

1.4.1 Subjetiva

A boa-fé na sua dimensão subjetiva consiste na convicção do sujeito, sua crença em relação ao fato, sua vontade íntima.

ÁVILA (2011, p. 114) afirma que “é considerado como principal elemento a caracterizar a boa-fé subjetiva a vontade do sujeito, enquanto declarante, e informa que esta vontade individual, dissociada de todo e qualquer compromisso com a sociedade, seria a principal fonte das obrigações”.

Nas palavras de TONO,

A boa-fé subjetiva está para os aspectos internos, da psique, do agente contratante, ou seja, trata-se de suas crenças, conhecimentos (ou falas destes) que fazem, ou não, as convicções do mesmo. Em outros termos, a boa-fé subjetiva pode ser traduzida como a falta de conhecimento de situação qualquer que pode afetar os interesses do contratante. (2011, p. 42)

Desta feita, é o *animus* em boa-fé do contratante que caracteriza a boa-fé subjetiva.

2.4.2 Objetiva

A boa-fé na sua dimensão objetiva consiste na atuação de forma leal entre as partes contratantes, não está mais apenas no *animus* do agente, passa para seu agir.

Segundo TONO (2011, p. 43), “O mandamento da boa-fé objetiva, previsto no art. 422 do CC/2002, exige adequação de comportamento pautado em padrões de lealdade e retidão, cujo dever de conduta impõe-se às partes como um todo”.

Nas palavras de VASCONCELLOS (2014, p. 69), “As condutas devem, objetivamente, serem pautadas por uma atuação ética, moral, honesta e leal, o que certamente resultará no maior proveito do negócio para todas as partes envolvidas”.

Sobre o tema, ÁVILA (2011, p. 116) asseverou que “o princípio da boa-fé objetiva deve ser entendido como a necessidade de agir com constância, sem reservas de informações, conhecimentos ou qualquer outra espécie de vontade, ato ou omissão que divirja da conduta que se espera de uma pessoa honesta. ”

Desta forma, a boa-fé objetiva está ligada ao agir dos contratantes. E, nesta dimensão, delimita-se o seguimento do presente estudo, sendo o dever de as partes agirem com honestidade, probidade e lealdade em todas as fases contratuais da relação de emprego o objetivo deste trabalho.

3. DO CONTRATO DE TRABALHO: PODER E SUJEIÇÃO

3.1 CONCEITO

Conforme preceitua o art. 422 da CLT, o contrato de trabalho é “o acordo expresso ou tácito, correspondente à relação de emprego”.

É através do contrato de trabalho que o empregador passa a exercer seu poder diretivo, bem como o empregado passa a estar subordinado a ele.

... o contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não-eventual, mediante salário e subordinação jurídica. (BARROS, 2009, p. 236/237)

Para Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 629),

É o contrato, de fato, o elemento que melhor confere suporte à origem e reprodução jurídicas de tal fenômeno de poder. Efetivamente o pacto de vontades (expresso ou tácito), que dá origem à relação de emprego, importa em um conjunto complexo de direitos e deveres interagentes de ambas as partes, em que se integra o poder empresarial interno.

Para Simone Cruxên Gonçalves (1997, p. 18/19):

Ao contratar, o empregado coloca a disposição do empregador toda a sua capacidade laborativa, sujeitando-se ao controle e à direção deste. Provém do acordo de vontade das partes a obrigação jurídica do trabalhador de obedecer às ordens lícitas, emanadas do empregador, de ser diligente nas atividades que desempenha, de colaborar com o desenvolvimento da atividade empresarial e de ser fiel a ela.

Outro conceito que não pode ser deixado de lado é o da subordinação. “Ato de subordinar; dependência de uma pessoa ou coisa”. (BUENO, 2000, p. 730)

O empregado aceita esta subordinação quando celebra livremente o contrato de trabalho com o empregador, que por sua vez tem o poder de comando.

“Efetivamente, o empregado encontra-se num estado de sujeição ao empregador por ser ele subordinado, o que o compele a acatar as determinações técnica, organizativa e funcional emanadas por aquele em prol da empresa”. (GONÇALVES, 1997, p.15)

A subordinação tratada aqui é a jurídica. Pois, economicamente, um empregado pode não depender de seu empregador. O mesmo ocorre com a dependência técnica. Se assim não fosse, um empregado que não dependa econômica ou tecnicamente de seu empregador, não seria subordinado.

Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 226), definiu subordinação como sendo um lado “e o poder de direção o outro lado da moeda, de modo que, sendo o empregado um trabalhador subordinado, está sujeito ao poder de direção do empregador”.

Segundo Aldacy Rachid Coutinho (1999, p. 52),

A dependência – subordinação – nada mais seria do que a submissão do empregado a tal poder de direção do empregador. Constituir uma relação jurídica de emprego é, assim, criar um espaço de poder de direção e um correspondente estado de sujeição garantidos pelo direito no âmbito da empresa.

O contrato de trabalho legitima o empregador a dar ordens e gera ao empregado o dever de obedecê-las. Relação de comando e subordinação, respectivamente, que devem sempre estar pautadas na boa-fé objetiva.

3.2 CARACTERÍSTICAS

Alice Monteiro de Barros (2009, p. 238) aponta como características do contrato de trabalho a sua execução continuada, o seu caráter sinalagmático, sua natureza de direito privado, sua consensualidade, personalíssimo na figura do empregado, oneroso, subordinativo e revestido de alteridade.

Por execução continuada pode-se compreender o fato de o contrato de trabalho não se encerrar com a prestação de um único ato; compreende prestações sucessivas no tempo, sendo em regra contrato por prazo indeterminado, cabendo pactuação diversa em situações legalmente previstas, devendo ser, então, de forma escrita.

Ser sinalagmático pressupõe as partes se obrigarem reciprocamente; ou seja, o empregado obriga-se a prestar os serviços e o empregador a pagar-lhe a respectiva remuneração. “O caráter sinalagmático tem em vista o contrato no todo e não prestação por prestação, o que explica existir salário quando ausente a prestação de serviços, como ocorre na interrupção do contrato (férias, repouso semanal, etc.)”. (BARROS, 2009, p. 238)

Suas cláusulas são de direito privado, decorrentes da vontade das partes, em que pese exista diversos direitos irrenunciáveis previstos no ordenamento jurídico.

A consensualidade que lhe caracteriza decorre do fato de não existir uma forma legalmente exigida. Existem exceções a esta característica, casos em que a validade do contrato de trabalho depende de pactuação formal, como por exemplo: contrato de aprendizagem, de trabalho temporário, etc. “Tal caráter distingue o pacto cuja celebração não se sujeita a formalidade imperativas. Assim é o contrato de trabalho de maneira geral (art. 422, *caput* da CLT)”. (DELGADO, 2015, p. 547)

O contrato de trabalho é personalíssimo em relação à pessoa do empregado, não podendo se fazer substituir por outra pessoa; há estipulação de uma fidúcia específica com a pessoa do empregado. No que tange ao empregador, há a possibilidade de haver substituição desta figura, como no caso de sucessão de empregadores.

Sobre o tema, DELGADO (2015, p. 547) aduziu:

Enquanto o empregado é figura subjetivamente infungível no contexto do contrato de trabalho – sob pena de descaracterizar-se esse contrato –, autoriza a ordem justralhista, em princípio, a plena fungibilidade da figura do empregador, que pode, assim, ser sucedido por outrem no contexto da mesma relação de emprego.

A onerosidade é uma característica inerente ao contrato de trabalho. Há necessidade que haja remuneração pelo serviço prestado, ainda que esta ocorra através de utilidades (salário *in natura*).

O empregado aceita trabalhar em favor de outrem, na medida em que é compensado com um salário. Ele não se descaracteriza se a obrigação de dar (pagar salário) assumida pelo empregador em relação a determinados empregados verificar-se por meio de fornecimento *in natura*, como alimentação ao rurícola, de cachê ao artista ou, no tocante ao atleta, por exemplo, a título de luvas ou bichos, pois estas são formas especiais de retribuição dos empregados sujeitos de uma relação especial de trabalho. (BARROS, 2009, p 240)

O contrato de trabalho gera uma relação de subordinação entre empregado e empregador, decorrente do poder diretivo conferida a este (pontuações sobre o tema serão feitas mais adiante). “O traço característico da subordinação é a observância a diretivas constantes e analíticas sobre o modo e o tempo em que deverá ser executada a prestação de serviços”. (BARROS, 2009, p. 241)

O caráter de alteridade existente neste contrato decorre da assunção do risco da atividade econômica pelo empregador; a “prestação corre por conta alheia ao do prestador”. (DELGADO, 2015, p. 549)

3.3 NATUREZA JURÍDICA

Ainda que existam diversas teorias que tentam explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho, a Teoria Contratualista entende-se como a mais acertada. Esta teoria afirma decorrer da vontade das partes o surgimento do contrato de trabalho.

Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 629) é um dos adeptos a esta doutrina. Para ele:

“É o contrato, de fato, o elemento que melhor confere suporte à origem e reprodução jurídicas de tal fenômeno de poder. Efetivamente o pacto de vontades (expresso ou tácito), que dá origem à relação de emprego, importa em um conjunto complexo de direitos e deveres interagentes de ambas as partes, em que se integra o poder empresarial interno”.

Assim, a natureza jurídica contratual do contrato de trabalho advém do acordo de vontade entre as partes.

3.4 SUJEITOS

Os sujeitos da relação de emprego estão definidos nos artigos 2º (empregador) e 3º (empregado) da CLT, nos seguintes termos:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Assim sendo, conclui-se que empregado é sempre pessoa física que presta serviços pessoalmente, de forma onerosa e não eventual, mediante subordinação jurídica.

Alice Monteiro de Barros ”. (2009, p. 264) afirma que: “Daí se extraem os pressupostos do conceito de empregado, os quais poderão ser alinhados em: pessoalidade, não-eventualidade, salário e subordinação jurídica (art. 3º da CLT). Esses pressupostos deverão coexistir. Na falta de um deles a relação de trabalho não será regida pela disciplina em estudo”.

Empregador pode ser empresa individual ou coletiva, que assume os riscos do empreendimento e dirige e assalaria a prestação de serviços. Para BARROS (2009, p. 372) “empregador é a pessoa física, jurídica ou ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico”.

Esta mesma autora traz como empregadores por equiparação os partidos políticos, profissionais liberais, associações, instituições de beneficência, etc., entes que possuem

empregados, nos moldes do art. 3º já citado. (BARROS, 2009, p. 375) Acréscimo conceitual este que é necessário concordar, uma vez que se diferente fosse, diversos empregados estariam descobertos pelo manto da CLT.

4. BOA- FÉ NO CONTRATO DE TRABALHO

Já explanas noções sobre o princípio da boa-fé objetiva, bem como analisado o contrato de trabalho, passa-se a analisar a aplicação daquele princípio a este tipo de contrato, especificamente.

O artigo 422 do Código Civil Brasileiro prevê que “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé” e tem sua aplicação subsidiária no direito do trabalho.

Américo Plá Rodriguez (2002, p. 425) define

A boa-fé-lealdade se refere à conduta da pessoa que considera cumprir realmente com o seu dever. Pressupõe uma posição de honestidade e honradez no comércio jurídico, porquanto contém implícita a plena consciência de não enganar, não prejudicar, nem causar danos. Mais ainda: implica a convicção de que as transações são cumpridas normalmente, sem trapagens, sem abusos, nem desvirtuamentos.

É obrigação das partes a boa-fé pautar sempre a relação empregatícia. Atinge tanto o empregador como o empregado, é uma obrigação bilateral. “A boa-fé é fonte de deveres jurídicos para as partes, mesmo antes da celebração do contrato de trabalho, durante a execução e mesmo após a extinção”. (BARACAT, 2003, p. 269)

Américo Plá Rodriguez (2002, p. 424), assinalando a importância deste princípio na esfera trabalhista, dispõe:

O contrato de trabalho não cria somente direitos e obrigações de ordem exclusivamente patrimonial, mas também pessoal. Cria, de um lado, uma relação estável e contínua, na qual se exige a confiança recíproca em múltiplos planos, em direções opostas e, sobretudo, por um período prolongado de tempo. Para o devido cumprimento dessas relações, torna-se importantíssimo que ambas as partes atuem de boa-fé.

É a característica do contrato de trabalho de se perpetuar no tempo que torna o princípio da boa-fé ainda mais relevante, além do que, o empregador está em posição privilegiada na relação empregatícia (poder e sujeição), o que pode facilitar o cometimento de abusos de direito.

Tratando do assunto, Zeno Simm (2008, p. 81) considerou:

O princípio da boa-fé é um reclamo de toda ordem jurídica e nela encontra (ou ao menos deve encontrar) larga aplicação, sendo indiscutível sua atuação também no âmbito do Direito do Trabalho, em que talvez se mostre até mais necessária sua presença diante da flagrante e incontestável supremacia do empregador em relação ao empregado e em que a confiança (principal conteúdo do princípio da boa-fé) é indispensável.

Considerando a superioridade do empregador na relação, este princípio é um grande limitador do seu poder diretivo, uma vez que, pautando o contrato de trabalho, impede que o empregador, por exemplo, force um pedido de demissão por parte do empregado criando uma situação de improdutividade, sem delegar nenhuma tarefa durante o período da jornada.

Ainda, este princípio deve ser o norte da atuação do empregado, que deve cumprir as ordens lícitas emanadas pelo seu empregador da melhor forma, sendo probo e correto, sem utilizar-se de sua função, por exemplo, para causar prejuízos ao empregador.

Assim, imperioso apontar que os atos praticados na relação de emprego em dissonância com a boa-fé, são nulos de pleno direito, como preceitua o art. 9º da CLT.

Eventuais prejuízos sofridos em face de comportamentos dissonantes da boa-fé objetiva são passíveis de reparação civil. Dallegrave Neto (2008, p. 78) traz interessante reflexão sobre o tema:

Para enxergarmos o fundamento da responsabilidade civil, devemos considerar que a sociedade democrática de direito é composta de homens livres que detêm o livre arbítrio para escolher os caminhos que pretendem trilhar em sua vida. Dentre as opções possíveis, há inúmeras que não convêm, porque lesivas ao seu semelhante. A partir dessa dialética, advém o princípio geral de direito de que a ninguém é permitido prejudicar outrem, consubstanciado pela máxima romana *neminem laedere*, também chamada de *alterum non laedere*.

Sendo o contrato de trabalho um negócio jurídico bilateral que gera direitos e deveres recíprocos aos contratantes, havendo descumprimento de suas obrigações contratuais (*latu senso*), ferindo direito do outro contratante, nasce o dever de reparar, de voltar ao *status quo*

ante ou, se não for possível, ao menos, de compensar à vítima (como ocorre principalmente com o dano moral).

Acerca dos requisitos para reparação civil, a lição de Caio Mário da Silva Pereira (2004):

Do conceito, extraem-se os requisitos essenciais: a) em primeiro lugar, a verificação de uma *conduta antijurídica*, que abrange comportamento contrário a direito, por comissão ou por omissão, sem necessidade de indagar se houve ou não o propósito de malfazer; b) em segundo lugar, a existência de um *dano*, tomada a expressão no sentido de lesão a um bem jurídico, seja este de ordem material ou imaterial, de natureza patrimonial ou não patrimonial; c) e em terceiro lugar, o estabelecimento de um *nexo de causalidade* entre uma e outro, de forma a precisar-se que o dano decorre da conduta antijurídica, ou, em termos negativos, que sem a verificação do comportamento contrário ao direito não teria havido o atentado ao bem jurídico.

Assim sendo, como já afirmado alhures, comportamentos contrário à boa-fé objetiva são passíveis de reparação civil, nos termos supra.

Retomando a questão da boa-fé objetiva e sua aplicação nos contratos, observa TONO que:

Tais deveres de conduta (ou, deveres de consideração) não incidem apenas na conclusão e durante a execução do contrato, mas a obrigação de observá-los nasce desde as tratativas iniciais para formação de um consenso, cuja finalidade se contextualiza como sendo a fase de preparação de um negócio, o qual culminará com a respectiva conclusão do contrato. Uma vez concluído, a boa-fé objetiva também deverá estar adstrita aos deveres do período contratual, bem como continuará seus efeitos quando do encerramento do mesmo, que incidirão no padrão de comportamento, *probo*, para com a contraparte, cuja implicação será o interregno operacional dos deveres de proteção, informação, lealdade, e sigilo.

Da afirmação acima, observam-se as fases contratuais em que a boa-fé objetiva deve prevalecer.

4.1 BOA-FÉ NA FASE PRÉ-CONTRATUAL

A boa-fé deve ser regente dos comportamentos ainda antes da efetiva contratação do empregado.

“Desde a fase das negociações pré-contratuais, a boa-fé deverá presidir o comportamento das partes. Mesmo antes de o contrato ter sido concluído, as partes devem agir com retidão, conforme os valores éticos e sociais juridicamente protegidos e implícitos nas relações trabalhistas”. (BARROS, 2009, p. 188)

A atuação em dissonância com o boa-fé objetiva nesta fase de tratativas, é passível de causar dano, sendo aplicável a reparação civil anteriormente explanada.

A responsabilização neste contexto independe da existência futura de contrato de trabalho, inclusive considerando-se que a própria não contratação pode ser danosa.

A violação desse dever implica ressarcimento do dano emergente (gastos realizados) e do lucro cessante, que poderia ser obtido em outra contratação que não se realizou, dada a frustração da negociação anterior, sem prejuízo da compensação pelo dano moral acaso verificado. Dá-se, na hipótese, ‘abuso da liberdade de não contratar’, que constitui abuso de direito. (BARROS, 2009, p. 188)

Nas palavras de BARACAT (2003, p. 225\238), pode abarcar em três áreas a responsabilidade pré-contratual. Vejamos:

a) dever de proteção:

Este dever está ligado ao zelo que deve revestir a pessoa e o patrimônio do trabalhador na fase pré-contratual. Eventuais danos podem ser de natureza pessoal (material e/ou moral) ou patrimonial.

Exemplificativamente, pode o empregado sofrer algum tipo de acidente durante as tratativas dentro da empresa – uma barra de ferro cair no seu pé, esmagando-o, cabendo assim reparação civil material pelos gastos com o tratamento e moral pelo dano estético superveniente. (BARACAT, 2003, p. 226)

O dano patrimonial que o trabalhador pode sofrer nesta fase, face a não proteção da empresa, por exemplo, ocorre quando seu veículo que está estacionado em local onde respingos de tinta poderiam chegar, sem que houvesse qualquer alerta da empresa sobre este fato.

b) dever de informação

Este dever consiste em as partes efetuarem todos os esclarecimentos necessários à relação que se pretende contratar de forma correta e clara.

Entretanto, as informações que devem ser prestadas de boa-fé são as necessárias ao contrato de trabalho, não restando legítimo que o empregador, por exemplo, exija informações referentes à vida íntima do empregado.

Assim, a recusa pelo candidato ao emprego de responder todas as perguntas que lhe são apresentadas pela empresa, tanto pode representar descumprimento do dever instrumental de informar – decorrente do princípio da boa-fé –, como preservação e respeito aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da intimidade e da vida privada (Constituição, arts. 1º, III, e 5º, X). (BARACAT, 2003, p. 235)

Novamente, destaca-se que este dever e informação é recíproco, devendo o empregador repassar ao empregado todas as informações atinentes ao cargo a ser ocupado.

A não prestação de informações corretas e completas prejudica a fidúcia necessária à avença laboral, sendo passível de rescisão do contrato de trabalho por justa causa (do empregado ou do empregador, a depender de que violou o dever mencionado), caso haja a futura contratação.

BARACAT (2003, p. 237) afirmar decorrer deste dever o dever de sigilo face às informações recebidas durante as tratativas, também sendo, a sua quebra, passível de reparação civil.

c) dever de lealdade

É o dever de as partes não adotarem comportamentos que desvirtuem a negociação do caminho da honestidade e da retidão.

Este dever engloba, segundo BARACAT (2003, p. 237), a não interrupção injustificada da negociação, salvo se a outra parte estiver ciente do caráter precário das tratativas.

Por exemplo, pode a empresa exigir do empregado determinada certificação prévia à contratação, o empregado obtém a certificação mediante curso, cujos custos suportou, contudo, quando apresenta à empresa o certificado, a empresa lhe comunica que já contratou outro empregado para a vaga.

Ainda que seja mais fácil vislumbrar-se este dever em relação ao empregado, cabe também a mesma proteção em face ao empregador, uma vez que este pode deixar de levar adiante outro profissional na seleção e acabar por se deparar com a desistência do candidato

selecionado pouco antes da efetiva contratação, ou mesmo pode arcar com diversos gastos com viagens e treinamentos antes da assinatura do contrato, e o candidato acabar aceitando emprego em outra empresa.

Ambos os exemplos demonstram a construção de uma fidúcia de que a negociação culminaria na efetiva contratação, sendo que restou inesperada a quebra das negociações.

Estes são apenas exemplos de situações que podem ocorrer nesta fase contratual e que faz com que este dever de lealdade seja recíproco.

Novamente, a reparação civil dos danos é cabível caso seja violado este dever.

4.2 BOA-FÉ NA VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO

O caráter contínuo do contrato de trabalho confere ao princípio da boa-fé papel determinante, pois as surpresas do dia-a-dia fazem com que o contrato pactuado seja incompleto, necessitando de adequação às situações postas, devendo sempre servir de base às decisões tomadas no exercício do poder diretivo do empregador, bem como na consequente subordinação do empregado.

Uma vez celebrado o contrato de trabalho, a boa-fé adquire uma relevância singular, considerando que o empregado é sempre uma pessoa física. A relação de emprego por esse contrato é impregnada de uma ‘dimensão humana’ e de um ‘conteúdo ético’ não encontrados em outros tipos de contrato. O direito do empregado de não ser discriminado e o direito à dignidade guardam coerência com os valores pessoais e morais, que estão acima dos direitos patrimoniais envolvidos nessa relação contratual. (BARROS, 2009, p. 188)

Sobre este caráter supletivo que o princípio da boa-fé objetiva exerce nos contratos de trabalho, PAVELSKI (2006) asseverou:

Assim, a boa-fé objetiva, além das possibilidades de interpretação mencionadas, vem suprir lacunas não somente internas aos contratos, mas considerados esses perante todo o ordenamento jurídico vigente e os acontecimentos concretos, uma vez que as partes não são capazes de prever e estabelecer considerações e estipulações sobre todos as ocorrências derivadas de suas vontades.

Além disso, a boa-fé objetiva é um dos limites do poder diretivo do empregador, que não pode utilizar-se deste poder para realizar manobras com o fim de fazer o empregado pedir sua demissão, por exemplo.

Quanto ao empregado, este dever de boa-fé “manifesta-se de várias formas, entre as quais: por meio do dever do empregado de cumprir ordens legais, guardar segredos profissionais, executar suas atividades com zelo e cuidado, evitando danos, agir honestamente, bem como abster-se de concorrer com o empregador” (BARROS, 2009, p. 188/189)

O não cumprimento destas obrigações ensejam a dispensa por justa causa do empregado, nos moldes do art. 482 da CLT, devendo haver a intenção danosa do empregado ou consciência do possível dano (BARROS, 2009, p. 189). Bem como, o não cumprimento pelo empregador do seu dever de boa-fé no curso do contrato de trabalho pode ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483 da CLT.

4.3 BOA-FÉ NA FASE PÓS-CONTRATUAL

Com o fim do contrato de trabalho, o dever de manter-se em boa-fé objetiva permanece entre as partes.

Para BARACAT (2003, p. 264), dois deveres perduram após findo o contrato de trabalho, são eles o dever de proteção e o dever de lealdade.

Na perspectiva da proteção, cabe às partes não causarem danos pessoais e materiais reciprocamente. Como exemplo pode-se citar o empregador que após findo o contrato de trabalho registra boletim de ocorrência contra o empregado noticiando falso crime; ou ainda, empregador que se utiliza de imagem de seu ex-empregado de forma indevida; dentre outros diversos exemplos.

Quanto ao dever de lealdade, consiste no dever de sigilo e omissão face aos aspectos da antiga relação. Viola este dever o empregado que revela processos fabris ao concorrente do seu antigo empregador, por exemplo. (BARACAT, 2003, p. 265)

Muito comum a violação por parte do empregador deste dever de lealdade quando, finda a relação de emprego, presta informações desabonadoras de seu ex-empregado.

Para ilustrar esta situação, seguem abaixo duas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

TRT-PR-25-09-2015 DANOS MORAIS. INFORMAÇÕES DESABONADORAS SOBRE EX-EMPREGADO. RESPONSABILIDADE PÓS-CONTRATUAL. INDENIZAÇÃO. Os deveres anexos de conduta, pautados na cláusula geral de boa-fé objetiva que normatiza e vincula todo o sistema jurídico, especialmente o obrigacional, persistem na fase pós-contratual e obrigam as partes envolvidas no contrato. A conduta das partes deve se fundar em valores como confiança, colaboração, honestidade, lealdade e legalidade. Se depois de encerrado o contrato de trabalho o ex-empregador presta informações desabonadoras sobre ex-empregado, ao ser questionado sobre a sua conduta por potencial empregador, atenta contra a honra, dignidade e boa fama do trabalhador, além de dificultar a sua reinserção no mercado de trabalho. A conduta tem o potencial de acarretar danos morais e materiais, o que autoriza a responsabilização civil do causador dos danos e a fixação de indenização capaz de compensar pela ofensa, além de imprimir caráter pedagógico à indenização. Recurso do autor a que se dá provimento parcial para majorar o valor da indenização por danos morais. TRT-PR-13950-2013-003-09-00-7-ACO-27512-2015 - 2A. TURMA Relator: MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU Publicado no DEJT em 25-09-2015

TRT-PR-18-09-2012 OBRIGAÇÕES PÓS-CONTRATUAIS. DEVER DE BOA-FÉ OBJETIVA. DANO MORAL. A relação contratual envolve obrigações e deveres, pautados na idéia de que a relação deve se desenvolver em uma ordem de cooperação, o que impõe às duas partes deveres de conduta, fundados em valores como confiança, colaboração, honestidade e legalidade. Os desvios, quando lesivos e danosos, autorizam a responsabilização civil da parte responsável. Mesmo depois de encerrado o contrato de trabalho, considerada a obrigação como um processo, remanescem deveres autônomos em relação à obrigação principal e que se explicam no dever de boa-fé objetiva. Significa exigir a abstenção de qualquer conduta que despoje ou reduza vantagens que a outra parte possa auferir do contrato findo ou que importe ofensa à confiança, colaboração, honestidade e lealdade à outra parte. Proibir o ingresso do ex-empregado nas dependências da empresa, especialmente quando comparece na condição de promotor de vendas de uma empresa fornecedora, importa exercício abusivo de direito e ofensa à boa-fé objetiva pela ex-empregadora. Tal atitude, que é capaz de dificultar a obtenção ou a manutenção de novo emprego, afeta diretamente sentimentos íntimos do trabalhador, já que, sem justificativa, desabona sua conduta profissional e inviabiliza a continuidade dos novos trabalhos. Recurso do autor a que se dá provimento para reconhecer o dano moral e condenar a ré em indenização por responsabilidade pós contratual. TRT-PR-01190-2010-069-09-00-4-ACO-43019-2012 - 2A. TURMA Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU Publicado no DEJT em 18-09-2012

Claramente que tais situações ensejam reparação civil (art. 927, caput, do CC/02), com a conjugação de todos seus elementos caracterizadores, quais sejam: dano, nexos causal e conduta, já citados. A reparação pode ser face a dano moral e/ou patrimonial, ainda que o dano ocorra depois de findo o contrato de emprego.

Assim, restam descritas as fases contratuais e a respectiva aplicabilidade do princípio da boa-fé objetiva, além da necessidade de reparação civil por eventuais danos que decorram da não observância deste princípio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo prestou-se a analisar de que forma o princípio da boa-fé objetiva deve reger o contrato de trabalho.

A relação de emprego é revestida de peculiaridades que outras relações contratuais não possuem. Em regra, o contrato de trabalho é por prazo indeterminado e sua execução se prolonga no tempo; a complexidade do cotidiano não permite que se prevejam todas as situações que podem ocorrer na relação de emprego, assim restam lacunas que devem ser preenchidas por decisões das partes, por este motivo o princípio da boa-fé se torna absolutamente relevante.

Ainda, a relação de poder e sujeição que caracteriza a relação de emprego é outro ponto que destaca o relevo da boa-fé objetiva no contrato de trabalho, pois a posição de superioridade do empregador não pode ser um meio para que este abuse do seu poder diretivo.

Contudo, não são apenas as lacunas que surgem no decorrer da execução do contrato de trabalho que ensejam a utilização do princípio da boa-fé como guia dos comportamentos. Desde a fase pré-contratual, que engloba as tratativas entre as partes, este princípio deve ser o regente. Além de acompanhar as partes na fase pós-contratual.

Quando uma das partes age em dissonância a este princípio, em todas as fases contratuais, caberá a nulidade do ato, além de, em sobrevivendo dano, a respectiva reparação civil.

Assim sendo, como afirmado anteriormente, o princípio da boa-fé no contrato de trabalho deve servir de base e manto, para que nenhuma obrigação, nenhuma das partes e nenhuma das fases reste em discordância com seus preceitos.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Leonardo Vieira de. **Alienação do estabelecimento empresarial e a assimetria informacional: A tutela da boa-fé objetiva e seus deveres colaterais à luz da experiência consumerista**. Curitiba, 2011, 157 p. Dissertação. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Empresarial e Cidadania, Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA.

BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6ª edição. São Paulo: LTr, 2010.

BUENO, Francisco da Silveira. **Silveira Bueno: minidicionário da língua portuguesa**. Edição revisada e atualizada. São Paulo: FTD, 2000.

CÓDIGO CIVIL. Acessado em 30/01/2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Acessado em: 30/01/2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Acessado em 30/01/2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14º edição. São Paulo: LTr, 2015.

GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do “Jus variandi” do empregador**. São Paulo: LTr, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

PALVELSKI, Ana Paula. **Funções da boa-fé objetiva no contrato individual de trabalho**. Rev. TRT - 9ª R., Curitiba, a. 31, n.56, Jan./Jun. 2006. Acessado em: 10/02/2016. Disponível em: [file:///C:/Users/Alana%20Borsatto/Downloads/08_Ana_Pavelski%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Alana%20Borsatto/Downloads/08_Ana_Pavelski%20(1).pdf).

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário 01190-2010-069-09-00-4-ACO-43019-2012 - 2A. TURMA Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU Publicado no DEJT em 18-09-2012. Acessado em 15/02/2016. Disponível em: http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5100315

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário 13950-2013-003-09-00-7-ACO-27512-2015 - 2A. TURMA Relator: MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU Publicado no DEJT em 25-09-2015. Acessado em 15/02/2016. Disponível em: http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=6753480

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil – Volume 1**. 20ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2002.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTr, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª edição, revisada e atualizada. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TONO, Samuel Paulino. **Autonomia privada e boa-fé objetiva nas relações empresariais: Reflexos na contratação**. Curitiba, 2011, 181 p. Dissertação. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Empresarial e Cidadania, Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA.

VASCONCELLOS, Amarílio Hermes Leal de. **Mercado, consumo e ética em crise: Uma análise a partir do princípio da boa-fé objetiva e da função social do contrato**. Curitiba, 2014, 104 p. Dissertação. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Empresarial e Cidadania, Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA.