



FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO

CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

IANA ARAGÃO DE OLIVEIRA

**O DEVER DE SIGILO E A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA
BOA-FÉ OBJETIVA NO CONTRATO DE TRABALHO**

Salvador
2017

IANA ARAGÃO DE OLIVEIRA

**O DEVER DE SIGILO E A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA
BOA-FÉ OBJETIVA NO CONTRATO DE TRABALHO**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de
Direito e Gestão como requisito parcial para a
obtenção de grau de Especialista em Direito e
Processo do Trabalho.

Salvador
2017

TERMO DE APROVAÇÃO

IANA ARAGÃO DE OLIVEIRA

O DEVER DE SIGILO E A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA NO CONTRATO DE TRABALHO

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau Especialista em Direito e Processo do Trabalho, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/2017

Dedico o presente trabalho a todos que acreditaram em mim ao longo desta trajetória. Especialmente aos meus pais, minha irmã e ao amor de minha vida pelo apoio constante a cada etapa ultrapassada.

AGRADECIMENTOS

Ao professor e coordenador Rodolfo Pamplona Filho por ter me ensinado o quão fascinante é o Direito do Trabalho. Agradeço pelo apoio e, sobretudo, pela atenção.

À professora Adriana Wyzykowski, pelas orientações fornecidas para efetivação do trabalho, sempre disposta a ajudar.

Aos meus pais e irmã, sempre presentes ao meu lado.

À Victor, um especial agradecimento, pela compreensão e apoio inestimável para a realização de mais um sonho. Sem você não teria chegado até aqui!

Enfim, agradeço a todos aqueles que de alguma maneira colaboraram para o desfecho dessa monografia.

“O mais forte não é suficientemente forte se não conseguir transformar a sua força em direito e a obediência em dever”. (ROUSSEAU, 1797)

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo geral evidenciar a aplicabilidade do princípio da boa-fé objetiva e seu dever anexo de omissão e sigilo no contrato de trabalho. O princípio da boa-fé objetiva prega que numa relação contratual as partes devem agir de maneira honesta e leal no cumprimento das obrigações impostas pelo contrato. Contudo, a boa-fé impõe às partes o dever de exercê-las de modo razoável. Isso porque, a existência de uma cláusula de sigilo ou de não-concorrência no contrato celebrado entre as partes, embora considerada válida pelo ordenamento jurídico brasileiro, não pode ser desarrazoada. Conquanto se reconheça a licitude desta restrição, deve-se observar os seus limites. Nesse sentido, a boa-fé atua como limitadora ao exercício dos direitos subjetivos. Pois, o que se almeja numa relação contratual é lidar com pessoas probas, honestas e leais. Havendo o desvio desse tipo de conduta, há quebra de confiança, o que torna impossível a continuidade da relação de emprego. Notório é o papel do princípio da boa-fé objetiva para resguardar o equilíbrio contratual. A presente pesquisa, deste modo, tem por escopo analisar as relações contratuais à luz do princípio da boa-fé objetiva e do dever anexo que impõe uma limitação que vai muito além do término do contrato de trabalho. Desse modo, faz-se necessário averiguar as funções da boa-fé, a validade da cláusula que impõe o dever de guardar segredos da empresa, seus limites e consequências, considerando a boa-fé objetiva como um compromisso de agir com lisura e lealdade no cumprimento do ora ajustado, sobretudo, para não ferir o direito do outro.

Palavras chaves: princípio; boa-fé objetiva; dever anexo; sigilo; limites.

LISTA DE ABREVIATURA

Art. - Artigo

CC/02 – Código Civil de 2002

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CP – Código Penal

OIT – Organização Internacional do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 O CONTRATO DE TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO	14
2.1 CONCEITO	14
2.2 CLASSIFICAÇÃO	15
2.3 A DISCIPLINA JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO: EFEITOS E OBRIGAÇÕES DECORRENTES	16
2.3.1 Obrigações do Empregador	17
2.3.2 Obrigações do Empregado.....	18
2.4 PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO	18
2.4.1 Poder diretivo	19
2.4.2 Poder disciplinar	20
2.4.3 Poder fiscalizatório	21
2.4.4 Poder regulamentar	22
3 O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ	24
3.1 O CONCEITO DE BOA-FÉ	26
3.2 A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA NO CONTRATO DE TRABALHO E SEUS REFLEXOS	27
3.3 CLASSIFICAÇÃO DA BOA-FÉ	30
3.3.1 Boa-fé subjetiva	31
3.3.2 Boa-fé objetiva	32
3.4 FUNÇÕES DA BOA-FÉ OBJETIVA	33
3.5 DEVERES ANEXOS DA BOA-FÉ OBJETIVA.....	39
3.5.1 Dever de lealdade	39
3.5.2 Dever de informação	41

3.5.3 Dever de cooperação	43
3.5.4 Dever de segurança	43
3.5.5 Dever de prestação de contas.....	43
3.5.6 Dever de sigilo.....	44
4 O DEVER DE SIGILO NO CONTRATO DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS	46
4.1 O DEVER DE SIGILO COMO UMA FORMA DE APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA BOA FÉ OBJETIVA.....	47
4.2 O DEVER DE SIGILO PERANTE OS SUJEITOS DO CONTRATO DE EMPREGO	49
4.2.1 Do Empregado x Do Empregador	49
4.3 LIMITES	50
4.4 CONSEQUÊNCIAS	52
4.4.1 SUSPENSÃO	53
4.4.2 JUSTA CAUSA.....	54
4.4.3 RESPONSABILIDADE CIVIL	56
4.5 JURISPRUDÊNCIA.....	58
5 CONCLUSÃO	68
REFERÊNCIAS	

1 INTRODUÇÃO

Ao formar vínculos contratuais, as partes ficam adstritas ao cumprimento das obrigações que lhe são impostas, contudo, dentro dos padrões de lealdade e da estrita boa-fé.

A boa-fé é uma expressão desse modelo padrão de lealdade a ser seguido pelos sujeitos numa relação contratual, que impõe uma atuação baseada na lisura e honestidade das partes, sobretudo, na confiança estabelecida entre elas.

Exige-se, portanto, nas relações contratuais, ser probo, honesto e leal. Só se pode conduzir, pois, uma relação obrigacional e alcançar a sua finalidade com a honestidade que dela se espera.

No ordenamento jurídico brasileiro, embora a boa-fé não tenha sido contemplada como uma cláusula geral é considerada como uma regra de conduta que ampara a concretude das relações contratuais.

Nesta seara, verifica-se que a boa-fé objetiva confere segurança jurídica nas relações contratuais firmadas entre as partes, em função do poder-dever de se exigir o fiel cumprimento do contrato baseado na honestidade e lealdade.

A aplicação da boa-fé como um mandamento de matriz principiológica, permite às partes agir em conformidade com o fim que se almeja na execução dos contratos.

Certo é que, esse dever da boa-fé não se limita às fases preliminares, de execução e conclusão do contrato de trabalho, mas se estende para além do seu término.

Neste sentido, o Código Civil de 2002 conferiu à boa-fé objetiva uma função hermenêutica para o aplicador do direito conferir à norma o sentido jurídico relevante do conteúdo do contrato.

Além disso, os efeitos obrigacionais alcançam todas as partes; a boa-fé atua no campo da relação obrigacional como um dever na busca pelo seu adimplemento que é, sobremaneira, o seu fim.

Por sua vez, embora a existência de cláusulas que limitam os direitos dos sujeitos do contrato de trabalho seja considerada válida pelo ordenamento jurídico, exige-se que tais cláusulas previstas expressamente nos contratos não se revelem abusivas a ponto de ferir o direito do outro, sobretudo, a intimidade, a vida privada e a dignidade da pessoa humana, isto é, violar as garantias constitucionais.

O dever de guardar segredo da empresa impõe ao empregado não revelar as informações confidenciais que teve acesso no curso da relação de emprego.

Entretanto, na execução do contrato de trabalho, a prática de condutas contrárias ao legítimo interesse das partes pode frustrar a sua finalidade, configurando o seu inadimplemento e, ainda, a ruptura do vínculo.

Há de se falar nesse ponto, de uma violação do dever de agir de acordo com os padrões de lealdade; de um desvio de direitos e, ainda, do exercício abusivo a ensejar a defraudação da confiança.

Quando se viola os segredos da empresa, frustram-se as legítimas expectativas do contrato, o que implica, necessariamente, em consequências jurídicas determinadas, previstas na legislação trabalhista.

É o caso de um empregado que tem acesso às informações sigilosas da empresa que trabalha e revela para a empresa concorrente, do mesmo ramo empresarial. Na hipótese, enseja a aplicação de justa causa, pois houve a violação e divulgação de uma informação confidencial que não poderia ter sido revelada a terceiros. A aplicação de justa causa encontra-se referenciada no art. 482, g, da CLT.

Pode-se falar ainda, em outros tipos de penalidades quando da violação do segredo da empresa pelo empregado: suspensão e responsabilidade. Quando o empregado deixa de agir com retidão, há quebra da confiança e, resta inviabilizada a continuidade do vínculo obrigacional anteriormente pactuado.

Há, contudo, um limite a esse dever de obediência. Tratando-se de ordens ilícitas, o empregado não é obrigado a cumpri-las, agindo no exercício regular do direito.

Nesse ponto, a boa-fé atua como uma limitação ao poder diretivo do empregador, de modo que as obrigações sejam alcançadas, sem, contudo, ultrapassar os limites do contrato.

Essas obrigações impostas ao empregado devem ser válidas e equilibradas. Se consideradas excessivas, configura-se, pois, a sua invalidade.

Com efeito, a execução do contrato é uma prática constante de equidade e justiça, e, sem dúvida, um instrumento de aplicação do princípio da boa-fé que agrega valores no âmbito das relações individuais do trabalho e, portanto, indispensáveis para sua positivação.

Neste diapasão, conclui-se, portanto, que agir com boa-fé e lealdade é essencial para que se possa alcançar a finalidade do contrato, pressupondo o fiel cumprimento do pactuado.

2 O CONTRATO DE TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO

Das relações inter-humanas pode manifestar-se um plano de contratualidade em que os sujeitos pactuam como serão as prestações exigíveis. Se os sujeitos contrapostos estipulam que um deles oferecerá sua força laboral, mediante subordinação, com pessoalidade e duração contínua, com o intuito de auferir um ganho econômico pelo trabalho prestado, existirá um negócio jurídico denominado de contrato de trabalho (MARTINEZ, 2015, p.164).

O contrato de trabalho que viabiliza a concretização da relação de emprego tipificada pelos arts. 2º e 3º da CLT, assume modalidades diversas, segundo o aspecto enquadrado no universo dos pactos laborais. Podem ser construídos diversos tipos contratos empregatícios, elegendo-se para cada um deles pontos de comparação e diferenciação entre eles (DELGADO, 2010, p.491).

2.1 CONCEITO

Segundo os ensinamentos de Francisco Rossal de Araújo (1996, p.29) “a noção de contrato é a de que ele é um negócio jurídico bilateral em que se exige o consentimento”.

Como destaca Caio Mário da Silva Pereira citado por Francisco Rossal de Araújo (1996, p.29), contrato é “um acordo de vontades, na conformidade da lei, e com a finalidade de adquirir, resguardar, transferir, conservar, modificar ou extinguir direitos”.

Por sua vez, o contrato de trabalho é o negócio jurídico através do qual uma pessoa física (empregado) obriga-se, de modo pessoal, mediante o pagamento de uma remuneração e de forma subordinada, a prestar trabalho em caráter não eventual em favor de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), que assume os riscos da atividade desenvolvida (MARTINEZ, 2015, p.164).

Conforme dispõe o art. 442 da CLT “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

No entendimento de Alice Monteiro de Barros (2012, p.185),

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.

O contrato de trabalho é um ato jurídico bilateral, no qual duas partes comparecem para sua celebração e cumprimento (DELGADO, 2010, p.493).

Segundo a doutrina de Sérgio Pinto Martins (2015, p.96), “representa o contrato de trabalho um pacto de atividade, pois não se contrata um resultado”.

Nas palavras de Judith Martins-Costa (2015, p.200) a noção de relação obrigacional se baseia na criação de um vínculo jurídico entre credor e devedor e, daí, o surgimento de deveres e direitos; o dever de prestar e o direito de exigir o cumprimento da prestação.

Contrato de trabalho é, portanto, um vínculo obrigacional em que uma das partes se obriga a executar uma prestação em favor de outra, a qual tem o direito de exigir o seu efetivo adimplemento.

2.2 CLASSIFICAÇÃO

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2010, p.491) “os contratos de trabalho podem, desse modo, ser *expressos* ou *tácitos*, conforme o tipo de expressão da manifestação de vontade característica do pacto efetivado”

O contrato de trabalho expresso exige um instrumento escrito, isto é, celebrado de maneira explícita. E, o contrato de trabalho tácito é uma pactuação empregatícia sem formalização escrita.

Ainda nas lições de Mauricio Godinho Delgado (2010, p.491), os contratos de trabalho podem ser individuais ou plúrimos, de acordo com o número de sujeitos ativos (empregados) integrantes do respectivo polo da relação jurídica. E, finalmente, podem ser por tempo indeterminado ou por tempo determinado, quanto ao tempo de duração.

O contrato individual de trabalho tem apenas um único sujeito no polo ativo da relação jurídica. Por outro lado, o contrato de trabalho plúrimo tem mais de um trabalhador no polo ativo da relação pactuada.

Quanto à duração, o contrato de trabalho por tempo determinado é aquele com prazo prefixado e o contrato por tempo indeterminado aquele cuja duração temporal não tenha prazo determinado.

2.3 A DISCIPLINA JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO: EFEITOS E OBRIGAÇÕES DECORRENTES

O contrato de trabalho é uma relação jurídica de natureza complexa, apta a provocar diversos direitos e obrigações entre as partes pactuantes. Há efeitos obrigacionais que incidem sobre a figura do empregador, bem como, sobre a figura do empregado (DELGADO, 2010, p.575).

Nesse ponto, observa Francisco Rossal de Araújo (1996, p.35):

Por execução da prestação, entende-se o movimento do devedor encaminhado ao cumprimento dela, ou a obtenção de um resultado que satisfaça a pretensão do credor nos termos do que foi convencionado. O devedor somente estará liberado com o cumprimento da prestação da forma como devida, no tempo e local fixados, de modo completo e de forma adequada.

Nesse campo, o contrato de trabalho irá gerar duas grandes modalidades de efeitos: os próprios e os conexos.

Os efeitos próprios ao contrato de trabalho são aqueles inerentes ao contrato empregatício. São repercussões obrigacionais inevitáveis à estrutura do contrato e que não se afastam do seu conteúdo (DELGADO, 2010, p.575).

Já os efeitos conexos são aqueles resultantes do contrato de trabalho que não decorrem de sua natureza, objeto e cláusulas contratuais trabalhistas, mas que, por razões de conexão se vinculam a ele (DELGADO, 2010, p.575).

Isto é, os efeitos próprios são aqueles que estão intimamente ligados ao contrato de trabalho e dele decorrem e, os efeitos conexos são aqueles que não se submetem ao contrato de trabalho, mas estão vinculados a ele. Este último consiste nos direitos derivados da propriedade intelectual e industrial, e indenizações por danos sofridos pelos empregados em decorrência do contrato empregatício: dano moral, dano à imagem e lesões acidentárias.

Conclui-se, portanto, que em contrapartida a obrigação de trabalhar e de dar trabalho, tem-se a obrigação de contraprestá-lo.

2.3.1 Obrigações do Empregador

Os principais efeitos próprios ao contrato empregatício consistem, essencialmente, em obrigações de dar, isto é, obrigações de pagamento, que fica sob a responsabilidade do empregador (DELGADO, 2010, p.576).

A principal obrigação do empregador, portanto, é pagar o salário no tempo e na forma ajustada.

O contrato de trabalho origina, ainda, obrigações de fazer a serem cumpridas pelo empregador. São exemplos dessas obrigações a assinatura da CTPS e emissão do CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) em caso de adversidades resultantes do contrato empregatício (DELGADO, 2010, p.191).

2.3.2 Obrigações do Empregado

Já os efeitos próprios ao contrato de trabalho, que ficam sob a responsabilidade do empregado, consistem, necessariamente, em obrigações de fazer, ou seja, obrigações de conduta. Sendo a principal manifestação desse conjunto de obrigações, a prestação de serviços pelo empregado (DELGADO, 2010, p.576).

Trata-se da obrigação de prestar, pessoalmente, o trabalho contratado.

Ao lado dessa obrigação principal, surgem outras obrigações de conduta associadas à prestação dos serviços. O trabalho deve ser prestado com boa fé, presteza e assiduidade. E, do mesmo modo, a conduta de fidelidade quanto aos segredos da empresa (DELGADO, 2010, p.576).

Além de prestar um serviço com frequência e regularidade, o empregado deve executar suas atividades com zelo, comprometimento, dedicação e fidelidade.

2.4 PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO

O poder empregatício consiste numa sujeição do empregado à direção do empregador.

No entendimento de Mauricio Godinho Delgado (2010, p.597), “poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego”.

Poder de direção é uma maneira através da qual o empregador define como as atividades advindas do contrato de trabalho serão desenvolvidas pelo empregado (MARTINS, 2015, p.233).

2.4.1 Poder diretivo

Poder diretivo seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no sujeito empregador direcionadas ao planejamento da estrutura e espaço empresarial interno, inclusive, o planejamento de trabalho adotado pela empresa, com a orientação específica no que diz respeito à prestação dos serviços (DELGADO, 2010, p.599).

Sanseverino citado por Mauricio Godinho Delgado (2010, p.599) define o poder diretivo do empregador como poder de ditar regras de caráter técnico que o trabalhador deve observar na execução do seu trabalho.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2012, p.460) assegura que “o titular do poder diretivo é o empregador ou seus prepostos, aos quais aquele delega parte desse poder, cuja intensidade varia de acordo com a natureza da relação de emprego”.

Paulo Emilio Ribeiro de Vilhena (2005, p.259) sustenta que:

O poder diretivo não se detém, em sua qualificação jurídica, portanto, apenas no comando, no controle, na coordenação e na organização dos fatores da produção. Estende-se a todos aqueles atos de previsão que, sobre o trabalho de outrem, impliquem em garantia dos meios de manter-se a regular atividade do processo produtivo ou de troca de bens e serviços.

E mais adiante conclui que “a ordem jurídica, ao reconhecer o poder diretivo do empregador e ao tutelá-lo, nada mais fez do que assegurar-lhe os meios do regular desenvolvimento de sua atividade” (VILHENA, p.260).

Desse conceito, extrai-se que o fundamento do poder empregatício consiste numa concentração de poderes ao empregador de organizar, dirigir, regulamentar e controlar a sua estrutura empresarial, que o empregado é obrigado a observar no cumprimento de suas obrigações.

2.4.2 Poder disciplinar

O poder disciplinar consubstancia-se num conjunto de prerrogativas conferidas ao empregador dirigidas a aplicar sanções aos empregados quando do descumprimento de suas obrigações contratuais (DELGADO, 2010, p.603).

Para entender melhor a noção de poder disciplinar, Alice Monteiro de Barros (2012, p.480) traz a seguinte ideia:

O poder disciplinar traduz a capacidade concedida ao empregador de aplicar sanções ao empregado infrator dos deveres a que está sujeito por força de lei, de norma coletiva ou contrato. O exercício desse poder tem por fim manter a ordem e a harmonia no ambiente de trabalho.

Na lição de Sergio Pinto Martins (2015, p.237) o poder disciplinar é o poder de aplicar sanções ao empregado que descumprir as normas da empresa, salvo se ilegais ou imorais.

Em caso de descumprimento de regras estabelecidas do contrato de trabalho, o empregador poderá aplicar medidas disciplinares ao empregador infrator dos deveres.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2012, p.480) “essas sanções compreendem: advertência, suspensão e despedida por justa causa”.

Entretanto, esse poder não é ilimitado e nem discricionário. As sanções disciplinares não podem ferir os direitos individuais do trabalhador assegurados pelo ordenamento jurídico.

O art. 5º, III e X, da CF/88, tutela a integridade física e moral e a intimidade, respectivamente:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Existem na Constituição normas impositivas, que afastam a viabilidade jurídica de condutas punitivas no âmbito da relação empregatícia que violem à liberdade e a dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2010, p.632).

Como esclarece Sergio Pinto Martins (2015, p.237):

O poder de punição do empregador deve ser exercido com boa-fé e razoabilidade. O objetivo da punição deve ser pedagógico, de mostrar ao funcionário que está errado e que não deve cometer novamente a mesma falta. O uso do poder de punição por parte do empregador em desacordo com suas finalidades implica excesso ou abuso de poder.

Portanto, o empregador deve analisar com cautela o ato faltoso praticado pelo empregado no contexto empregatício para que a apenação do obreiro não agrida os direitos da personalidade tutelados pelo Estado.

2.4.3 Poder fiscalizatório

Poder fiscalizatório ou poder de controle é o conjunto de prerrogativas destinadas ao acompanhamento contínuo da efetiva prestação do trabalho e da vigilância efetivada no espaço empresarial interno (DELGADO, 2010, p.601).

É o poder de fiscalizar e controlar a atividade desenvolvida pelo obreiro.

São formas do poder fiscalizatório as revistas, a utilização de câmeras no local do trabalho, monitoramento de e-mails corporativos, assim como, o controle de jornada.

Contudo, também há limites ao poder fiscalizatório, de modo que estas manifestações do poder de controle não sejam atentatórias ao direito individual do empregado.

Embora a ordem jurídica brasileira ainda não tenha preceitos tão claros acerca desse limite, tem regras e princípios gerais capazes de nortear o operador do direito diante de situações concretas (DELGADO, 2010, p.602).

Neste diapasão, a Carta Constitucional de 1988 rejeitou medidas de controle do trabalho que afrontem à liberdade e a dignidade do trabalhador, garantindo o direito a liberdade, a igualdade, a inviolabilidade da intimidade e da vida privada. Todas essas regras e princípios criaram uma barreira ao exercício das funções fiscalizatórias no âmbito empregatício, considerando ilegais as medidas que venham cercear a liberdade e a dignidade do trabalhador no país (DELGADO, 2010, p.602-603).

2.4.4 Poder regulamentar

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2010, p.599) “poder regulamentar seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa”.

Outros autores consideram o poder regulamentar como manifestação da autoridade empresarial, ou seja, o poder de legislar na empresa (BARROS, 2012, p.459-460).

Trata-se de uma expressão do poder diretivo. Isso porque, o poder diretivo só pode se concretizar através de regulamentos escritos, pois sem a linguagem verbal e escrita não haveria como o poder diretivo se concretizar no mundo material e jurídico (DELGADO, 2010, p.600).

Existindo, portanto, instruções e instrumentos com normas contratuais gerais e regulamentadoras relativas à prestação do trabalho pelo empregado, estes incorporam-se ao contrato de trabalho, obrigando as partes contratantes ao seu respectivo cumprimento.

É relevante destacar, mais uma vez, que este poder não pode ser exercido de forma ilimitada, pois, não se pode acarretar no âmbito da relação de trabalho prejuízos ao trabalhador.

3 O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

Para Edilton Meireles (2004, p.52), “princípio é um enunciado ou pensamento que, não só deve servir de inspiração para a criação das normas jurídicas, como, ainda, de orientação para a aplicação e interpretação daquelas existentes”.

Sobre o tema, manifesta-se com propriedade Francisco Rossal de Araújo (1996, p.73-74):

Os princípios são as diretrizes de um ordenamento jurídico. Informam as normas, guiam a interpretação e inspiram uma série de soluções para os casos concretos. Evidentemente são categorias ideológicas que demonstram o estágio de uma disciplina num determinado momento histórico, podendo ser, ou não, recebidos pelo ordenamento jurídico. São enunciados básicos que contemplam uma série indefinida de situações, sendo mais gerais do que uma norma. Nada impede, entretanto, que constituam normas jurídicas, sob a forma de cláusulas gerais ou que informem normas especificamente consideradas.

Como ensina Ronald Dworking citado por Eduardo Milléo Baracat (2003, p.66) “princípio é um *standard* que deve ser observado, não porque favoreça ou assegure uma situação econômica, política ou social que se considera desejável, mas, sim, porque é exigência de justiça, equidade ou alguma outra dimensão da moralidade”.

Nas afirmações do ilustríssimo Desembargador do Trabalho, Sérgio Torres Teixeira:

Os princípios constituem o fundamento do ordenamento jurídico, encontrando-se acima do direito positivo, servindo de inspiração aos preceitos legais. Atuam como os pressupostos lógicos, necessários aos frutos da atividade legislativa, ocupando posição de alicerce da lei. Como diretrizes orientadoras, além de inspirarem os legisladores no processo de criação das regras jurídicas legais, igualmente informam o intérprete na compreensão do significado dos institutos e auxiliam o aplicador do direito na integração do ordenamento jurídico em face das lacunas da lei.

E completa Miguel Reale citado por Mariana Pretel e Pretel (2009, p.40-41):

Princípios são, pois, verdades ou juízos fundamentais, que serve de alicerce ou garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos relativos a da porção da realidade. Às vezes, também se

denominam princípios certas proposições que, apesar de não serem evidentes ou resultantes de evidências, são assumidas como fundantes da validade de um sistema particular de conhecimentos, como seus pressupostos necessários.

Em geral, os princípios são preceitos que orientam e inspiram a compreensão da realidade no ordenamento jurídico.

Na observação de Renata Mandelbaun citada por Edilton Meireles (2004, p.53), o “princípio da boa-fé é aquele impõe às partes o dever de agirem de acordo com determinados padrões de correção e lealdade”.

Conforme esclarece Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2011, p.99), a ideia de boa-fé (*bona fides*) foi cunhada inicialmente pelos romanos, embora o sentido que lhe foi dado pelos juristas alemães, receptores da cultura romana, não fosse a rigor o mesmo.

Os romanos, com a evolução da noção de boa-fé situam-na em dois pontos: nas relações internas, significando promessas e deveres em troca de proteção da classe social intermediária entre os escravos e as pessoas totalmente livres e, nas relações externas a boa-fé era considerada como uma sujeição dos povos conquistados e sua semelhança à ordem romana. (ARAÚJO, 1996, p.23-24).

Na Alemanha, a ideia de boa-fé assimilava-se com a lealdade e confiança, regra que deveria ser respeitada nas relações jurídicas em geral (PAMPLONA FILHO; GAGLIANO, 2011, p.99).

No Direito Alemão, a boa-fé significava cumprir todos os deveres assumidos.

No ordenamento jurídico brasileiro, embora não esteja contemplada sob a forma de cláusula geral, a boa-fé está presente como fonte inspiradora de diversas normas positivas, como um Princípio Geral do Direito (ARAÚJO, 1996, p. 23).

Nessa linha, Eduardo Milléo Baracat (2003, p.67) pontifica:

O princípio da boa-fé atua como regra que imputa deveres de conduta às partes, sendo que as condutas impostas às partes decorrem de juízos de valor formulados de acordo com exigências básicas de justiça e moral, formadas em função de uma consciência jurídica da comunidade. Essa

consciência jurídica da comunidade, por sua vez, assume um alto grau de generalidade, na medida em “vale, ao mesmo tempo, para todos os objetos que pertencem a uma determinada classe, sem nenhuma exceção”.

Compreende-se, assim, que o princípio da boa-fé trata-se de uma regra de conduta contratual pautada na lealdade e na honestidade no trato com o outro contratante.

Nelson Rosenvald (2005, p.81) observa que

De fato, o princípio da boa-fé encontra a sua justificação no interesse coletivo de que as pessoas pautem seu agir na cooperação e retidão, garantam a promoção do valor constitucional do solidarismo, incentivando o sentimento de justiça social, com repressão a todas as condutas que importem em desvio aos parâmetros sedimentados de honestidade e lisura. Seria, em última instância, a tradução no campo jurídico do indispensável cuidado e estima que devemos conceder ao nosso semelhante.

Trata-se, portanto, de um modelo de conduta social que impõe a cada um o dever de agir com honestidade e probidade sem, contudo, ferir o direito do outro.

3.1 O CONCEITO DE BOA-FÉ

Nos ensinamentos de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2011, p.100), “a boa-fé é, antes de tudo, uma diretriz principiológica de fundo ético e espectro eficaz jurídico. Vale dizer, a boa-fé se traduz em um princípio de substrato moral, que ganhou contornos e matiz de natureza cogente”.

Seguindo essa linha de raciocínio, Judith Martins-Costa citada por Edilton Meireles (2004, p.56) pontifica a boa-fé objetiva como uma “regra de conduta fundada na honestidade, na retidão, na lealdade e, principalmente, na consideração para com os interesses do ‘alter’, visto como um membro do conjunto social que juridicamente tutelado”.

3.2 A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA NO CONTRATO DE TRABALHO E SEUS REFLEXOS

O princípio da boa-fé incide nas negociações contratuais preliminares até o fim do contrato de trabalho (ARAÚJO, 1996, p.236).

Contextualizando a aplicação desse importante princípio no contrato de trabalho Francisco Rossal de Araújo (1996, p.236-237) pondera:

A atuação de boa-fé não é um dever exclusivo do empregado na hora de cumprir a prestação do seu trabalho. É uma exigência contratual geral e para as duas partes. A boa-fé consiste em uma atitude que propicie o cumprimento efetivo do contrato, e impregna o modo de executar as suas próprias prestações. Acompanhará todo o cumprimento do contrato, podendo, inclusive, perdurar após o seu término. Trata-se de uma obrigação recíproca de cumprir com lealdade e confiança o conteúdo do contrato.

Como observa Sergio Pinto Martins (2015, p.70) “todo e qualquer contrato deve ter por base a boa-fé”.

Eduardo Milléo Baracat (2003, p.87), nesse particular, acentua que:

A aplicação do princípio da boa-fé no âmbito do Direito do Trabalho pressupõe uma outra compreensão do contrato de trabalho e da relação dele originada. Pressupõe uma relação em que o trabalhador não é considerado apenas como o prestador do trabalho – fator de produção –, mas como uma pessoa inserida em um contexto socioeconômico complexo, cujas necessidades extrapolam o seu ser e atingem a existência digna da totalidade de sua família, que dele depende. A aplicação do princípio da boa-fé objetiva somente tem sentido se considerada a relação de emprego como uma totalidade.

A boa-fé reflete diretamente na construção das normais contratuais, como um preceito que deve ser observado pelo julgador, que pode fazer uma interpretação construtiva para fortalecer o vínculo contratual e suas obrigações subsidiárias (ARAÚJO, 1996, p. 32).

Orlando Gomes citado por Francisco Rossal de Araújo (1996, p.35) afirma que “a execução da boa-fé significa que as partes, no cumprimento de suas obrigações e

no exercício dos respectivos direitos, têm de proceder como pessoas corretas, que não prejudicam, consciente e voluntariamente, a quem quer que seja”.

Dentro dessa linha de raciocínio, o indivíduo tem a obrigação de agir de maneira coerente em relação a todos os seus atos, sob pena romper com os princípios da segurança e confiança nas relações jurídicas (ARAÚJO, 1996, p.38).

O CC/02 dispõe expressamente sobre a boa-fé objetiva nos contratos no seu art. 422: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

Nesse contexto, na execução do contrato, o empregado deve cumprir efetivamente a prestação do seu trabalho com lealdade e confiança.

Comentando, ainda, o referido artigo, Ruy Rosado de Aguiar citado por Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (2008, p.90) assevera que:

O art. 422 do Código Civil é uma norma legal aberta; com base no princípio ético que ela acolhe, fundado na lealdade, confiança e probidade, cabe ao juiz estabelecer a conduta que deveria ter sido adotada pelo contratante, naquelas circunstâncias. Estabelecido esse modelo criado pelo juiz para a situação, cabe confrontá-lo com o comportamento efetivamente realizado. Se houver contrariedade, a conduta é ilícita porque violou a cláusula da boa-fé.

Na opinião de Alberto Gosson Jorge Júnior citado por Mariana Pretel e Pretel (2009, p.69), este artigo,

deverá constituir-se em poderosa ferramenta para que o intérprete e os profissionais do direito possam determinar intervenções – seja propondo ou declarando a nulidade dos negócios jurídicos, seja simplesmente alterando cláusulas abusivas com a preservação do negócio – quando constatado vício ou desequilíbrio decorrente de desvio ético no comportamento de qualquer das partes.

Por derradeiro, a boa-fé é uma conduta contratual exigida para todas as partes contratantes.

Francisco Rossal de Araújo (1996, p.236) afirma que “a atuação da boa-fé não é um dever exclusivo do empregado na hora de cumprir a prestação do seu trabalho. É uma exigência contratual geral e para as duas partes”.

Trata-se, pois, de uma obrigação recíproca.

“O empregador, por sua vez, ao exercer o poder diretivo e disciplinar, deverá agir dentro dos limites traçados pela lei e pelas normas coletivas, como também ajustar-se às exigências da **boa-fé** que impõem o exercício normal desse direito” (BARROS, 2012, p.148).

A esse respeito, Alfredo J. Ruprecht citado por Edilton Meireles (2004, p.54) adverte que o princípio da boa-fé no contrato de emprego “abrange todos os direitos e obrigações emergentes do contrato de trabalho, assim como as que decorrem das relações coletivas de trabalho”.

E ressaltando a sua importância acrescenta que “assim como o trabalhador deve agir com lealdade, do mesmo modo o empregador deve manifestar igual conduta” (RUPRECHT apud MEIRELES, 2004, p.54).

Segundo o professor uruguaio Américo Plá Rodriguez citado por Sérgio Torres Teixeira (2016, p.206-207), o princípio da boa-fé

representa a suposição segundo a qual os sujeitos da relação de emprego, o empregado e o empregador, atuam de forma leal dentro da seara das suas obrigações contratuais. Ambas as partes do contrato individual de trabalho, portanto, devem cumprir o respectivo pacto de boa-fé.

Na observação de Francisco Rossal de Araújo (1996, p.30):

A essência, porém, é a obrigação das partes através de um contrato tendo em vista a existência de um consenso entre elas, que deve ser cumprido porque o processo civilizatório e o ordenamento jurídico assim o exigem, desde que observados certos limites à liberdade de contratar para que não aconteçam abusos.

Não pode, portanto, o contrato estar em desconformidade com o ordenamento jurídico em vigor, porque perderia a sua validade, não criando o vínculo obrigacional criador dos direitos e obrigações (ARAÚJO, 1996, p.29).

Nas lições de Francisco Rossal de Araújo (1996, p.32) “a boa-fé funciona como limitador da autonomia da vontade, adequando a declaração volitiva a limites éticos e resguardando o equilíbrio contratual”.

E mais adiante, Francisco Rossal de Araújo (1996, p.38) complementa, com destreza:

O problema ocorre quando as cláusulas contratuais, geradoras do vínculo obrigacional, são calcadas em nulidades formais, o que poderia justificar uma atitude contrária à declaração de vontade inicialmente procedida. Ninguém poderá ser obrigado ao cumprimento de uma determinada prestação se a cláusula que lhe dá origem padecer de vício formal.

Sob essa ótica, a inobservância do conteúdo do contrato de trabalho poderá resultar em justa causa e, conseqüentemente, na sua ruptura (ARAÚJO, 1996, p.237).

O descumprimento da obrigação negocial implicará na violação do contrato e culminará na responsabilidade civil daquele que acarretou algum dano a outrem.

Como destaca Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2011, p.113-114) a quebra dos deveres éticos poderá culminar na responsabilidade civil do infrator.

Sobretudo, a boa-fé pode se caracterizar como uma função de controle dos limites do poder diretivo do empregador, pois, a atitude de cumprir o conteúdo do contrato com lealdade expande-se até alcançar aquelas obrigações que impõe a boa-fé, sem, contudo, ultrapassar os limites do contrato (ARAÚJO, 1996, p.237).

Em conclusão, verifica-se que as partes devem respeitar todos os valores contidos na dinâmica contratual, segundo as regras da boa-fé.

3.3 CLASSIFICAÇÃO DA BOA-FÉ

Necessário se faz estabelecer a diferença entre a boa-fé objetiva e a boa-fé subjetiva.

Nas lições de Judith Martins-Costa (2015, p.261), tal distinção se faz necessária para a adequada aplicação da boa-fé objetiva.

3.3.1 Boa-fé subjetiva

No direito romano, a boa-fé subjetiva está ligada à ação do agente, a noção de culpa e ao agir em conformidade com o esperado nas relações negociais (FIGUEIREDO, 2014, p.55).

Na sua dimensão subjetiva, a boa-fé se baseia na conduta equivocada de uma parte, que na sua absoluta certeza acredita que não está lesando os direitos juridicamente protegidos de outrem (BARROS, 2012, p.147).

Nas lições de Nelson Rosenvald (2005, p.79) “a boa-fé subjetiva não é um princípio, e sim um estado psicológico, em que a pessoa possui a crença de ser titular de um direito que em verdade só existe na aparência”.

Compartilham desse mesmo entendimento Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2011, p. 100) para os quais a boa-fé subjetiva “consiste numa situação psicológica, um estado de ânimo ou de espírito do agente que realiza determinado ato ou vivencia dada situação, sem ter ciência do vício que a inquina”.

Seguindo, ainda, essa linha de raciocínio, Judith Martins-Costa (2015, p.261) diz que “a boa-fé subjetiva indica um estado de fato, traduzindo a ideia naturalista de boa-fé, aquela que, por antinomia, é conotada à má-fé, razão pela qual essa acepção comumente é expressada como «agir de boa-fé», o contrário a «agir de má-fé»”.

E acrescenta que, a boa-fé subjetiva denota um “estado de fato habitualmente concretizado no convencimento do próprio direito, ou na ignorância de se estar lesando direito alheio ou, numa crença errônea, mas justificável” (MARTINS-COSTA, 2015, p.262).

Por sua vez, para o grande jurista Emilio Betti citado por Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (2008, p.80), a boa-fé subjetiva incide num “comportamento consistente na ignorância de estar lesando um interesse alheio tutelado pelo direito”.

A boa-fé subjetiva refere-se, portanto, ao indivíduo, ao sujeito que desconhece uma circunstância e age com a convicção, ainda que de forma errônea, de que não está prejudicando o outro.

3.3.2 Boa-fé objetiva

Consoante, Silvia Bellandi Paes de Figueiredo (2014, p.64): “a boa-fé objetiva é a exigência de conduta leal dos contratantes, estando relacionada com os deveres anexos, que são ínsitos a qualquer negócio jurídico, não havendo sequer necessidade de previsão no instrumento negocial”.

A boa fé objetiva, como elucida Roberto Senise Lisboa citado por Silvia Bellandi Paes de Figueiredo (2014, p.64),

fundamenta, destarte, uma série de deveres ou obrigações acessórias ou laterais de contratação, que advêm do simples fato jurídico de se concluir um negócio e que se acham implícitos ao acordo de vontades realizado. Para tanto, devem-se analisar as circunstâncias do caso (os alemães falam em usos do tráfico jurídico negocial) e a natureza jurídica do caso do contrato concluído.

Numa dimensão objetiva, a boa-fé consiste numa regra de conduta na qual as partes contratantes deverão agir com lealdade recíproca nas relações contratuais (BARROS, 2012, p.147).

Cláudia Lima Marques citada por Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (2008, p.83) define bem boa-fé objetiva:

Significa uma atuação refletida, uma atuação refletindo, pesando no outro, no parceiro contratual, respeitando-o, respeitando seus interesses legítimos, suas expectativas razoáveis, seus direitos, agindo com lealdade, sem

abuso, sem causar lesão ou vantagens excessivas, cooperando para atingir o bom fim das obrigações: o cumprimento do objetivo contratual e a realização dos interesses das partes.

Nas palavras de Mariana Pretel e Pretel (2009, p.22), boa-fé objetiva é “uma regra ética, um dever de guardar fidelidade à palavra dada ou ao comportamento praticado, na ideia de não fraudar ou abusar da confiança alheia”.

Flávio Alves Martins citado por Mariana Pretel e Pretel (2009, p.22) conceitua:

A boa-fé, no sentido objetivo, é um dever das partes, dentro de uma relação jurídica, se comportar tomando por fundamento a confiança que deve existir, de maneira corre e leal; mais especificamente, caracteriza-se como retidão e honradez, dos sujeitos de direito que participam de uma relação jurídica, pressupondo o fiel cumprimento do estabelecido.

A boa-fé objetiva é um compromisso de fidelidade nas relações contratuais, isto é, uma regra ética de conduta; é agir com lisura e fidelidade no cumprimento das obrigações pactuadas.

Nos dizeres de Judith Martins-Costa (2015, p.41),

o agir segundo a boa-fé objetiva concretiza as exigências de probidade, correção e comportamento leal hábeis a viabilizar um adequado tráfico negocial, consideradas a finalidade e a utilidade do negócio em vista do qual se vinculam, vincularam, ou cogitam vincular-se, bem como o específico *campo de atuação* em que situada a relação obrigacional.

Neste diapasão, conclui-se que, nas relações de trabalho a boa-fé objetiva incide como um dever de lealdade dos que dela participam e, em que os sujeitos devem ajustar suas mútuas condutas.

3.4 FUNÇÕES DA BOA-FÉ OBJETIVA

A doutrina destaca três funções da boa-fé objetiva: interpretativa, limitadora e criadora de deveres jurídicos anexos.

Nos dizeres de Flávio Alves Martins citado por Mariana Pretel e Pretel (2009, p.51):

O princípio da boa-fé, então, como modelo de conduta ou padrão ético que o agente deve possuir (lealdade, honestidade, etc) informa todo o ordenamento e, por consequência, tem presente em si uma função interpretativa das normas, e, pela mesma razão um função controladora de conduta e será critério apto para integrar as declarações de vontade (função integradora).

A primeira delas assegura que o operador do direito tem, na boa-fé objetiva, um referencial hermenêutico seguro, em que se extrai da norma o seu estimável sentido moral mais recomendável e socialmente mais útil (PAMPLONA FILHO; GAGLIANO, 2011, p.105).

Para compreender melhor essa função hermenêutica, Mônica Y. Bierwagen citada por Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (2008, p.105) diz que interpretar:

é dar sentido às palavras, gestos, escritos, ou até mesmo o silêncio, conforme a verdadeira intenção das partes (processo interior), de modo a rearranjar esse desvio entre o que foi pensado e o que foi expressado, de tal forma que possa conciliar a vontade de todos os participantes.

A interpretação é importante para esclarecer o conteúdo das cláusulas contratuais, para delimitar conceitos, assim como, para estabelecer as condições de cumprimento dos deveres incumbidos aos contratantes.

Judith Martins-Costa citada por Edilton Meireles (2004, p.58) adverte que “a boa-fé atua, como cânone hermenêutico, integrativo frente à necessidade de qualificar esses comportamentos, não previstos, mas essenciais à própria salvaguarda da *fattispecie* contratual objetivamente posto”.

E ainda, sobre a função interpretativa, o art. 113 do CC/02: “Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração”.

Nota-se que o legislador confere essa função interpretativa à boa-fé para assegurar de forma coerente a produção dos efeitos do contrato.

Nesse sentido, Miguel Reale citado por Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2011, p.105) salienta que “em todo o ordenamento jurídico há artigos-chaves, isto é, normas fundantes que dão sentido às demais, sintetizando diretrizes válidas ‘para todo o sistema’”.

No ensinamento de Francisco Rossal de Araújo (1996, p.36):

O princípio da boa-fé deve servir para aumentar o conteúdo do negócio jurídico, atuando como elemento auxiliar na interpretação da vontade dos contratantes. O critério interpretativo, portanto, é que será influenciado pelo princípio da boa-fé, podendo o julgador integrar as lacunas e reconstruir determinada situação no sentido de buscar a solução equilibrada para a contenda. Mais uma vez, é realçado o caráter pragmático da aplicação do princípio, devendo o hermeneuta basear-se nas condições concretas da questão proposta para chegar ao seu juízo valorativo.

A respeito do tema, Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p.38) observa que “a função interpretativa é destinada ao aplicador do direito, pois os princípios se prestam à compreensão dos significados e sentidos das normas que compõem o ordenamento jurídico”.

A função interpretativa é uma maneira de auxiliar a interpretação da norma jurídica e, ainda, sua perfeita compreensão (MARTINS, 2015, p.68-69).

Conforme pondera Nelson Rosenvald (2005, p.90):

O recurso interpretativo ao princípio da boa-fé será a forma pela qual o operador do direito preservará a finalidade econômico-social do negócio jurídico e determinará o sentido do contrato em toda a sua trajetória, preservando a relação cooperativa, mesmo que a operação hermenêutica contrarie a vontade contratual

Nesta seara, Eduardo Milléo Baracat (2003, p.183) esclarece que:

Interpretar e integrar o contrato, de acordo com o princípio da boa-fé, significa traduzir o comportamento das partes, de acordo com a finalidade e função social da correspondente relação jurídica, vista, conforme sua complexidade, como uma ordem de cooperação, não se tratando tão-somente da dialética crédito (direito do empregador de dispor da mão-de-obra) e débito (dever do empregado de prestar o trabalho), considerados isoladamente, mas de um conjunto de direitos e deveres, em que as partes visam uma finalidade comum.

Seguindo essa mesma linha de raciocínio, Sônia Regina Negrão e Angélica Bezerra Manzano Guimarães citadas por Mariana Pretel e Pretel (2009, p.75) asseveram que esta função se refere à interpretação objetiva de qual conduta seria a mais correta sem, contudo, analisar a vontade das partes.

Judith Martins-Costa (2015, p.448) assegura que “chamar a boa-fé no plano interpretativo importa em conjugar *standards*, para averiguar como se individual, *in concreto*, o comportamento segundo a boa-fé, ou como é singularizado, também *in concreto*, um significado (do contrato, do comportamento contratual) em acordo à boa-fé”.

Em outras palavras, a função interpretativa da boa-fé é, senão, atribuir um significado valioso ao conteúdo do negócio jurídico.

A boa-fé tem, ainda, outra importante função, qual seja a limitadora.

Nas palavras de Mariana Pretel e Pretel (2009, p.84) “controlar significa manter o controle, o domínio, fiscalizar, delimitar”.

Segundo os ensinamentos de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2011, p.112) “por meio da boa-fé objetiva visa-se a evitar o exercício abusivo dos direitos subjetivos”.

Judith Martins-Costa citada por Mariana Pretel e Pretel (2009, p.85) explica que:

A boa-fé objetiva, por fim, implica na limitação de direitos subjetivos. Evidentemente, a função criadora de deveres para uma das partes, ou para ambas, pode ter, correlativamente, a função de limitação ou restrição de direitos, inclusive de direitos formativos.

Francisco Amaral citado por Eduardo Milléo Baracat (2003, p.187) assevera que “há abuso de direito sempre que o titular o exerce fora dos seus limites intrínsecos, próprios de suas finalidades sociais e econômicas”.

Nesse diapasão, Eduardo Milléo Baracat (2003, p.186) afirma que “o exercício do direito deve, à luz da boa-fé, sofrer limitações, quando exercido abusivamente”.

Um exemplo dessa função de controle reside no art. 187 do CC/02, em que se estabelece que aquele que contrariar a boa-fé objetiva cometerá abuso de direito.

Através da função limitadora, a boa-fé atua como regra de inadmissibilidade do exercício de direitos subjetivos que sejam contrários a ela (MARTINS-COSTA apud PRETEL, 2009, p.85).

Como bem observou Brunela Vieira de Vicenzi citada por Mariana Pretel e Pretel (2009, p.168):

Aplica-se o princípio da boa-fé para limitar o exercício de posições jurídicas de forma abusiva, ou seja, para impedir que o exercício de um direito subjetivo cause prejuízos à sociedade ou a outros sujeitos, amparando-se o agente numa suposta legalidade, ficando, assim, isento de responsabilidade sob a alegação – injusta – de exercício regular de direitos.

Essa limitação é invocada, portanto, para evitar o abuso do direito nas relações contratuais empregatícias.

Por fim, a boa-fé objetiva tem a função criadora de deveres jurídicos anexos, também chamados de deveres secundários ou deveres de conduta.

Contextualizando essa importante função da boa-fé, Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2011, p. 106) ponderam que os deveres jurídicos anexos “são, em verdade, ‘deveres invisíveis’, ainda que juridicamente existentes”.

Para a doutrina, os deveres principais são aqueles encontrados no centro da relação contratual. Por sua vez, os deveres laterais ou secundários são aqueles que derivam da cláusula contratual (MEIRELES, 2004, p.59).

Segundo os ensinamentos do professor Antônio Junqueira de Azevedo citado por Renata Domingues Balbino Munhoz (2008, p.106) “o contrato não produz somente os deveres que foram convencionados entre as partes, mas cria deveres que dele decorrem implicitamente”

De acordo com Eduardo Milléo Baracat (2003, p.218), “os deveres instrumentais ou secundários não necessitam constar expressamente da lei ou do contrato, pois decorrem do princípio ou da cláusula geral da boa-fé objetiva”.

Como se pode verificar, os direitos anexos, laterais ou secundários, embora implícitos, decorrem do próprio contrato.

Nesta senda, Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (2008, p.115) pontua que embora os deveres secundários não tenham sido estipulados, decorrem implicitamente do contrato e obrigam às partes o seu cumprimento.

Como bem observa Francisco Rossal de Araújo (1996, p.37) nesse ponto, o grande papel da boa-fé é atuar como “enriquecedora do conteúdo obrigacional”.

Sobre o tema, Nelson Rosenvald (2005, p.96) adverte que “os deveres de conduta são exigências de uma atuação calcada na boa-fé e derivadas do sistema, e não de qualquer vontade das partes, pois o seu âmbito transcende o da mera contratualidade”.

Fernando Noronha citado por Eduardo Milléo Baracat (2003, p.217) defende que é “partindo da análise do conteúdo da relação obrigacional complexa, ou sistêmica, que se encontram inúmeros deveres de conduta, que têm todos como pressuposto a necessidade de agir de acordo com a boa-fé”.

E consoante Nelson Rosenvald (2005, p.103), os deveres de conduta exercem a função negativa de evitar condutas desleais para atingir a função positiva que é o cumprimento do contrato:

Entendemos que todos os deveres de conduta exercitam uma finalidade negativa, visto que, em última instância, funcionam como uma espécie de “blindagem” que tenciona evitar a adoção de comportamentos desonestos e interesses injustificados que possam atingir o correto processamento da relação obrigacional. A função negativa dos deveres de conduta, porém, é meio para se atingir a sua função positiva, qual seja, conduzir o “veículo blindado” ao seu destino – o adimplemento e a consequente liberação de seus passageiros.

Os deveres anexos ou secundários conduzem a ideia de relação obrigacional “como processo complexo, que tem em vista a finalidade global da obrigação, e não apenas o adimplemento, exigindo-se, por isso, uma relação de cooperação entre ambas as partes” (NEGREIROS apud BARACAT, 2003, p.218-219).

Entende-se, portanto, que os deveres anexos têm a função de integrar o conteúdo contratual.

3.5 DEVERES ANEXOS DA BOA-FÉ OBJETIVA

Consoante vimos acima, os deveres anexos, laterais ou secundários, entre outros, compreendem o dever de cuidado em relação à outra parte negocial (FIGUEIREDO, 2014, p.67).

Judith Martins-Costa (2015, p.222-223) observa que,

nos casos de carência ou inidoneidade da regulamentação consensual para exaurir a disciplina da relação obrigacional entre as partes (caso de heterointegração contratual) tais deveres são ditos <avoluntarísticos>, neologismo utilizado para expressar a sua fonte, que não reside na vontade, mas se reporta diretamente ao modelo prescritivo da boa-fé, quando chamado a integrar o conteúdo contratual.

3.5.1 Dever de lealdade

Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2011, p.107), com acerto, asseguram que,

Quando se fala em deveres de lealdade e confiança recíprocas, costuma-se denominá-los deveres anexos gerais de uma relação contratual. Isso porque lealdade nada mais é do que a fidelidade aos compromissos assumidos, com respeito aos princípios e regras que norteiam a honra e a probidade. Ora, se isso não esteve implícito em qualquer relação jurídica, não se sabe o que poderia estar. A ideia de lealdade infere o estabelecimento de relações

calcadas na transparência e enunciação da verdade, com a correspondência entre vontade manifestada e a conduta praticada, bem como sem omissões dolosas – o que se relaciona também com o dever anexo de informação – para que seja firmado um elo de segurança jurídica calcada na confiança das partes que pretendem contratar, com a explicitação, a mais clara possível, dos direitos e deveres de cada um. Confiança, nesse sentido de crença na probidade moral de outrem, é algo, portanto, que não se outorga por decreto, mas, sim, que se conquista justamente pela prática de uma conduta leal ou se pressupõe uma sociedade que se pretende reconhecer como civilizada.

Neste diapasão, Nelson Rosenvald (2005, p.106) aponta que o dever de lealdade “trata-se do mais imediato dever decorrente da boa-fé – mandamento de cooperação recíproca – impondo às partes a abstenção sobre qualquer conduta capaz de falsear o objetivo do negócio ou desequilibrar o jogo das prestações por elas consignado”.

O dever de lealdade obriga as partes a cumprirem efetivamente o contrato, isto é, o trabalho deve ser prestado da melhor maneira possível e na medida da confiança depositada pelo empregador no desempenho da atividade do obreiro.

Na doutrina de Alice Monteiro de Barros (2012, p.407), a boa-fé está ligada ao dever recíproco de se comportar com lealdade, desde os contatos preliminares.

A noção de lealdade se pauta no estabelecimento de relações baseadas na transparência e na verdade entre a vontade manifestada e a conduta praticada, bem como, sem condutas desleais, para que seja criado um elo de segurança jurídica baseada na confiança que uma parte deposita na outra (PAMPLONA FILHO; GAGLIANO, 2011, p.107).

E ainda, sobre a confiança, PAIS DE VASCONCELOS citado por Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2011, p.108) complementa:

A confiança depositada pelas pessoas merece tutela jurídica. Quando uma pessoa actua ou celebra certo acto, negócio ou contracto, tendo confiado na atitude, na sinceridade, ou nas promessas de outrem, ou confiando na existência ou na estabilidade de certas qualidades das pessoas ou das coisas, ou das circunstâncias envolventes, o Direito não pode ficar absolutamente indiferente à eventual frustração dessa confiança.

Nesse particular, são as palavras do brilhante professor Luciano Martinez (2015, p.636) que pelo dever de lealdade, o empregado deve cumprir suas atividades sem pretender nada além do ajustado no contrato, sendo certo que o desvio de comportamento comprometerá a continuidade do vínculo obrigacional.

Acrescenta Mariana Pretel e Pretel (2009, p.79), que na relação obrigacional a parte deve agir de maneira honesta e leal, para que sua conduta não ocasione prejuízos à outra parte.

Qualquer conduta que comprometa o resultado útil almejado no contrato será lesiva ao dever de lealdade (ROSENVOLD, 2005, p.106).

Sobretudo, nas relações contratuais de trabalho, as partes devem corresponder à expectativa de lealdade e probidade a fim de atingir a finalidade do contrato, sob pena de ferir o dever de lealdade.

3.5.2 Dever de informação

Nas lições de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2011, p.109) o dever de informação “trata-se de uma imposição moral e jurídica a obrigação de comunicar à outra parte todas as características e circunstâncias do negócio e, bem assim, do bem jurídico, que é seu objeto, por ser imperativo de lealdade entre os contraentes”.

Pode-se citar como dever de informação o acesso às informações cadastrais, bem como, os esclarecimentos prestados sobre as condições de trabalho de um contrato.

Segundo Menezes Cordeiro citado por Eduardo Milléo Baracat (2003, p.232), os “deveres de informação adstringem as partes à prestação de todos os esclarecimentos necessários à conclusão honesta do contrato”

Ainda consoante Menezes Cordeiro citado por Mariana Pretel e Pretel (2009, p.81):

O dever acessório de esclarecimento torna obrigatória às partes a prestação de todas as informações relevantes atinentes ao contrato, notadamente,

com relação às ocorrências correlatas, o objeto do contrato e respectiva execução, bem como dos efeitos possivelmente vindos desta.

O dever de informação se baseia no dever de prestar esclarecimentos às partes contratantes, que deve ser observado durante toda a relação empregatícia, de maneira a contribuir da melhor maneira possível na execução do trabalho.

Isso porque as obrigações decorrentes da boa-fé vão aparecendo conforme o desenvolvimento do contrato, especialmente, o dever de informar de maneira suficiente a outra parte sobre todas as condições contratuais. Nota-se que o dever de prestar informações não deve ser interrompido. Em caso de dúvidas de quaisquer das partes, a outra deve prestar os esclarecimentos que se fizerem necessários (ARAÚJO, 1996, p.250).

Sob essa ótica, Eduardo Milléo Baracat (2003, p.235) afirma que:

É lícito ao empregador exigir informações profissionais do empregado, aptidões, experiência, disponibilidade de horário, como também o número de dependentes, filhos (para efeito de salário família), local onde reside (em razão do vale-transporte), ou seja, informações relacionadas exclusivamente ao empregado postulado. Se o empregado deixa de prestar estas informações ou as omite propositadamente, descumpra os deveres de cooperação e colaboração decorrentes do princípio da boa-fé.

E adiante, Eduardo Milléo Baracat (2003, p.236) afirma, ainda, que “o empregador, por sua vez, também deve, de acordo com o dever de informar, prestar todos os esclarecimentos pertinentes ao emprego proposto”.

O jurista alemão Cristoph Fabian citado por Nelson Rosenvald (2005, p.109) enfatiza que “o direito subjetivo à informação pretende satisfazer um interesse do titular que não se restringe apenas à vontade de saber algum assunto, mas um esclarecimento que diz respeito a um interesse objetivamente justificado”.

Com efeito, toda e qualquer circunstância que surja durante a relação de trabalho obriga as partes ao dever de prestar as informações e esclarecimentos necessários à manutenção do equilíbrio contratual.

3.5.3 Dever de cooperação

Mariana Pretel e Pretel (2009, p.81) define: “o dever de cooperação é aquele que exige das partes certas condutas necessárias para que a relação jurídica atinja o seu fim, ainda que esta conduta beneficie apenas a contraparte”.

Complementando, Judith Martins-Costa (2015, p.524-525) diz que o dever de cooperação “integra o que está no núcleo da *conduta devida*, servindo para *possibilitar, mensurar e qualificar o adimplemento*, viabilizando que a utilidade buscada pelo contrato se realize”.

Aclara Judith Martins-Costa (2015, p.523) que “trata-se de uma cooperação *qualificada pela finalidade*, que é alcançar o adimplemento satisfatório, desatando-se o vínculo com a obtenção das utilidades buscadas pelo contrato”.

Trata-se de um dever que possibilita o adimplemento do contrato através da colaboração das partes na satisfação de um interesse comum.

3.5.4 Dever de segurança

Nas lições de Mariana Pretel e Pretel (2009, p.83), trata-se de um dever de cuidado com os bens e direitos da outra parte em situações de perigo.

Entende-se que, a parte deve proporcionar segurança na execução de suas atividades.

3.5.5 Dever de prestação de contas

Para Edilton Meireles (2004, p.63), o dever anexo de prestação de contas pode ser por parte do empregado pela prestação dos serviços como por parte do empregador pela contraprestação dos serviços prestados.

Consoante Mariana Pretel e Pretel (2009, p.83), “trata-se do dever, incumbido a ambas as partes de uma relação jurídica de prestar as contas necessárias ao conhecimento da parte adversa, em decorrência do princípio da boa-fé objetiva”.

Deste modo, compreende-se que o dever de prestar contas é uma obrigação de prestar contas das atividades desenvolvidas na relação contratual a fim de manter o equilíbrio contratual entre as partes.

3.5.6 Dever de sigilo

Como ensina Francisco Rossal de Araújo (1996, p.262), o dever de segredo do empregado decorre da fidelidade, que é uma consequência do princípio da boa-fé.

Esse dever está intrinsecamente vinculado aos deveres de informação e lealdade.

Sobre o dever de sigilo, Edilton Meireles (2004, p.65) traz a seguinte ideia: “os deveres de omissão e segredo, que impõem ao empregado o dever de guardar sigilo quanto aos negócios da empresa e ao empregador o dever de não revelar fatos da vida privada do trabalhador no âmbito do trabalho”.

Para Eduardo Milléo Baracat (2003, p.237) “a parte que obteve uma informação relativa à contraparte, durante as tratativas preliminares, deve ter o cuidado de não divulgá-la a terceiros ou a o público”.

De acordo com Judith Martins-Costa citada por Eduardo Milléo Baracat (2003, p.255) “as partes devem guardar sigilo sobre atos ou fatos dos quais tiveram conhecimento em razão do contrato ou de negociações preliminares”.

Entretanto, se o empregado revela algum segredo da empresa, haverá a quebra da lealdade e confiança das partes.

Na visão de Amauri Mascaro Nascimento citado por Mauricio Godinho Delgado (2016, p.1335) a violação de segredo da empresa consiste na

divulgação não autorizada das patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, escrita comercial e, enfim, de todo fato, ato ou coisa que, de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável ou imediato à empresa

Contudo, o dever de sigilo não alcança condutas irregulares ou fraudes praticadas pelo empregador. Nesses casos, o empregado tem a obrigação de comunicar a autoridade competente as irregularidades ou fraudes, sem sofrer qualquer punição pelo seu ato (ARAÚJO, 1996, p.263).

4 O DEVER DE SIGILO NO CONTRATO DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

Explica Eduardo Milléo Baracat (2003, p.255) que “no contrato de trabalho, tendo em vista que se trata de vínculo obrigacional, em que apenas informações relativas ao trabalho e à atividade da empresa são, em tese, de conhecimento comum das partes, é o segredo do trabalho e da atividade que deve ser preservado entre elas”.

Por sua vez, Wagner D. Giglio citado por Luciano Martinez (2015, p.645) afirma que o “segredo da empresa é tudo que, sendo referente a produção ou negócio e do conhecimento de poucos, não deve, pela vontade de seus detentores, ser violado”.

Sustenta, ainda, a existência de dois tipos de segredos de empresa: os de fábrica ou de produção e os do negócio. O primeiro seriam aqueles segredos de fabricação e, o segundo, seriam aqueles relativos à exploração dos negócios (GIGLIO apud MARTINEZ, 2015, p.645).

Nos ensinamentos do jurista Mauricio Godinho Delgado (2016, p.1334) “o presente tipo jurídico busca resguardar informações confidenciais do empreendimento a que se vincula o obreiro, cuja divulgação a terceiros, especialmente empresas concorrentes, pode causar significativo prejuízo ao empregador”.

Evidenciando a sua relevância, o sigilo profissional está resguardado como cláusula pétrea no art. 5º, XIII e XIV da CF:

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

XII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

XIV – é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional”.

Assim, tem-se que a proteção ao segredo profissional é uma garantia constitucional.

E, como bem observa Francisco Rossal de Araújo (1996, p.262), “o empregado deve manter segredo relativamente à exploração e negócios do empresário”.

Contudo, a condição imposta ao empregado para não revelar as informações confidenciais da empresa, mesmo após o término da relação empregatícia, embora a legislação brasileira seja omissa, no particular, deve ser estabelecida dentro dos parâmetros da razoabilidade e proporcionalidade.

Tal condição pode ser imposta através de uma cláusula de sigilo e não-concorrência.

E tanto é assim, que a OIT em 1982 adotou resolução favorável à validade desta cláusula, respeitados, sobretudo, os limites desta em contrato individual de trabalho (MALLET, 2005, p.1160).

Estêvão Mallet (2005, p.1161-1162) acrescenta que o fato da cláusula de não-concorrência ser considerada legítima, não implica validar qualquer acordo ou ajuste pactuado. Será considerada válida, portanto, somente quando destinada a satisfazer interesse legítimo do empregador. E continua:

Para avaliar a legitimidade da cláusula de não-concorrência é preciso, portanto, considerar a natureza da atividade atribuída ao empregado, o conhecimento que ele por conta disso adquire e o uso que poderá de tal conhecimento fazer após o término do contrato de trabalho.

Isso porque, o pacto firmado entre as partes não pode sofrer restrições desarrazoáveis, a ponto de ferir a função social do contrato de trabalho.

4.1 O DEVER DE SIGILO COMO UMA FORMA DE APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA BOA FÉ OBJETIVA

Baseado nos ensinamentos de Estêvão Mallet (2005, p.1167) “a restrição à concorrência tem de mostrar-se, além de necessária, também equilibrada, sopesados os aspectos objetivo, espacial e temporal da limitação imposta ao empregado, e considerada a compensação que lhe é atribuída”.

Sob essa ótica, Francisco Rossal de Araújo (1996, p.206) pondera:

Há um limite de boa-fé na interpretação da outra parte. O silêncio deve ser recebido pela outra parte em condições de qualquer pessoa com mediana prudência e diligência, sendo incompatível com a expressão de vontade oposta. Esse limite, sem dúvida é valorativo, e deve ser examinado caso a caso, numa concreção do princípio da boa-fé.

Consoante a lição de Silva Filho citado por Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (2008, p. 43) “a boa-fé objetiva aponta para a necessidade de se agir conforme, não apenas ao direito ou dever principal fixado no negócio, mas também de acordo com deveres que zelam pelo cumprimento digno daquilo que foi estipulado”.

E neste ponto, também, Silva Filho citado por Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (2008, p.43) observou com acerto que a incidência do princípio da boa-fé objetiva nos relações empregatícias,

significa um limite à autonomia da vontade, na medida em que as partes devem agir não conforme apenas á vontade declarada e que desemboca na obrigação principal, mas também em consonância com deveres objetivos, que, como apronta o próprio nome, independem da vontade declarada, constituindo um elemento essencial de justeza da avença.

Nesse viés, o credor na relação obrigacional, além do direito de exigir a prestação, possui também deveres, como o dever de impedir que seu comportamento dificulte a concretização da obrigação pelo devedor (SOARES, 2008, p.45).

Trata-se, portanto, de um dever derivado do princípio da boa-fé, que norteia a ideia de confiança, cooperação, colaboração e lealdade, pois as informações fornecidas foram pautas nessas mesmas ideias (BARACAT, 2003, p.237).

Dentro desse contexto, Nelson Rosenvald (2005, p.100) assevera que “a quebra da boa-fé pela ruptura imotivada das conversações é fator que vulnera a confiança daquele que foi induzido a legítimas expectativas de que o contrato seria realizado”.

Para Fernando Noronha citado por Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (2008, p.60):

Se ainda hoje é correto afirma-se que a obrigação de cumprir o contrato está associado ao dever, de raiz essencialmente ética, de respeitar a palavra dada, mais importante do que este, do ponto de vista social, é a necessidade de assegurar a observância de certos compromissos – necessidade esta ligada essencialmente à tutela da confiança e ao princípio da boa-fé.

Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (2008, p.73) conclui que “a vontade das partes na formação do vínculo contratual é importante, mas os efeitos que o contrato projeta na sociedade também devem ser levados em conta”.

4.2 O DEVER DE SIGILO PERANTE OS SUJEITOS DO CONTRATO DE EMPREGO

O dever de sigilo é dever de todos os contraentes e aquilo que foi estipulado deve ser efetivamente cumprido.

4.2.1 Do Empregado x Do Empregador

Na doutrina de Judith Martins-Costa citada por Edilton Meireles (2004, p.65) o dever de segredo “impõem ao empregado o dever de guardar sigilo quanto aos negócios da empresa e ao empregador o dever de não revelar fatos da vida privada do trabalhador no âmbito do trabalho”.

Em caso de descumprimento da obrigação imposta ao empregado, “ao empregador é dado postular, sem prejuízo das perdas e danos, a restituição dos valores pagos em compensação à restrição pactuada ou a execução específica da obrigação, além da pena eventualmente cominada” (MALLETT, 2005, p.1168).

E ainda, discorrendo a respeito do tema, Estêvão Mallet (2005, p.1169) acentua:

Se é o empregador que descumpre a cláusula de não-concorrência, não quitando a compensação ajustada, cabe ao empregado optar por pedir a resolução do ajuste, com sua liberação da obrigação assumida, ou o pagamento da compensação. O prazo prescricional não se conta da rescisão do contrato, mas, sim, do vencimento da prestação.

Isso significa que tanto o empregado quanto o empregador devem adotar um comportamento leal durante todo o vínculo empregatício e, também, no período subsequente à extinção do vínculo, sob pena de defraudação da confiança e aplicação de penalidades.

4.3 LIMITES

Na visão de Laerte Marrone de Castro Sampaio (2004, p.77) “a boa-fé, como norma de conduta, exige que cada parte, ao fazer valer seus direitos, aja com moderação, coarctando a esfera de autonomia privada do contraente”.

Manuel de Andrade citado por Laerte Marrone de Castro Sampaio (2004, p.77) entende como abusivo o exercício de um direito “sempre que a conduta do respectivo titular se revele, no caso concreto, gravemente chocante e reprovável para o sentimento ético-jurídico prevalecente na coletividade”.

Configura abuso do direito a prática de um ato antijurídico e contrário interesse geral (ROSENVALD, 2005, p.131).

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2012, p.483):

Evidentemente, o dever de obediência diz respeito às ordens lícitas, emanadas de quem esteja legitimado a fazê-lo, não contrárias à saúde, à vida ou à dignidade do trabalhador, quando então a recusa ao seu cumprimento é legítima. Assim está o empregado desobrigado de cumprir ordens capazes de gerar grave e iminente perigo à sua saúde ou as que o exponham a situações indignas e vexatórias.

Salienta Orlando Gomes citado por Francisco Rossal de Araújo (1996, p.191-192) que “no campo dos negócios bilaterais, o poder de regular os próprios interesses presume a liberdade de contratar, a liberdade de obrigar-se e a liberdade de forma”.

Nesta seara, a boa-fé atua com veemência no sentido de impedir a fraude às leis trabalhistas (ARAÚJO, p.240).

Compreende-se, portanto, que a restrição das obrigações do trabalhador deve ser limitada, sob pena de ser considerada inválida.

Nesse sentido o art. 187, do CC/02: “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”.

O referido artigo trata-se de uma cláusula geral de ilicitude que não requer a prática de um ato culposo para pairar no plano da ilicitude o ato abusivo praticado, ou desviado de sua finalidade, ou excedente dos limites impostos pela boa-fé (MARTINS-COSTA apud SOARES, 2008, p.92).

Conforme leciona Laerte Marrone de Castro Sampaio (2004, p. 84),

Afronta a boa-fé objetiva a situação em que se divisa uma manifesta desproporção entre a vantagem obtida com o exercício de um direito pelo seu titular e o sacrifício imposto ao seu devedor. Pois aquele que usufrui de uma faculdade que lhe traz pouca utilidade, mas acaba por impor um excessivo gravame ao outro figurante, age sem ter em conta o interesse alheio, numa atitude pouco cooperativa, ou seja, contrária à boa-fé.

Em se tratando de um comando ilegal determinado pelo superior hierárquico, o empregado tem o direito de não cumpri-lo, no exercício regular de um direito, não gerando, desta maneira, justo motivo para o despedimento (BARACAT, 2003, p.171).

Nas palavras de Inácio de Carvalho Neto citado por Nelson Rosenvald (2005, p.124),

Também será ilícito o ato que fere a ordem jurídica, ainda que tenha, em princípio, obedecido à ordem legal. Ora, o exercício abusivo de um direito fere justamente a ordem jurídica, ainda que conforme a lei; é no desvio de

sua finalidade social que o ato se caracteriza como abuso – ferindo o ordenamento jurídico e, por conseguinte, caracterizando-se como ato ilícito.

Sob esse viés, caso o empregado seja intimado para depor em juízo, poderá revelar segredo sem, contudo, caracterizar a justa causa, pois tem a obrigação de dizer a verdade, com fulcro no art. 342 do CP.

Desta maneira, conclui-se que os atos ilícitos praticados pelo empregador não estão protegidos pelo ordenamento jurídico, sobretudo, porque deve-se exercer o contrato com a mais estrita boa-fé.

4.4 CONSEQUÊNCIAS

Salienta Eduardo Milléo Baracat (2003, p.237) que “a parte que divulga informação que obteve por meio das negociações prévias a terceiros quebra o dever de sigilo, devendo ser responsabilizada por danos que este ato tenha causado à outra parte”.

Contudo, só se pode aplicar sanções a um dos sujeitos da relação contratual se previamente estabelecidas no contrato (MEIRELES, 2004, p.152).

Edilton Meireles (2004, p.152-153) considera um verdadeiro ato ilícito a aplicação de sanções, inclusive, de natureza disciplinar, ao empregado, que não estejam previstas no contrato. Assim como, considera abusiva qualquer cláusula que imponha sanções para apenas uma das partes.

Por sua vez, o direito prevê algumas hipóteses de punição pelo descumprimento da obrigação contratual. São elas: a suspensão, aplicação de justa causa e a responsabilização civil.

4.4.1 SUSPENSÃO

Como ensina Mauricio Godinho Delgado (2016, p.1177), “a suspensão contratual é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado”.

Compartilha do mesmo pensamento Sergio Pinto Martins (2015, p. 377) ao considerar a suspensão como “a cessação temporária e total da execução e dos efeitos do contrato de trabalho”.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p.578) diz que em verdade o que fica suspenso não é o contrato de trabalho em si, mas, sim, os efeitos contratuais.

Na suspensão, embora suspenda os efeitos do contrato de trabalho, a cessação das obrigações e direitos é provisória.

E tendo sido praticado ato ilícito pelo empregado, o empregador poderá implementar a suspensão do contrato.

Disso, decorre logicamente, a conclusão de que a aplicação da pena de suspensão tem caráter punitivo.

Consoante Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p.632), “a referida suspensão fica limitada a 30 dias consecutivos, conforme o art. 474 da CLT. Excedido esse período, tem-se o exercício abusivo do poder disciplinar pelo empregador, importando em motivo para a despedida indireta pelo empregado”.

O limite imposto a esta penalidade previsto no art. 474 da CLT, assim dispõe: “A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”.

Portanto, tendo sido apurado o cometimento de falta grave pela violação de segredo da empresa e a dimensão dos prejuízos causados ao empregador, pode-se aplicar uma mera suspensão do contrato de trabalho. Caso seja ultrapassado o prazo

previsto na norma legal, a penalidade imposta será invalidada implicando na rescisão indireta pelo empregador.

Entretanto, embora se fale na suspensão de todos os efeitos do contrato, há algumas obrigações que permanecem em vigor e devem ser cumpridas, como, por exemplo, o dever de lealdade contratual. Dessa maneira, não poderá o empregado, revelar os segredos da empresa no período da suspensão do contrato (DELGADO, 2016, p.1186).

4.4.2 JUSTA CAUSA

Mauricio Godinho Delgado (2016, p.1320) conceitua:

justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração – no caso, o empregado. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador.

Seguindo essa linha de raciocínio, Sergio Pinto Martins (2015, p.412) diz que “justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando cessão do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei”.

Em outras palavras, justa causa é o ato faltoso do empregado que implica na ruptura do pacto contratual.

Nesse contexto, Pinho Pedreira citado por Sérgio Torres Teixeira (2016, p.209) destaca que o descumprimento contratual somente autoriza a cessação do contrato quando configurada a falta grave.

Os casos de faltas graves cometidas pelo empregado que dão ensejo à cessão do contrato de trabalho estão tipificadas no art. 482 da CLT:

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

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

A doutrina entende que o rol do art. 482 da CLT é taxativo. Isso porque, somente as faltas graves elencadas no texto legal serão passíveis de aplicação de justa causa (MARTINS, 2015, p.413).

No ordenamento jurídico brasileiro, entende-se que o art. 482 da CLT é taxativo porque somente as hipóteses previstas no dispositivo legal estabelecem os casos de justa causa.

Desta maneira, todos os atos faltosos cometidos pelo empregado, sobremaneira, contrários ao interesse geral do contrato e às regras de boa conduta, inviabilizam a continuidade do vínculo contratual.

Com isso, pode-se dizer que a prática do ato tipificado na alínea g do art. 482 da CLT constitui ato faltoso do empregado.

Como observou com acerto Sérgio Pinto Martins (2015, p.422) “comete falta grave de violação de segredo da empresa o empregado que divulga marcas e patentes, fórmulas do empregador, sem seu consentimento, o que não deveria ser tornado público, configurando prejuízo àquele”.

Salienta Edilton Meireles (2004, p.135), que durante o vínculo de emprego a quebra do dever de guardar segredo configura justa causa para dispensa, pois o empregado que age dessa maneira comete um ilícito.

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p.687) “a justa causa referente à violação de segredo da empresa indica devassa abusiva praticada pelo empregado sobre os dados e fórmulas sigilosas da empresa, sua atividade ou seus negócios”.

Há situações, porém, em que o empregado tem acesso as informações sigilosas da empresa e não as divulga, mas utiliza o segredo em benefício próprio. Tal conduta representa também hipótese de justa causa.

Ainda a respeito do tema, Estêvão Mallet (2005, p.1169) exemplifica:

O empregado ao omitir do novo empregador a existência da cláusula de não-concorrência, incorre no que a doutrina francesa chama de *dol par réticence*. Tomando o novo empregador ciência da limitação, seja por conta de comunicação proveniente do antigo empregador, seja por outro meio, poderá rescindir com justa causa o contrato de trabalho. O mesmo ocorre caso tenha sido falsamente informada a inexistência de restrição. Se, diversamente, o empregado revelou o impedimento e mesmo assim deu-se a sua admissão, tal fato deixou de bastar à dispensa motivada. Foi aceito pelo novo empregador, o que elide sua invocação como motivo relevantes para a rescisão do contrato.

Outra conduta tipificada como violação de segredo da empresa que poderá dar causa a cessão do contrato de trabalho pontuada por Sérgio Pinto Martins (2015, p. 422-423): “seria a hipótese de um funcionário da empresa conseguir a fórmula da Coca-Cola e divulgá-la para os concorrentes”.

4.4.3 RESPONSABILIDADE CIVIL

No brilhante entendimento de Nelson Rosenvald (2013, p.80):

A violação dos deveres anexos emanados da boa-fé objetiva densifica o chamado *adimplemento ruim ou inadimplemento mínimo*, que no plano da eficácia poderá projetar uma condenação diversa a do eventual

inadimplemento da obrigação principal. Ou seja, mesmo que o devedor cumpra a prestação do objeto da relação obrigacional poderá descumprir deveres laterais de proteção, cooperação ou informação, plenamente sancionáveis pelo ordenamento jurídico não apenas como substrato na quebra do princípio constitucional da solidariedade, como explicitamente pela violação ao princípio e cláusula geral da boa-fé posta no ordenamento infraconstitucional.

Todavia, o descumprimento dos deveres anexos enseja a obrigação de reparar e indenizar os danos causados pelo inadimplemento.

Para Judith Martins-Costa (2015, p.237),

As normas sobre imputações de responsabilidade têm «a missão de desonerar o tráfego social do processo lento de formação da confiança, que consome tempo, e dos riscos a esse processo ligados». São normas de atribuição e distribuição dos riscos ligados à frustração injustificada de expectativas legítimas. A responsabilidade não é extirpada, mas seus efeitos (como o dever de indenizar) podem ser deslocados, suprimidos ou minimizados por via legal ou negocial, observados certos limites, como, exemplificativamente, os limites traçados pela lei imperativa, pela ordem pública, a natureza de certos direitos subjetivos ou, num contrato, pelo incumprimento de sua obrigação «essencial».

Desta maneira, Nelson Rosenvald (2013, p.67) assegura que “a responsabilidade permite imputar um fato danoso a um sujeito”.

Precisa a observação feita por Eduardo Milléo Baracat (2003, p.190) no sentido de que “o ato abusivo de direito pelo empregador pode gerar dano patrimonial ou extrapatrimonial ao empregado, ensejando direito à correspondente indenização, como poderá acarretar apenas a nulidade, o que se verificará, caso a caso”.

No entanto, não são todos os atos praticados na relação obrigacional que geram a responsabilidade civil. Necessário se faz comprovar o dano e, ainda, o nexo de causalidade entre o dano e a conduta atribuída a uma das partes da relação (BARACAT, 2003, p.224).

A despeito, no direito privado, segundo a interpretação de Salvatore Mazzamuto e Carlo Castronovo citado por Nelson Rosenvald (2013, p.66-67), há três formas de tutela:

(a) restitutória – volta-se a reconstituir as condições em que se encontrava o titular do interesse antes da violação, como exigência de uma repriminção ao *status quo ante*. Por objetivar a restauração de uma situação atingida por uma lesão, apresenta uma vocação de satisfação *in natura*; (b) ressarcitória – objetiva compensar o lesado pelo prejuízo econômico sofrido. Essa tutela poderá possuir caráter subsidiário em relação à restitutória, onde esta não seja viável, ou mesmo se colocar em relação a complementaridade, quando a restauração da situação originária não elimine por completo o desequilíbrio econômico sofrido pela vítima; (c) satisfativa – a tutela civil pode não se voltar à repriminção de uma dada estrutura de interesses – seja pela via restitutória ou ressarcitória –, mas sobremaneira à satisfação *in natura* de uma posição subjetiva que restou inatuada, ou defeituosamente atuada (*v.g.*, uma prestação negocial). Neste caso a tutela é satisfativa, uma resposta solidarista ao modelo liberal-individualista da incoercibilidade das obrigações de fazer.

No entanto, a responsabilidade civil não é capaz de restabelecer o *status quo ante*, isto é, não recompõe a ordem jurídica violada, mas tão somente, assume a finalidade de compensar o ofendido (ROSENVALD, 2013, p.67-68).

4.5 JURISPRUDÊNCIA

A jurisprudência brasileira é harmônica quanto à validade da cláusula de sigilo, confidencialidade e não-concorrência durante o curso do contrato de trabalho e, mesmo após o seu término. Nesse sentido o entendimento da Quarta Turma do TRT da 2ª Região:

CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA. VALIDADE. É válida a inserção de cláusula de não concorrência no contrato de trabalho, desde que restrita a determinado segmento de mercado e estabelecida por tempo razoável, além de prever indenização compensatória. Não há que se falar em alteração contratual lesiva (CLT, art. 468) na medida em que as normas contratuais decorreram de mútuo consentimento e não acarretaram prejuízo ao Reclamante, observando os princípios e normas legais. Referida cláusula tem como justo objetivo proteger segredos industriais entre empresas concorrentes, procurando evitar a quebra de sigilo. Na verdade, tal dispositivo contratual visa preservar os princípios da lealdade e da boa-fé (art. 422 do Código Civil), inexistindo mácula a respaldar a pretendida nulidade.

(TRT-2 - RECORD: 1344200207802007 SP 01344-2002-078-02-00-7, Relator: SERGIO WINNIK, Data de Julgamento: 04/12/2007, 4ª TURMA, Data de Publicação: 14/12/2007)

Ademais, a jurisprudência brasileira desta Corte é uníssona quanto à aplicação de justa causa nos casos de violação de segredos da empresa, por quebra de confiança entre patrão e empregado.

Vislumbra-se nesse sentido as decisões do TRT da 3ª Região:

JUSTA CAUSA - VIOLAÇÃO DE **SEGREDO DE EMPRESA** - CONFIGURAÇÃO - Confirmado pelo próprio reclamante que enviou e-mail para sua irmã contendo informações sigilosas da **empresa** com a relação de salários dos empregados, que foi repassada para vários colegas, configura-se a quebra de fidúcia a autorizar dispensa por justa causa.

(TRT-3 – RO:01305201113103000 0001305-25.2011.5.03.0131, Relator: Luis Felipe Lopes Boson, Setima Turma, Data de Publicação: 09/08/2013,08/08/2013. DEJT. Página 76. Boletim: Sim.)

Em outro aresto:

JUSTA CAUSA - VIOLAÇÃO DE **SEGREDO DA EMPRESA** - O envio de informações de cunho sigiloso, pelo reclamante, à funcionária da **empresa** concorrente de sua empregadora configura quebra de fidúcia contratual, apta a ensejar a ruptura do liame empregatício, de imediato, por justa causa, com fundamento no artigo 482 , alínea g, da CLT .

(TRT-3 – RO:01367201002303008 0001367-35.2010.5.03.0023 Relator: Jorge Berg de Mendonça, Sexta Turma, Data de Publicação: 18/07/2011,15/07/2011. DEJT. Página 225. Boletim: Não.)

Conforme tem reiteradamente proclamado a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho, comprovado que o ato praticado pelo empregado viola segredo da empresa, configura-se falta grave apta a dar ensejo à ruptura do contrato de trabalho pro justa causa. Em conformidade com isto está o TRT da 2ª Região:

JUSTA CAUSA. APROPRIAÇÃO INDEVIDA DE DADOS SIGILOSOS PARA FAVORECIMENTO PRÓPRIO E DA CONCORRÊNCIA. VIOLAÇÃO DE SEGREDO DE EMPRESA. MAU PROCEDIMENTO CONFIGURADO. Postas as premissas de que o emprego é a fonte essencial de subsistência

do trabalhador e que a continuidade do contrato de trabalho se presume, é forçoso concluir que a irregularidade de conduta, pondo em risco a manutenção do emprego, do qual o trabalhador necessita para seu sustento, contraria a ordem natural do sistema de relações do trabalho e, assim, deve ser cabalmente provada. In casu, ficou constatado que o autor apoderou-se de um bem incorpóreo e sigiloso da reclamada, qual seja, a lista de clientes e potenciais clientes constante do banco de dados da ré, e a utilizou com a nítida intenção de captar clientes para sua nova empregadora, caracterizando violação de segredo. Configurado, ainda, o mau procedimento, em virtude da desleal atitude do empregado, ao trair a confiança e a fidelidade necessárias na prestação de serviços em prol da reclamada. Desse modo, logrou êxito a ré em demonstrar um quadro comportamental de mau procedimento por parte do demandante, bem como a violação de segredo de empresa, e que a punição aplicada não se revelou excessivamente rigorosa. Acolhe-se, portanto, a alegação de falta grave atribuída ao demandante, sendo, pois, de rigor, o reconhecimento do despedimento motivado. Recurso do autor ao qual se nega provimento.

(TRT-2 - RO: 00030748620135020079 SP 00030748620135020079 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 09/12/2014, 4ª TURMA, Data de Publicação: 09/01/2015).

Desse mesmo modo, o voto do Desembargador Relator José Abílio Neves Sousa, do TRT da 19ª Região em sua brilhante decisão:

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE COMPROVADA. Compulsando-se os autos, verifica-se que o conjunto probatório indica que o autor teria levado diretor da empresa concorrente para conhecer a estrutura de produção da reclamada. Tal fato se configura em verdadeira quebra de fidedignidade, ensejadora do rompimento contratual, com base na falta grave de violação de segredo de empresa. Inteligência do art. 482, alínea g, da CLT. Todavia, a demissão por justa causa não retira do obreiro o direito ao pagamento de férias vencidas e depósitos do FGTS. Recurso ordinário obreiro parcialmente provido, para condenar a reclamada ao pagamento de férias vencidas e FGTS dos meses não depositados.

(TRT-19 - RO: 931200806119000 AL 00931.2008.061.19.00-0, Relator: José Abílio Neves Sousa, Data de Publicação: 23/10/2009)

Nesse sentido, também se posicionou o TRT da 17ª Região. Eis a ementa:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. JUSTA CAUSA. VIOLAÇÃO DE SEGREDO DE EMPRESA. SIGILO DO EMAIL PESSOAL. Há quebra da confiança quando o obreiro revela para terceiros, concorrente do seu empregador, informações sigilosas que tinha conhecimento em razão do desempenho de suas funções, sendo certo, outrossim, que o direito ao sigilo das correspondências não é absoluto e não pode servir de escudo para

salvaguardar práticas ilícitas ou de má-fé do trabalhador. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DANO MATERIAL. RECONVENÇÃO. 1) O dano material corresponde ao prejuízo financeiro sofrido, sendo certo que, de acordo com o disposto no art. 402 do CCB/02, o ressarcimento dos danos abrange o que se perdeu (danos emergentes) e o que se deixou de ganhar (lucros cessantes). 2) Não demonstrado que o prejuízo alegado possui relação com a remuneração do obreiro, além de inexistir prova do prejuízo econômico sofrido pela empresa quando da divulgação de segredo de empresa, não há falar em indenização por... (TRT 17ª R., RO 0156500-08.2013.5.17.0013, Rel. Desembargadora Claudia Cardoso de Souza, DEJT 23/10/2014).

(TRT-17 - RO: 01565000820135170013, Relator: DESEMBARGADORA CLAUDIA CARDOSO DE SOUZA, Data de Publicação: 23/10/2014).

Desse mesmo modo, também, o voto da Desembargadora Aline Pimentel Gonçalves do TRT da 6ª Região. Diz a ementa:

FALTA GRAVE. CONFIGURADA. CONCORRÊNCIA. VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA. OFENSA AO ART. 482, ALÍNEAS 'C' e 'G'. Evidenciada a prática, pela obreira, de atos de concorrência à empresa para a qual trabalhava, ao menos no que diz respeito à captação de alunos, em prol do estabelecimento de ensino de sua titularidade, utilizando, inclusive, funcionários da ex-empregadora, o que a enquadra na hipótese do art. 482, 'c', da CLT. Incurrer em tal conduta, além de antijurídica, afronta os sentimentos éticos e morais do homem médio. Observa-se, também, traços de violação de segredo da empresa, capitulado no mesmo dispositivo, letra 'g'.

(TRT-6 - RO: 157900522007506 PE 0157900-52.2007.5.06.0311, Relator: Aline Pimentel Gonçalves, Data de Publicação: 15/05/2009)

Em 18/09/2006, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região manteve inalterada a sentença que não acolheu a tese autoral de inexistência de prática de justa causa e negou recurso de um empregado que tentava reverter a demissão por justa causa da empresa SCHLUMBERGER SERVIÇOS DE PETROLEO LTDA., onde ele trabalhava. O profissional foi dispensado por tirar fotos de provas aplicadas pelo Centro de Formação da empresa e que foram encontradas em seu *pen drive*. Eis a ementa:

JUSTA CAUSA - VIOLAÇÃO DE **SEGREDO DA EMPRESA** - MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. Ficando caracterizado que o autor, ao tirar fotos de provas ministradas no curso de treinamento da reclamada, feriu a política de confidencialidade vigente na **empresa**, é de se manter a

sentença que reconheceu a existência de justa causa como motivo ensejador da ruptura do pacto, julgando improcedentes os pleitos exordiais.

(TRT-20 4242006006200007 SE 00424-2006-006-20-00-7, Data de Publicação: DJ/SE de 18/09/2006).

Nesta senda, verifica-se que o corolário da boa-fé objetiva visa ao adimplemento contratual. Entretanto, em caso de descumprimento da prestação da forma devida com a quebra do dever de sigilo e, conseqüentemente, a quebra da confiança, haverá punição do sujeito que agiu com o ânimo de prejudicar o outro.

Encontra-se, também, aresto do TST em que a proibição de revelar segredos obtidos durante o trabalho alcança, ainda, o ex-empregado que deve mantê-los mesmo depois de terminados os compromissos contratuais. Veja-se:

SEGREDO INDUSTRIAL. COMPROMISSO DE NÃO DIVULGAR. LEGALIDADE 1. É vedado ao empregado divulgar o segredo da empresa (a lei não estabelece prazo para essa vedação); se o empregado divulgar comete falta grave. A proibição alcança o ex-empregado, visto que a rescisão do contrato de trabalho não transfere a este o direito de divulgar, explorar ou comercializar a fórmula industrial de que teve conhecimento, ainda que passe a trabalhar para empresa concorrente. 2. O ajuste consistente no compromisso firmado pelo reclamante de não divulgar, não explorar e não utilizar o segredo da fórmula do produto industrial de que tem conhecimento guarda perfeita sintonia com o disposto no art. 195, inc. XI, da Lei 9.279/1996. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(TST - RR: 1533002120015150093 153300-21.2001.5.15.0093, Relator: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 24/09/2008, 5ª Turma., Data de Publicação: DJ 12/12/2008.)

Há, contudo, situações em que o empregado não teve acesso às formas de produção da empresa e, portanto, não constitui violação de segredo se o empregado prestar serviço também a outro empregador, inclusive, a uma empresa concorrente. O acórdão em que assim se decidiu contém a seguinte ementa:

Justa causa - Violação de segredo da empresa. O empregado pode prestar serviços a vários empregadores, desde que tenha compatibilidade de horário, na mesma função, não se constituindo violação de segredo da

empresa a ocupação de emprego em empresa do mesmo ramo, ainda que na mesma atividade empresarial, se o empregado não detém conhecimento do processo de produção ou método de negociação exclusivos da empresa, como ocorreu na hipótese em exame.

(TRT-2 - RO: 1677200226102000 SP 01677-2002-261-02-00-0, Relator: MERCIA TOMAZINHO, Data de Julgamento: 23/08/2005, 3ª TURMA, Data de Publicação: 06/09/2005)

Contudo, o entendimento jurisprudencial é no sentido de que para a configuração da justa causa prevista no art. 482, alínea g, da CLT não é necessário que o empregado divulgue as informações à terceiros, mas basta, tão somente violar o segredo, isto é, se apoderar das informações sigilosas e utilizá-las em benefício próprio ou de terceiros. Desta maneira acordam os magistrados da 1ª Turma do TRT da 17ª Região:

JUSTA CAUSA. VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA. IMPOSSIBILIDADE DE REVERSÃO. Para a configuração da justa causa prevista no artigo 482, g, da CLT não é necessário que o empregado divulgue a informação para terceiros, pois a falta se configura pelo ato de violar, que significa desrespeitar, infringir, transgredir, abrir sem a permissão do dono, forçar a abertura, entrar sem permissão, invadir, devassar, divulgar, tornar público, propalar, tornar conhecido. A configuração da justa causa também prescinde da prova de prejuízo da empresa, vez que esse pode ser remoto, provável ou imediato. (TRT 17ª R., 0044800-70.2012.5.17.0010, Rel. Desembargador José Luiz Serafini, DEJT 14/05/2013).

(TRT-17 - RO: 00448007020125170010, Relator: DESEMBARGADOR JOSÉ LUIZ SERAFINI, Data de Publicação: 14/05/2013)

Noutro quadro, impende salientar que a falta grave deve ser efetivamente comprovada, sendo ônus do empregador a prova da ruptura contratual com justa causa por violação de segredo da empresa, sob pena, inclusive, de violar a honra do empregado a ensejar uma condenação em danos morais, conforme decisões a seguir:

JUSTA CAUSA. NEGOCIAÇÃO HABITUAL E VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA NÃO COMPROVADAS. DESCONSTITUIÇÃO. Não havendo qualquer prova concreta de que tenha ocorrido negociação habitual ou violação de segredo da empresa e, inexistindo qualquer cláusula de

exclusividade e/ou de não-concorrência, não há como reconhecer a justa causa aplicada indevidamente. Recurso da reclamada não provido. JUSTA CAUSA NÃO COMPROVADA. DANO MORAL. Diante da ausência de provas robustas acerca do ato imputado ao obreiro, deve a reclamada ser compelida ao pagamento de indenização por dano moral, eis que as acusações injustas feriram a sua honra subjetiva e, por certo, ofenderam valores valiosos, em especial a honestidade e a probidade. Recurso adesivo provido, em parte.

(TRT-11 00025320100031100, Relator: Ruth Barbosa Sampaio)

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. JUSTA CAUSA. VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA. NÃO CONFIGURAÇÃO. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. A justa causa, em decorrência de alegada violação de segredo da Empresa, prevista no artigo 482, alínea g, da CLT, há de ser robustamente provada, de modo a deixar indubitosa a falta grave cometida pelo Empregado. In casu, a Empresa não se desincumbiu de tal desiderato, não produzindo qualquer prova de instauração de processo administrativo com o objetivo de apurar a suposta violação de segredo da empresa, nem mesmo produzindo prova testemunhal ou documental aptas a concluir pela justa causa, de maneira que, da mera alegação, não é possível constatar nem a ilicitude da conduta do Obreiro, nem o dano moral que decorreria de tal conduta. Consigne-se que somente da circunstância de que o Reclamante tenha acostado exames de clientes, com a intenção de comprovar a prestação de horas extraordinárias, por si só, sem outras provas feitas pela Empresa a atestar a alegada violação de segredo de Empresa, não há como acolher os pedidos de conversão do despedimento Obreiro imotivada para por justa causa, além de pagamento de indenização por dano moral. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. REFORMA PARCIAL DA SENTENÇA. In casu, não havendo elementos nos Autos que permitam concluir pela invalidade dos cartões de ponto, ressaltando não ter havido prova testemunhal em Audiência, é de se acolher os cartões de ponto como expressão da real jornada de trabalho do Autor. Desta forma, reforma-se parcialmente a Sentença para estabelecer que as horas extraordinárias corresponderão àquelas que ultrapassarem a jornada de vinte e quatro horas semanais, com acréscimo de 50%, nos termos das anotações constantes dos cartões de ponto, limitando-as, porém, ao quantitativo semanal requerido na Inicial, desde que o apurado se mostre superior ao requerido, o que foi observado nas novas contas produzidas. Recurso Ordinário patronal a que se dá parcial provimento RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE. DIFERENÇAS SALARIAIS. TÉCNICO EM RADIOLOGIA. ADPF N. 151 DO STF. DIFERENÇAS SALARIAIS INDEVIDAS. Vê-se que o pleito constitui-se em inovação, visto que não houve pedido de reajuste com base no IPCA/IBGE, na Petição Inicial. Ademais, inexistente previsão de reajuste de salário profissional baseado em IPCA/IBGE, na forma requerida pelo Reclamante, por completa falta de previsão legal, ou mesmo determinação nas razões da ADPF N. 151, como alegado. Recurso Adesivo Obreiro a que se nega provimento.

(TRT-20 00204929820125200005, Relator: JOSENILDO DOS SANTOS CARVALHO, Data de Publicação: 06/08/2014)

VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA - . PUBLICIDADE DE ATOS - PUBLICIDADE DE DOCUMENTOS NÃO REVERTIDOS DE CARÁTER

SIGILOSO - JUSTA CAUSA NÃO CONFIGURAÇÃO. Centrando-se a despedida motivada em violação de sigilo da empresa (art. 482, g, da CLT), convém ponderar que o documento objeto do litígio divulgado pelo ex-empregado, consiste numa simples cópia do painel da empresa mostrando o elevado nível de congestionamento das linhas de atendimento durante uma greve da empresa, que durou 03 (três) dias do mês de agosto/2011, não se revestindo de sigilo a ponto de sua divulgação importar a penalidade máxima imposta ao trabalhador. Tal divulgação não compromete o sigilo dos clientes da entidade e sequer trouxe prejuízos ao Reclamado. Assim, acertada a sentença que, não considerando relevante o fato imputado ao Reclamante, afastou a justa causa que lhe foi imputada.

2. TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA. INADIMPLEMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS POR PARTE DO EMPREGADOR - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DOS SERVIÇOS. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, pouco importando que as empresas tenham pactuado de forma diferente em contrato civil. Aplicação da Súmula 331, inciso IV, do TST.

3. DA MULTA NO PERCENTUAL DE 1% POR INTERPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO CONSIDERADOS DE ÍNDOLE PROCRASTINATÓRIA, CUMULADA COM INDENIZAÇÃO. Do examinar da sentença adversada, não se evidencia quaisquer das pechas assestadas pela embargante, a saber, contradição, obscuridade e omissão, ou manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso, conforme o disposto no artigo 535 do CPC, c/c o art. 897-A da CLT. Analisando-se detidamente a peça de embargo, constata-se que, com efeito, não assiste razão à embargante. É que compreendo que as matérias arguidas nos Aclaratórios constituem fruto de mero inconformismo empresarial, não se podendo modificar pela via processual eleita, desafiando, em verdade, o exercício da faculdade recursal ordinária. Portanto, a insatisfação da embargante, quanto ao teor da decisão proferida, deveria ser manifestada por meio de recurso hábil, e não por meio do manejo indevido de embargos de declaração, vez que esses não se prestam à revisão da prestação jurisdicional, reabrindo discussões acerca do mérito. Assim é que, em não se evidenciando as pechas assestadas à sentença, pois que as questões suscitadas nos Declaratórios foram devidamente enfrentadas, analisadas e equacionadas ao ensejo da prolação do ato sentencial de mérito, tal circunstância reclama a aplicação da multa por litigância de má-fé, ao fito de que o processo não se torne instrumento contrário à justiça, sendo usado apenas para protelar a efetivação de direito subjetivo da parte. Na lição de Mauro Schiavi (Manual de Direito Processual do Trabalho, LTr 75, 4ª edição, p. 823), "O termo manifestamente deve ser interpretado no sentido de não apontar os embargos de forma objetiva: contradição, obscuridade ou omissão no julgado", circunstância esta ocorrente na hipótese em exame. Relativamente à indenização imposta à reclamada, por igual, ao ensejo do julgamento dos embargos de declaração, compreendo que, a despeito de protelatórios, os embargos consubstanciam, entretanto, um único ato, ao qual não pode ser imputada dupla penalidade, a saber, multa e indenização a um só tempo, sob pena de configurar "bis in idem".

(TRT-7 - RO: 00004844520125070011, Relator: REGINA GLÁUCIA CAVALCANTE NEPOMUCENO, Data de Julgamento: 23/07/2014, TURMA 1, Data de Publicação: 31/07/2014)

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema em destaque consignou:

JUSTA CAUSA. Não há falar em ofensa ao art. 482, alíneas a, g e h, da CLT, porquanto a conduta do reclamante não configurou improbidade, violação de segredo da empresa tampouco ato de indisciplina. LOCAÇÃO DE VEÍCULOS. Os arestos colacionados para cotejo de teses são inservíveis, porquanto oriundos do mesmo Tribunal Regional que proferiu a decisão recorrida e de Turmas desta Corte, em inobservância ao disposto no art. 896, alínea a, da CLT. MULTA PREVISTA NO ART. 477 DA CLT. Incide na hipótese a Súmula 297 desta Corte, haja vista a ausência do devido prequestionamento. SEGURO DESEMPREGO. -Seguro-desemprego. Competência da justiça do trabalho. Direito à indenização por não liberação de guias. I - Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho a lide entre empregado e empregador tendo por objeto indenização pelo não-fornecimento das guias do seguro-desemprego. II - O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização- (Súmula 389 do TST). CORREÇÃO MONETÁRIA . -Correção monetária. Salário. Art. 459 da CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 124 da SDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.05 O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º- (Súmula 381 desta Corte). DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS NÃO EFETUADOS NA ÉPOCA PRÓPRIA. RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO. Consoante a Súmula 368 desta Corte, os descontos previdenciários e fiscais incidem sobre as parcelas trabalhistas deferidas por decisão judicial, nos termos dos arts. 74 e seguintes da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e da Lei 8.212/91. São sujeitos da obrigação relativa à contribuição previdenciária os empregados e os empregadores. Portanto, considerando que não há na legislação previdenciária qualquer norma determinando que o responsável pela mora deva arcar com o pagamento integral dos valores concernentes aos descontos devidos à Previdência Social, essas contribuições, ainda que não recolhidas na época própria, devem ser suportadas por ambos os devedores, respeitadas as respectivas cotas-partes. Recurso de Revista de que se conhece em parte e a que se dá provimento.

(TST - RR: 7824523520015025555 782452-35.2001.5.02.5555, Relator: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 26/03/2008, 5ª Turma,, Data de Publicação: DJ 04/04/2008.)

Nesta seara, conclui-se que o empregador que atuar além do legítimo interesse empresarial, excedendo os limites impostos pela boa-fé pela não comprovação de quebra de sigilo, tem o dever de reparar o dano causado à outra parte.

Por outro lado, não é sem importância registrar que as cláusulas de não-concorrência ou de confidencialidade devem, sobremaneira, serem lícitas. Não pode

ser considerada, obviamente, abusiva, o que não se admite. Vislumbra-se nesse sentido a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

CLÁUSULA DE SIGILO E NÃO CONCORRÊNCIA. LIBERDADE DE TRABALHO. A condição imposta através de um pacto de sigilo e não concorrência para não se revelar as informações confidenciais, mesmo após o término da relação empregatícia, deve ser estabelecida dentro dos parâmetros da razoabilidade e proporcionalidade. Isto porque a regulação de tais pactos não pode ser considerada como restritiva, de forma inconstitucional, a ponto de afetar o princípio fundamental do valor social do trabalho.

(TRT-3 - RO: 01184201209703000 0001184-65.2012.5.03.0097, Relator: Convocada Maria Cecilia Alves Pinto, Quarta Turma, Data de Publicação: 02/09/2013,30/08/2013. DEJT. Página 147. Boletim: Sim.)

Compreende-se, portanto, que embora o empregado se submeta ao poder diretivo do empregador sofrendo limitações em seu direito à intimidade, este não pode, contudo, atuar a ponto ferir a dignidade da pessoa humana (BARROS, 2012, p.507).

5 CONCLUSÃO

Ao incitar as incontornáveis questões acerca da aplicação do princípio da boa-fé objetiva nas relações contratuais, necessário se faz consolidar os valores consagrados no ordenamento jurídico decorrentes deste princípio.

A aplicação do princípio da boa-fé objetiva, considerada como cláusula geral do ordenamento jurídico, depende de um esforço maior do operador do direito para encontrar, por meios da razoabilidade e proporcionalidade, a medida adequada da aplicação da norma ao caso concreto.

Por isso, é conferido a ela uma função interpretativa, que serve de base para o juiz sentenciar, analisando a conduta praticada pelas partes e a ocorrência ou não da violação ao princípio da boa-fé objetiva.

Vê-se que a boa-fé estabelece um paralelo entre a confiança e a probidade e, constrói comandos que devem ser cumpridos por ambas as partes do vínculo obrigacional a fim de satisfazer o seu adimplemento.

Nesse contexto, nota-se que o princípio da boa-fé proporciona direitos e deveres a ambas as partes do liame empregatício, de modo que cooperam intrinsecamente para o adimplemento satisfatório.

Tem-se, portanto, o dever de cooperação das partes como um pressuposto para desdobrar o desenvolvimento do contrato, alcançar o fim comum e contemplar o sentido jurídico dos atos praticados.

A lealdade, a honestidade e a lisura são comportamentos que devem estar presentes em todos os contratos e, devem ser fielmente cumpridos quando da execução da prestação obrigacional para alcançar a função social do contrato.

E por tal razão, o princípio da boa-fé objetiva atua como uma garantia ao fiel cumprimento do contrato, através da imposição de regras de conduta que refletem no tempo e no espaço a equidade, a razoabilidade, a integração do negócio jurídico e, especialmente, os limites do exercício do direito.

A obrigatoriedade de cumprimento das cláusulas contratuais é, senão a lei das partes, isto é, o contrato tem força obrigatória entre as partes. Isso porque, as partes se obrigam a cumprir aquilo que foi ajustado em todos os seus termos.

A existência do pacto só se justifica porque as partes envolvidas possibilitam e contribuem para satisfazer os interesses dos envolvidos, ou seja, se obrigam.

Todavia, as cláusulas contratuais devem ser estipuladas na conformidade da lei, sendo certo que o seu cumprimento só se torna obrigatório quando sistematizado sob o viés da lealdade e da licitude, sob pena de restar configurado o abuso de direito.

Conquanto seja considerada válida a estipulação de cláusula de confidencialidade no ordenamento jurídico brasileiro, visando preservar um segredo da empresa, sua existência não pode implicar em prejuízos ao empregado. Tal dispositivo deve estar em total harmonia com os demais preceitos do vínculo jurídico a fim de evitar danos que possam surgir da relação obrigacional.

Na verdade, tal cláusula é efeito prático da lealdade, boa-fé e probidade. Pois, sua existência polariza o exercício de um justo direito, qual seja, proteger segredos.

Ressalte-se, ainda, que a estipulação de cláusula de sigilo ou confidencialidade é plenamente válida após o início da vigência do contrato de trabalho e durante o curso do contrato, bem assim, após a cessação do contrato de trabalho.

Consabidamente, os efeitos desta restrição se legitimam, ainda, após a resolução do contrato.

Os segredos industriais, as fórmulas e as informações constantes do banco de dados da empresa não podem ser reveladas após a ruptura do liame empregatício. Incurrer em tal conduta, afronta os princípios éticos e morais e, configura-se em quebra de fidúcia.

Contudo, se há um desvio do comportamento que se espera nas relações contratuais, há conseqüentemente uma quebra de confiança e, ainda, a ruptura das tratativas, por determinação expressa da CLT.

Em suma, a doutrina e jurisprudência pátria defendem veemente a aplicação de justa causa quando constatado que o ato praticado pelo empregado viola segredo da empresa. Tal prática, sem dúvida, enseja a ruptura do pacto, pois, incumbe ao empregado guardar segredo quanto aos fatos sigilosos que têm conhecimento.

Neste diapasão, para coibir os que buscam, dentro do contrato, escapes para se desviar daqueles princípios, o ordenamento pátrio prevê a aplicação de sanções.

A quebra da confiança e da lealdade, bem assim, da fidelidade, põe em risco a manutenção do emprego. Além de romper o negócio jurídico, afronta os valores éticos e morais em total desacordo com a função social do contrato e em sentido contrário à lei.

Violar os segredos da empresa é faltar ao dever de lealdade e fidelidade inerentes ao contrato de trabalho. Trata-se, pois, de uma atitude desleal apta a ensejar a ruptura do vínculo empregatício.

O apoderamento ilícito de informações e segredos da empresa desfaz a fidúcia necessária para manutenção do vínculo obrigacional e enseja o rompimento contratual.

Entretanto, a justa causa em decorrência da violação dos segredos da empresa deve ser robustamente provada, sob pena de imputar falta grave ao empregado e violar a sua honra.

De modo contrário, não importa violação de segredo a imposição de práticas ilícitas e, que violem as liberdades individuais ou coletivas. Isto é, o exercício irregular de um direito.

E, nesse ponto, a boa-fé objetiva atua, agora, como um limite à prática do abuso do direito, não permitindo que os trabalhadores se sujeitem às condições de trabalho desproporcionais.

Isso porque, não se pode exercer um direito de forma imoderada para provocar danos, devendo ser extirpado do contrato qualquer cláusula abusiva que implique em lesão ao interessado a fim de salvaguardar o valor social do contrato e proteger os legítimos interesses da parte.

Sobremaneira, retirá-la do contrato é restabelecer o equilíbrio contratual, no que couber. Busca-se, a todo tempo, assegurar as legítimas expectativas do contrato e combater qualquer ato contrário ao direito.

É forçoso concluir, portanto, que o princípio da boa-fé objetiva atua nos contratos para tentar harmonizar o comportamento dos contraentes. Isso porque, não se pode ignorar na execução do contrato a ética, a moral e os bons costumes.

Em verdade, o que se exige é uma atuação pautada nos deveres da lealdade, probidade e honestidade, reprimindo toda e qualquer conduta que importe na defraudação da confiança ou no desvio de comportamentos pautados na lisura e na retidão.

Resta, portanto, na execução do contrato o dever de corresponder ao modelo ideal de lealdade e integridade, que se espera das partes.

REFERÊNCIAS

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

BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. **Código Civil**. Brasília, DF: Senado, 2002.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Senado, 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n. 00030748620135020079**. Quarta Turma. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. DEJT 09 dez. 2014. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202353885/recurso-ordinario-ro-30748620135020079-sp-00030748620135020079-a28>>. Acesso em 09/04/2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n. 1344200207802007**. Quarta Turma. Relator: Sergio Winnik. DEJT 14 dez. 2007. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15811965/recurso-ordinario-ro-1344200207802007-sp-01344-2002-078-02-00-7>>. Acesso em 10/04/2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n. 1677200226102000**. Terceira Turma. Recorrente: Antonio Euclides Bezerra, Recorrido: Ind e Com Jolitex Ltda. Relator: Mercia Tomazinho. DEJT 06 set. 2005. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15890906/recurso-ordinario-ro-1677200226102000-sp-01677-2002-261-02-00-0>>. Acesso em 09/04/2017.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Recurso Ordinário Trabalhista n. 01184201209703000. **Quarta Turma. Relator: Maria Cecília Alves Pinto**. DEJT 02 set. 2013. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124106175/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1184201209703000-0001184-6520125030097>>. Acesso em 09/04/2017.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Recurso Ordinário Trabalhista n. 01305201113103000. **Sétima Turma. Relator: Luis Felipe Lopes Boson**. DEJT 08 ago. 2013. Disponível em: <[https://trt-](https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124106175/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1184201209703000-0001184-6520125030097)

3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124107123/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1305201113103000-0001305-2520115030131>. Acesso em 09/04/2017.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista n. 01367201002303008. Sexta Turma. Relator: Jorge Berg de Mendonça. DEJT 15 jul. 2011. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124307133/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1367201002303008-0001367-3520105030023/inteiro-teor-124307143>>. Acesso em 09/04/2017.**

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Recurso Ordinário n. 157900522007506. Recorrentes: Colégio Brayner Ltda, Darcivanne Gomes Barbosa de Melo, Recorridos: Colégio Brayner Ltda, Darcivanne Gomes Barbosa de Melo. Relator: Aline Pimentel Gonçalves. DEJT 15 mai. 2009. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14340100/recurso-ordinario-ro-157900522007506-pe-0157900-5220075060311>>. Acesso em 09/04/2017.**

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário n. 00004844520125070011. Recorrente: Jefferson Rodrigues dos Santos, Recorrido: Sitel do Brasil Ltda. Relator: Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno. DEJT 23 jul. 2014. Disponível em: <<https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/394720436/recurso-ordinario-ro-4844520125070011>>. Acesso em 10/04/2017.**

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Processo n. 00025320100031100. Relator: Ruth Barbosa Sampaio. Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/413677468/25320100031100>>. Acesso em 09/04/2017.**

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário n. 00448007020125170010. Recorrente: Carlos da Silva, Recorrido: Companhia de Bebidas das Américas - AMBEV. Relator: José Luiz Serafini. DEJT 14 mai. 2013. Disponível em: <<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418264330/recurso-ordinario-ro-448007020125170010>>. Acesso em 10/04/2017.**

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista n. 01565000820135170013. Recorrentes: Perfilados Rio Doce S/A Albert Barcellos Gonçalves, Recorridos: Albert Barcellos Gonçalves Perfilados Rio Doce S/A. Relator: Claudia Cardoso de Souza. DEJT 23 out. 2014. Disponível em: <<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/417858001/recurso-ordinario-ro-1565000820135170013>>. Acesso em 09/04/2017.**

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região.** Recurso Ordinário n. 931200806119000. **Relator: José Abílio Neves Sousa. DEJT 23 out. 2009.** Disponível em: <<https://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15883456/recurso-ordinario-ro-931200806119000-al-0093120080611900-0>>. Acesso em 10/04/2017.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região.** Processo n. 00204929820125200005. Relator: Josenildo dos Santos Carvalho. **DEJT 06 ago. 2014.** Disponível em: <<https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/425018067/204929820125200005>>. Acesso em 09/04/2017.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região.** Recurso Ordinário Trabalhista n. 4242006006200007. **DJ/SE 18 set. 2006.** Disponível em: <<https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7653958/recurso-ordinario-record-424002420065200006-se-0042400-2420065200006?ref=juris-tabs>>. Acesso em 09/04/2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 1533002120015150093.** Quinta Turma. Relator: Emmanoel Pereira. DJ 12 dez. 2008. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2196121/recurso-de-revista-rr-1533002120015150093-153300-2120015150093>>. Acesso em 09/04/2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 7824523520015025555.** Quinta Turma. Relator: João Batista Brito Pereira. DJ 04 abr. 2008. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2049070/recurso-de-revista-rr-7824523520015025555-782452-3520015025555>>. Acesso em 09/04/2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 9.ed. São Paulo, LTr: 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 15.ed. São Paulo, LTr: 2016.

FIGUEIREDO, Silvia Bellandi Paes de. Boa-fé objetiva e constitucionalização do direito privado. Os deveres anexos e a violação positiva do contrato. Conceitos parcelares da boa-fé objetiva. **Revista Síntese**, ano XII, n. 87, p.53-71, jan./fev., 2014.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**, volume IV: contratos, tomo 1: teoria geral. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 9.ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Unificação principiológica do direito processual civil e direito processual do trabalho. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; PINTO, José Augusto Rodrigues (coord.). **Principiologia: ensino em homenagem ao centenário de Luiz de Pinho Pedreira da Silva: um jurista de princípios**. São Paulo: LTr, 2016, p.35-40.

MALLET, Estêvão. Cláusula de não-concorrência em contrato individual de trabalho. **Revista LTr**, ano 69, n. 10, p.1159-1169, São Paulo: out. de 2005.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no direito privado: critérios para sua aplicação**. São Paulo: Marcial Pons, 2015.

MEIRELES, Edilton. **Abuso de direito na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2004.

PRETEL, Mariana Pretel e. **A boa-fé objetiva e a lealdade no processo civil brasileiro**. Porto Alegre: Núria Fabris Ed., 2009.

ROSENVALD, Nelson. **As funções da responsabilidade civil: a reparação e a pena**. São Paulo: Atlas, 2013.

ROSENVALD, Nelson. **Dignidade humana e boa-fé no Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2005 (Coleção Prof. Agostinho Alvim).

SAMPAIO, Laerte Marrone de Castro. **A boa-fé objetiva na relação contratual**. Barueri, SP: Manole, 2004 (Cadernos de direito privado ; v.1 / Escola Paulista da Magistratura).

SOARES, Renata Domingues Balbino Munhoz. **A boa-fé objetiva e o inadimplemento do contrato: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: LTr, 2008.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. O princípio da continuidade e a dispensa do empregado: limitações ao direito de despedir como o principal corolário do princípio da continuidade. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; PINTO, José Augusto Rodrigues (coord.). **Principiologia: ensino em homenagem ao centenário de Luiz de Pinho Pedreira da Silva: um jurista de princípios**. São Paulo: LTr, 2016, p.205-214.

VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2005.