



As repercussões do Código Civil de 2002 sobre o contrato de trabalho e o neoconstitucionalismo

Paulo Renato Fernandes da Silva ¹

Resumo: O trabalho em tela desenvolve uma análise sobre as inovações constantes do Código Civil Brasileiro de 2002 e suas possíveis incidências sobre os institutos contratuais trabalhistas, no contexto do neoconstitucionalismo.

Abstract: *The screen work develops an analysis of the Brazilian Civil Code of the constant innovations of 2002 and their possi-*

ble impact on the labor contract institutes in the context of neoconstitutionalism.

Palavras-chave: Novo Código Civil. Neoconstitucionalismo. Contrato de trabalho.

Introdução

O presente trabalho pretende discorrer sobre as inovações constantes do Código Civil

1. Doutorando em Ciências Jurídicas pela Universidade Federal Fluminense - UFF. Mestre em Direito Empresarial pela Universidade Candido Mendes. Formado em Ciências Jurídicas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro - PUC-Rio. Advogado e Professor de Direito do Trabalho do Departamento de Ciência Jurídicas da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ (E-mail: p.renato@paulorenato).

Brasileiro de 2002 (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002). Trata suas possíveis incidências sobre os institutos contratuais trabalhistas, sob a égide do neoconstitucionalismo, especialmente em relação aos aspectos de sociabilidade e eticidade que informam as relações contratuais, à vista do Capítulo I, Título V (Dos Contratos em Geral) do novo Digesto Civil.

1. O novo Direito Civil – o Neoconstitucionalismo e o Direito do Trabalho

De início, cumpre dizer que o Código Civil de 2002 aproximou-se perigosamente do Direito do Trabalho. Isso porquanto o novo códex regulamentou em nível infraconstitucional uma série de institutos contidos, e há muito represados, no texto constitucional de 1988.

A grande novidade foi a verdadeira releitura que os tradicionais (e alguns ultrapassados) institutos de Direito Civil sofreram, com a finalidade de sintonizá-los com a Constituição, explicitando seus termos e observando o princípio da simetria constitucional.

Surgiu então um Direito Civil humanista, tendo por base axiológica os mesmos valores, fundamentos e objetivos constitucionais. Superou-se a noção de Direito privado individualista, patrimonialista e formal. Temos hoje um sistema comprometido com a pessoa humana, com os valores da justiça², igualdade, distributividade e eticidade. Em uma palavra, podemos afirmar que vivemos sob o pálio do solidarismo social, econômico e contratual.



Nesse contexto, a expressão “perigosamente” poderia ser substituída pela expressão “salutarmente”. Isto porque a mencionada releitura do Direito Civil pela lente da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) o aproximou mais dos valores que caracterizam historicamente o Direito do Trabalho. Ensejou muitas possibilidades de conexão dos dois sistemas jurídicos, uma vez que o legislador ainda não fez o necessário revigoramento das normas trabalhistas à luz da Carta Magna.

Hoje vivemos um tempo de dualidades, pois temos um Direito do Trabalho cuja fonte é a CLT e leis correlatas, e outro, contemporâneo, forjado em parte pela doutrina e em parte pela jurisprudência. Este promove a latere da lei a necessária releitura dos institutos trabalhistas à luz das normas (regra e princípios) constitucionais. Diversos institutos carecem de colmatação ao atual sistema

2. Como exemplo ilustrativo dessa situação podemos mencionar o parágrafo único do artigo 2.035 do Código Civil que prevê: “Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos”.

constitucional brasileiro, como são os casos da justa causa, da proteção ao meio ambiente de trabalho, dos assédios, do despedimento (individual, plúrimo e coletivo), do direito coletivo etc.

2. O contrato de trabalho e o princípio da função social do contrato

Dentre as inovações do novo Código, merece especial relevo a transparente preocupação do legislador com o aspecto social que passa a permear os institutos civilistas. O novo sistema de Direito Civil é baseado em tríplice fundamento: a sociabilidade, a eticidade e a operacionalidade.³ Além de parte da jurisprudência civilista já acolher esses primados e a doutrina brigar por essas modificações, a Carta Civil se municiou de institutos adequados ao atual estágio evolutivo da sociedade brasileira. Uma dessas novidades da legislação infraconstitucional é o artigo 421 que prevê: “A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.”

O novel Código Civil explicitou o comando constitucional contido nos artigos 5º, XXIII e 170, III⁴ segundo o qual a propriedade atenderá a sua função social. Ora, se a propriedade deve desempenhar uma função social, o contrato, que é o instrumento utilizado para sua circulação e acumulação,

não pode refugir a esse enquadramento. O mesmo pode ser dito em relação à empresa (enquanto atividade econômica organizada), forma de propriedade do empreendedor. Sobre o assunto, a doutrina civilista não discrepa:

A partir do momento em que o direito constitucional brasileiro considerou que a propriedade tinha uma função social (art. 5º, XXIII), tendo a palavra propriedade uma conceituação ampla, o mesmo princípio haveria de ser aplicado aos direitos de crédito, ou seja, às obrigações e, consequentemente, aos contratos. (WALD, 2012)

O princípio da autonomia da vontade está atrelado ao da sociabilidade, pois, pelo art. 421 do Código Civil, declarada está a limitação da liberdade de contratar pela função social do contrato. Esse dispositivo é mero corolário do princípio constitucional da função social da propriedade e da justiça, norteador da ordem econômica. O art. 421 institui a função social do contrato, revitalizando-o, para atender aos interesses sociais, limitando o arbítrio dos contratantes, para tutelá-los no seio da coletividade, criando condições para o equilíbrio econômico-contratual, facilitando o reajuste das prestações e até mesmo sua resolução. (DINIZ, 2013)

3. O princípio da sociabilidade consiste na mudança do enfoque individualista para o social, conferindo preeminência aos valores coletivos em relação aos individuais. O princípio da eticidade revela nova perspectiva ao Direito Civil na medida em que impõe a observância dos valores éticos na interpretação das leis e dos contratos. Foi revogado o excessivo rigor formal, técnico-jurídico, típico do individualismo liberal, no sentido de que tudo se resolveria através dos dispositivos expressamente positivados, em detrimento da boa-fé, da ética e da equidade. A nova ordem rompe com essa concepção para reconhecer a eticidade do ordenamento. O princípio da operabilidade significa que a norma deve ser de fácil interpretação e aplicação, a fim de torná-la o mais efetiva possível.

4. Eros Roberto Grau (2012) ressalta que a função social prevista no art. 5º, XXIII, da CF/88, revela na verdade uma função social individual da propriedade, que encontra justificação na garantia de que possa o indivíduo prover a sua subsistência e de sua família – a dignidade da pessoa humana, portanto. Já o artigo 170, III, cuida da função social no sentido de sua utilização no desenvolvimento e exploração de atividade econômica.

Mas o artigo 421, ao mesmo tempo em que assegura uma liberdade pública fundamental do indivíduo, no caso, a autonomia da vontade de contratar (art. 5º, II, CF/88), impõe limites, em prol do interesse geral, à vontade individual, ao dispor que o acordo de vontades obrigatoriamente há de se conformar com a denominada função social do contrato. Ora, o contrato é o instrumento de direito que visa possibilitar o comércio jurídico dentro do tecido social e econômico, de tal sorte a permitir o atendimento dos interesses individuais e coletivos no intercâmbio de bens e direitos voltados para o desenvolvimento e progresso social. Logo, ele só pode ser manejado dentro desse enfoque instrumental, a render oportunidade de satisfação de interesses individuais dos contratantes, de acordo com o ordenamento jurídico vigente.

Há, por conseguinte, um redimensionamento da ideia de que “quem diz contratual diz justo”, porquanto agora a justiça não reside mais nos aspectos formais do pacto, mas sim, e sobretudo, no concernente ao conteúdo do acordo, cuja validade está condicionada à observância da sua função social. Por outro lado, constata-se que ocorreu uma certa publicização do Direito privado, na medida em que as duas ramificações clássicas do Direito passam a conviver de forma homogênea num mesmo plasma jurídico, onde o individual é concebido a partir do social. Ambas as disciplinas convivem e se articulam em perfeita harmonia, uma vez que concretizam ideais holísticos do Estado Social, não mais restrito às relações

de trabalho, abrangendo também as relações civis. Se é certo que a sociedade brasileira optou pelo regime capitalista onde a livre iniciativa e a liberdade de mercado são as regras, também elegeu a igualdade de todos e uma sociedade livre, justa e solidária.

O contrato, portanto, não pode servir para lesar interesses superiores da sociedade, como aqueles arrulhados em valores,⁵ princípios e garantias sociais. Também não pode ser meio de opressão de uma parte sobre a outra ou de iniquidade, hipótese em que se desviaria de sua finalidade social para atender a interesses escusos e antissociais.

No âmbito das relações de trabalho, a função social pode ser colhida do sistema constitucional pátrio, que se baseia na noção de equilíbrio entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, IV, da CF/88), cuja regulação parte de um rol minimalista de direitos a serem respeitados que se baseia em valores éticos e humanitários universais (artigos 1º, III; 6º a 9º; 170; 200 e 225, da Carta Magna). A Constituição ainda fixou em seu texto um marco explícito para guiar a busca



5. Valor difere de princípio. Aquele constitui um conceito axiológico, correspondente à ideia de qualidade das coisas, e antropológico no sentido do querer, o desejar e o deliberar. Os princípios são conceitos deontológicos referentes a um proibir, permitir, facultar. Afirma Robert Alexy, que o que na dimensão dos princípios é prima facie devido, na senda dos valores é prima facie melhor. Com base em Habermas, acrescenta: “princípios de direito são normas jurídicas, enquanto os valores são mandados de otimização da norma, ou buscam a máxima revelação do ser das normas. Logo, infere-se que o bem jurídico caracteriza-se como valor pela máxima possibilidade de sua revelação. [...] Valor é o substrato que indica a qualidade inerente ao ser e ao obrar humanos”.



da noção (ou requisito de validade) da função social do contrato de trabalho. Encontra-se no artigo 186, que assim preceitua:

A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

[...]

IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

A norma em tela tem plena aplicação às relações de trabalho em geral, não só em razão da regra isonômica entre trabalhadores urbanos e rurais (caput do artigo 7º, da CF/88), mas, sobretudo, ante o seu caráter principiológico, que imanta o sistema constitucional trabalhista.

Pelo preceito acima, a função social do contrato reside no efetivo cumprimento das normas de proteção do trabalho por parte dos contratantes, com especial destaque para o empregador, detentor que é do poder empregatício. Com efeito, a contratação de

trabalhadores para fins de intermediação de mão de obra não se coaduna com aquele dispositivo.

A função social do contrato, outrossim, se volta para assegurar que o empregador proporcione um meio ambiente de trabalho adequado (seguro, sadio, ético e urbano) ⁶ e que permita que os trabalhadores desenvolvam todas as suas potencialidades pessoais e profissionais, inclusive no tocante aos aspectos da diversidade de raça, origem, religião, convicção de pensamento, de gênero, orientação sexual etc. Logo, a contratação de gestores para fins de implementação de procedimentos de assédio moral e a adoção de políticas autoritárias e não democráticas na empresa são exemplos de inadequação do pacto laboral ao mencionado princípio.

Restringe-se, dessa maneira, o postulado liberal da plena autonomia da vontade individual em favor da sociedade, fixando limites ao seu exercício, de tal arte que a eventual desigualdade material entre os contratantes encontre como lenitivo o equilíbrio jurídico forjado pela contenção dos interesses do mais forte.

Como foi estudado anteriormente, o Direito do Trabalho, e conseqüentemente o contrato de trabalho, corresponde ao mais alto padrão de eficiência na regulação das relações trabalhistas no Brasil. Por seu intermédio, outorga-se dignificação à atividade laborativa dos obreiros num patamar correspondente à importância que mereceu a pessoa humana na CF/88. O contrato de trabalho já foi gestado no estuário da sociabilidade; trata-se de um contrato tipicamente de origem social.

6. SILVA, 2012.

Por isso, se encaixa perfeitamente no contexto do novo códex, porquanto o artigo 421 se afina plenamente com a teoria contratual trabalhista.

O que particulariza esse tipo de contrato é que ele viabiliza as referidas relações econômicas de produção ao estabelecer padrões coincidentes com o primado constitucional de dignificação da pessoa humana do trabalhador, maximizando a função social do contrato. A noção de dignificação do trabalho, produtora da chamada cidadania social, significa que a ordem jurídica pátria reconheceu que existe um conjunto de regras mínimas de proteção do trabalho que são direitos inatos à personalidade humana.

Esses direitos muitas vezes são positivados como cláusulas abertas e flexíveis — técnica também utilizada pelo novo Código Civil capazes de acompanhar a evolução da sociedade sem a necessidade de alteração da lei. Vejam-se os casos do direito a salário justo e à igualdade de tratamento. São direitos inatos ao ser humano, previstos inclusive na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948, mas que não se amoldam a uma tipicidade casuística. Pelo contrário, são o que Judith Martins-Costa (citada por MELLO) chamou de janelas, pontes e avenidas dos modernos códigos, que os conduzem aos princípios e regras constitucionais, dando acesso aos princípios e valores sociais, políticos, econômicos e integrando-os ao ordenamento positivo.

Nem sempre a observância das normas tutelares do trabalho, positivadas na lei, garante a dignificação do trabalho. Quando isso acontece, a função social do contrato laboral fica comprometida. Assim, pode ocorrer de

uma empresa pagar a todos os seus empregados o piso salarial normativo (previsto em instrumento coletivo negociado). No entanto, um empregado desempenha atividades de grande complexidade, como, por exemplo, o engenheiro de segurança do trabalho. E então a empresa, que integra um grupo econômico, percebe a conveniência de aproveitar os serviços daquele engenheiro nas outras demais empresas do grupo.

Nesse caso, pelo piso salarial da categoria, o empregador estaria cumprindo a lei, mas, pelo aspecto da função social do contrato estará desvirtuando a sua finalidade econômica e social. Porquanto, ao invés de contratar este tipo de empregado para cada uma das empresas que dele necessitem, superutiliza o empregado, mediante o pagamento do piso mínimo, para trabalho que deveria ser feito por vários trabalhadores e com acentuado grau de responsabilidade. A situação exposta colide com o princípio de comutatividade do contrato de trabalho e viola o já mencionado inciso V, do artigo 7º, da Carta Política.

Com efeito, o cumprimento formal da legislação trabalhista, pode não significar, por si só, o atendimento à função social do contrato. Este atendimento só é aferível pelo exame do caso concreto. No exemplo dado acima, o contrato de trabalho estaria sendo utilizado ao arrepio de sua finalidade social e em oposição à norma constitucional de valorização social do trabalho (artigos 1º, inciso IV; 3º, inciso I; 7º e 170, caput, da CF/88).

Por fim, ressalte-se que o contrato de trabalho também é um importante mecanismo de política econômica e social, tanto assim que a CLT, no seu artigo 623 (e a Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001), estabelece que será

nula de pleno direito qualquer cláusula contratual, individual ou coletiva, que contrarie a política econômica vigente no país. O art. 8º da CLT também prevê que nenhum interesse de classe pode se sobrepôr ao interesse geral. Portanto, o contrato de emprego pode ser utilizado como alvissareiro meio de combate ao desemprego, no exato sentido do preceito informador da ordem econômica contido no inciso VIII do art. 170 da CF/88. Segundo este dispositivo, constitui princípio da ordem econômica a busca do pleno emprego. De acordo com a política social vigorante no país, o contrato de trabalho pode ser um poderoso instrumento de inclusão social das camadas mais desfavorecidas da sociedade, promovendo assim o desenvolvimento humano e a criação de pilares sólidos de estabilidade social e econômica.⁷

Assim, o contrato de trabalho cumprirá sua a função social quando:

- a) permitir o intercâmbio de operações econômicas de produção em nível compatível com a democracia, com o solidarismo e com a justiça contratual;
- b) observar a efetivação dos direitos legais e constitucionais dos trabalhadores;
- c) propiciar a efetivação dos princípios inerentes à dignificação, proteção, promoção, diversidade humana e valorização social e contratual do trabalhador;
- d) garantir um meio ambiente de trabalho adequado (seguro, sadio, ético e urbano), que proporcione condições para o pleno desenvolvimento das potencialidades pessoais

e profissionais dos trabalhadores;

e) for instrumento de política pública (social e econômica) de inclusão social, gerador de empregos.

3. O princípio da boa-fé e o contrato de trabalho

A boa-fé é uma exigência do proceder do homem; é algo que passou da origem religiosa para o âmbito social da eticidade nas relações individuais. Pode-se afirmar que constitui obrigação implícita às relações sociais, cuja observância não deveria suscitar auspícios de mérito. Embora não se possa ignorar a constatação de Shakespeare (1564–1616), ao se referir à sociedade de sua época, que ainda hoje é de grande atualidade: “Na velhacaria destes tempos flácidos, a virtude tem que pedir perdão ao vício”.⁸



7. Convém sublinhar que o Direito do Trabalho não se coaduna com a ideia de trabalho a qualquer preço, ou de que a prioridade é dar trabalho independente das condições mediante as quais ele será exercido. Não. Isso representaria um verdadeiro retrocesso social, além de infringir toda a construção normativa da Constituição da República, que, desde o seu preâmbulo, aponta para a dignificação e valorização da cidadania social.

8. Hamlet, ato III, cena IV.

Consiste a boa-fé na regra de conduta que se funda no dever de se comportar como um bom pai de família, probo, leal, e que respeita os interesses alheios. O princípio tem assento constitucional no artigo 3º, I, da CF/88, quando adota o parâmetro do solidarismo como princípio fundamental da República. Na seara contratual, o princípio da boa-fé (ou solidarismo contratual) sustenta o dever de as partes agirem em conformidade com a economia e a finalidade do contrato, de modo a conservar o “equilíbrio” entre as obrigações que configuram o sinalagma. É, por exemplo, o que impede o exercício arbitrário da livre estipulação de cláusulas ou legitima a teoria da aparência.

É o dever ético de comportamento reto, leal para com os interesses do outro contratante, tendo por fundamento a confiança recíproca que um deposita no outro no senso de que devem agir sempre de acordo com as intenções manifestadas e vertebradas nas cláusulas do ajuste. O elemento confiança, assim, atua de maneira a diminuir a complexidade das relações contratuais, reduzindo, para o sujeito, a insegurança quanto ao futuro. Com ela, a parte tem condições de projetar sua ação conforme um conjunto relativamente pequeno de possibilidades, excluindo do seu planejamento aquilo em que confia – mais do que espera – que não acontecerá (SILVA, 2009).

O Código Civil de 2002 inovou mais uma vez ao adotar a teoria da boa-fé objetiva. Dis-

põe, no seu artigo 422, que: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.” A probidade é o dever de honestidade, também inata a qualquer conduta humana. Um aspecto interessante a ser ressaltado é que o artigo 422 fixa a boa-fé como regra de conduta, e, portanto, limita a autonomia da vontade dos contratantes, mas apenas para a conclusão e execução do ajuste. Deixa de mencionar a fase pós-contratual, para onde o aludido dever obviamente se projeta. Essa deve ser a conclusão mais razoável a que se chega diante do compromisso do novo diploma civil no resgate do valor ético.

**“O elemento confiança,
assim, atua de
maneira a diminuir a
complexidade das
relações contratuais,
reduzindo, para o sujeito,
a insegurança quanto
ao futuro.”**

O princípio pode ser desdobrado em alguns deveres (chamados de deveres secundários ou laterais de conduta), os quais, embora não se refiram diretamente ao objeto da prestação, a ele dizem respeito indiretamente, a saber: a) dever de proteção; b) dever de lealdade e colaboração; c) dever de informação. O primeiro induz à proteção do patrimônio e da pessoa do outro contratante. Ele pode ser ilustrado no caso de responsabilidade pré-contratual, hipótese em que não é confundido com o dever principal da prestação. Assim, se todas as tratativas forem entabuladas para a concretização do contrato de trabalho, e ocorrer de o trabalhador inclusive deixar de lado outra oferta de emprego, e a empresa desistir, sem justificativa, da celebração do negócio jurídico, pode-se considerar

que houve quebra do princípio da boa-fé na fase pré-contratual, com prejuízo material ao obreiro.

O dever de lealdade é aquele que impõe às partes que se abstenham de praticar atos, omissivos ou comissivos, que tenham por objetivo frustrar as expectativas materializadas no contrato, seja na conclusão, execução ou depois de sua extinção. Exemplo disso é o de o empregado (ou ex-empregado) guardar sigilo sobre os segredos da empresa. A cooperação exige das partes a obrigação recíproca de auxílio no desenvolvimento das atividades necessárias ao cumprimento da finalidade laboral de colaboração com o empregador.

Por fim, o dever de informação e esclarecimento significa que os contratantes devem fornecer mutuamente todas as informações e detalhamentos sobre o negócio, como diz Jorge Cesar Ferreira da Silva: “São, portanto, deveres que visam a permitir que as partes tenham, na medida do possível, a exata dimensão das condicionalidades específicas da relação, podendo com isso melhor projetar seus próprios futuros” (2009). Assim, o empregado ao ser admitido deve imediatamente ser informado de que vai trabalhar em local ou atividade perigosa, se for o caso.

Situação polêmica é a da empregada grávida que, contratada para atender necessidade transitória derivada de substituição de pessoal permanente da empresa, por sessenta dias, apresenta no trabalho, após a admissão e antes de iniciar o labor, laudo médico (com data anterior à admissão) reportando risco à gravidez e recomendando repouso absoluto à obreira por noventa dias.

Nesse caso, o princípio da boa-fé entra em tensão com o direito à estabilidade no em-

prego da empregada (Súmula nº 244, III, do TST, com a redação dada pela Resolução nº 185/2012 do TST). Se, por um lado, a trabalhadora não tem a obrigação de avisar que está grávida, e o empregador não pode investigar tal condição, por outro, no caso específico, a conduta da obreira compromete inteiramente as legítimas expectativas da empresa ao contratá-la. Impede, ainda, que o contrato cumpra uma de suas funções sociais, que é o intercâmbio de operações econômicas de produção dentro de um padrão ético de comportamento.

O contrato trabalhista tem como uma de suas características o fato de que a lei outorga a uma das partes, in casu, ao empregador, um feixe de poderes que o coloca, dentro do vínculo contratual, numa posição de preeminência fática em relação ao empregado. Esses poderes nascem com a celebração do contrato de trabalho, no qual encontram limites, uma vez que o empregado se acha em estado de subordinação jurídica em face do empregador. Por isso, o ordenamento justarabalista lhe confere as tarefas de organização, direção, fiscalização, além do poder hierárquico e disciplinar sobre o obreiro. A este, por seu turno, cabe a obediência, colaboração, diligência e fidelidade para com aquele.

Ora, no manejo desses poderes, o empregador deve, além de observar as leis trabalhistas e as cláusulas do contrato, sempre pautar sua atuação pela boa-fé, uma vez que o respeito ao cumprimento da legislação laboral depende da empresa. Do mesmo modo que o seu uso ou o abuso pode comprometer a própria existência do vínculo trabalhista. É o caso do empregador que não paga as horas extras realizadas por seus empregados. Além de estar descumprindo a Constituição da Re-

pública e o contrato, revela um proceder que rompe a confiança que o empregado nele depositava de que deve adimplir suas obrigações salariais fixadas na celebração do ajuste.

Embora o empregado não detenha poder disciplinar sobre o empregador, em casos como o acima, a ordem jurídica lhe faculta esgrimir o *jus resistendae*, mediante o qual pode se negar, juridicamente amparado, a cumprir ordens ilegais ou que extrapolem os limites do que foi contratado. O artigo 483 da CLT apresenta o rol de procedimentos patronais que possibilitam ao empregado denunciar o contrato de trabalho imputando a culpa ao empregador, hipótese em que vai receber todos os direitos resilitórios como se o seu contrato tivesse sido rompido pela empresa.

Pelo lado do empregador, o artigo 482 elenca os diversos tipos de condutas que podem levar à aplicação de punição ao empregado faltoso, dentre elas, como a mais grave, a justa causa. Esse instituto parte da premissa de rompimento grave da fidúcia depositada pela empresa no empregado, como se constata da sua própria definição: todo ato doloso ou culposamente grave capaz de abalar a confiança e a boa-fé depositada no empregado, tornando impossível a manutenção do contrato de trabalho (Evaristo de Moraes, citado por SÜSSEKIND, 2011).

Assim, o artigo 422 tem perfeita adaptação na seara laboral, consolidando em definitivo a noção de que o contrato de trabalho rende ensejo a uma duplicidade de espécies de deveres: os de prestação e os genéricos de condu-

ta. A boa-fé, portanto, configura um elemento intrínseco ao contrato de emprego, na medida em que, limitando a autonomia da vontade das partes, resgata o conteúdo ético da relação capital-trabalho.

4. A boa-fé na interpretação do contrato de trabalho

A mesma ideia de boa-fé preside a interpretação dos contratos, como se constata do artigo 113 do novo código, que dispõe: “Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos e costume do local da celebração.” Este dispositivo já está albergado no artigo 422 quando se refere à execução do contrato. O Código não deixa dúvida de seu compromisso com a ética negocial. Assim, com esteio no princípio da boa-fé, na interpretação das cláusulas do ajuste é preciso ater-se mais à intenção do que ao sentido literal da linguagem e, em prol do interesse social de segurança das relações jurídicas, as partes deverão agir com lealdade e confiança recíprocas, auxiliando-se mutuamente na consecução dos fins do contrato.

Na realidade, quando se fala em interpretação do contrato na senda laboral, poucas normas próprias se apresentam, como são os casos do princípio do *in dubio pro misero* e a de que nenhum interesse de classe pode se sobrepor aos interesses da sociedade. Mas agora, o artigo 422 traz mais um paradigma legal para a interpretação trabalhista. Vale lembrar que dois outros dispositivos⁹ foram criados pelo novo Código e que têm relação direta com o tema em análise. São os artigos 423 e 424, que preconizam:

9. Os artigos 187 e 309 do novo Código Civil são outros exemplos da preocupação ética que informou o legislador do novo Código Civil. Art. 187 – “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”; art. 309 – “O pagamento feito de boa-fé ao credor putativo é válido, ainda provado depois que não era credor”.

Art. 423 Quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente.

Art. 424 Nos contratos de adesão, são nulas as cláusulas que estipulem a renúncia antecipada do aderente a direito resultante da natureza do negócio.

O artigo 423 positiva na lei civil algo muito próximo à definição do princípio trabalhista do *in dubio pro misero*, segundo o qual, na interpretação da lei, havendo dúvida fundada sobre seus termos, deve-se optar pela interpretação mais favorável ao destinatário da norma laboral, o empregado. Este, que até então constituía um princípio de Direito do Trabalho, cunhado pela doutrina, agora ganha status de norma legal para abarcar também a interpretação das cláusulas contratuais. Percebe-se, pois, nitidamente, o movimento bastante expressivo de um Direito privado formal e individualista, para um Direito social de cunho material. O velho Direito Civil patrimonialista, que fazia escárnio das questões sociais que se escondiam por detrás das formas oitocentistas do Código Civil, sucumbe para dar passagem às exigências de uma ordem jurídica onde a justiça não significa apenas um parâmetro inalcançável, mas uma exigência social de concretização imediata.

“Percebe-se, pois,
nitidamente,
o movimento bastante
expressivo de um Direito
privado formal e
individualista, para um
Direito social de
cunho material.”

Com relação ao artigo 424, ocorre verdadeira inovação da ordem jurídica, pois o diriguismo contratual que contempla impede que o exercício da autonomia da vontade atinja a esfera dos efeitos inatos e naturais do ajuste, para neutralizá-los. Note-se que a norma é afeta aos contratos de adesão e visa evitar que o poder econômico retire do contrato disposições que são de sua natureza intrínseca. É o caso, por exemplo, do contrato de trabalho de um empregado que preveja que a empresa não manterá o plano de saúde caso este venha a sofrer um infortúnio relacionado ao trabalho. Tal disposição impõe ao trabalhador uma renúncia a direito (cobertura do plano de saúde) resultante da própria essência do negócio, cuja finalidade é justamente ampará-lo em caso de doença.

O dispositivo em tela comina de nulidade, como sanção civil, a inobservância de seu preceito, como aliás faz a CLT quando deseja proteger algum direito laboral. É o caso do artigo 9º da CLT, que preceitua que: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

O próprio princípio da boa-fé, no seu aspecto de cumprimento do ajuste avençado, determina que o acordo deve ser cumprido em respeito aos interesses recíprocos e contrapostos das partes. A exigência social de segurança jurídica nas relações sociais constitui um imperativo ético e

jurídico (para ambas as partes do contrato), sem o qual o contrato seria uma pantomima, sem nenhum prestígio ou eficácia. Pelo princípio da força obrigatória dos contratos, estes devem ser fielmente cumpridos, sob pena de execução em face da parte inadimplente.

Não se quer com isso dizer que o princípio da força obrigatória é absoluto, muito ao contrário, se nos contratos de execução continuada, como o contrato de trabalho, a prestação de uma das partes tornar-se excessivamente onerosa, com extrema vantagem para a outra, em virtude de acontecimentos extraordinários e imprevisos, poderá o devedor pedir a sua resolução do mesmo (478, NCC). No caso, o contrato de trabalho, que é feito para durar, não é resolvido, mas sim adequado às novas circunstâncias.

A interpretação contratual trabalhista não pode olvidar o princípio da boa-fé como regra hermenêutica, a fim de permitir que o contrato de trabalho atinja sua finalidade socioeconômica. Deve-se levar em conta a vontade individual temperada pela necessidade de forjar justiça contratual. Tudo isso articulado com o dever de respeito recíproco aos interesses dos contratantes. Daí se consegue compreender a necessidade de tutela legal dos contratos de adesão e de se imantar certas cláusulas contratuais como irrenunciáveis.

Conclusão

A experiência do ordenamento jurídico laboral demonstra que o papel do Estado é o de assegurar que o contrato de trabalho, como instrumento de intercâmbio de operações econômicas de produção, constitua um meio de alcançar a democracia, o solidarismo e a justiça nas relações entre o capital e

o trabalho, parâmetros importantes para se identificar a sua função social.

A regra de conduta adequada ditada pela boa-fé objetiva tem perfeita adaptação na seara laboral, pois consolida em definitivo o contrato de trabalho como uma pluralidade de deveres: os de prestação e os genéricos de conduta. Com isso, podemos asseverar que a boa-fé configura, a um só tempo, um direito fundamental dos contratantes e um elemento intrínseco ao contrato de trabalho, pois, ao limitar a autonomia da vontade das partes, resgata o conteúdo ético da relação empregatícia.

Bibliografia

MELLO, Adriana Mandim Theodoro. **A função social do contrato e o princípio da boa-fé no novo Código Civil Brasileiro**, in Revista Jurídica n. 294, abril/2002.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Gen, v. 1, 2013.

ROSENVALD, Nelson et ali. **Curso de Direito Civil**, Bahia: Juspodium, v. 4, 2014..

SILVA, Jorge César Ferreira. **A boa-fé e a violação positiva do contrato**. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.