

## **Aplicação dos princípios da dignidade da pessoa humana e boa-fé nas relações de trabalho – As interfaces entre a tutela geral das relações de trabalho e os direitos subjetivos individuais dos trabalhadores**

**Larissa Maria de Moraes Leal**

Doutora em Direito Privado pela Universidade Federal de Pernambuco. Professora Adjunta de Direito Civil e de Direito do Consumidor na Universidade Federal de Pernambuco, Faculdade Marista do Recife, Escola Superior da Magistratura de Pernambuco e Escola Superior da Magistratura da Sexta Região.

**Resumo:** O presente artigo trata dos efeitos da aplicação conjunta dos princípios da dignidade humana e da boa-fé objetiva nas relações de trabalho, com especial ênfase ao momento da contratação. O objeto do presente estudo é o aparente conflito entre o dever de informar por parte do empregado e seu direito à proteção jurídica de sua intimidade e privacidade, o que lhe conduziria a ter a faculdade jurídica de omitir informações a seu respeito que possam determinar uma agressão aos seus direitos individuais, bem como a desencadear uma postura discriminatória por parte de seu possível empregador.

**Palavras-chave:** trabalhador, dignidade humana, boa-fé.

**Sumário:** Introdução - 1 Da dignidade da pessoa humana - 1.1 Breve relato histórico da dignidade da pessoa humana - 1.2 A dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988 - 2 O princípio da boa-fé objetiva - 2.1 Da fides Romana à boa-fé contemporânea - 2.2 Da boa-fé objetiva - 2.2.1 Funções da boa-fé objetiva - 2.2.2 A boa-fé contratual como um valor de ordem social - 2.3 A boa-fé no direito do trabalho - O dever de Informar do empregado - 3 À guisa de conclusão - O direito de mentir do empregado - Notas explicativas - Referências

### **Introdução**

A Constituição Federal de 1988 alçou a dignidade da pessoa humana à condição de princípio estruturante de todo o nosso ordenamento jurídico. A importância dada a esse princípio nos impõe compreendê-lo enquanto cláusula geral voltada à efetivação dos direitos fundamentais. Entende-se, atualmente, que a dignidade da pessoa humana tem dois grandes fundamentos/objetivos: consiste em norma fundamental, voltada a garantir as faculdades jurídicas necessárias à existência digna da pessoa; por outro lado, deve ser entendida, também, enquanto programa ou linha diretiva para o futuro da sociedade.

A inserção da dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1998 foi de primordial importância para libertá-la da idéia de que seria uma manifestação conceitual jusnaturalista. Com o crescente e reconhecido papel de reunir e nortear a unidade material de nossa Constituição Federal, esse princípio acabou por traduzir idéia de realidade e de repositório das expectativas sociais, as quais, através da observação controlada dos fatos, podem ser auferidas<sup>1</sup>.

Urge destacar que “a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o artigo 1º, inc. III, de nossa Lei Fundamental não contém apenas uma declaração de conteúdo ético e moral (que ela, em última análise, não deixa de ter), mas que constitui norma jurídico-positiva com *status* constitucional e, como tal, dotada de eficácia, transformando-se de tal sorte, para além da dimensão ética já apontada, em valor jurídico fundamental da comunidade”<sup>2</sup>.

Por sua vez, enquanto direito fundamental por excelência, a dignidade da pessoa humana tem inegável papel e valor como norte dos negócios jurídicos, notadamente no que tange à contratação obreira. Para além da problemática que envolve a delimitação conceitual e definição temática da dignidade da pessoa humana, entendemos que esta condiciona, em grande medida, o próprio significado da proteção jurídica do trabalhador e a concreção dessa tutela, sobretudo no que tange à preservação de sua intimidade e privacidade. Existe, de fato, uma umbilical ligação entre a garantia da dignidade da pessoa humana e a proteção à intimidade do trabalhador, sendo esta a hipótese sobre a qual convergem as nossas investigações aqui expostas, como modo de apresentar em que medida relacionam-se a tutela geral das relações de trabalho e os direitos subjetivos individuais dos trabalhadores.

Na seara específica dos contratos, tem-se resgatado a aplicação do Princípio da Boa-fé, desta feita em moldes objetivos. A incidência da boa-fé nas relações de trabalho impõe às partes o dever de agir lealmente, dentro dos limites da probidade e confiança negocial. Como consequência imediata, verificamos a incidência do dever de informar das partes envolvidas no contrato laboral.

Entretanto, na formação do contrato de trabalho, a realização de entrevistas, com extensos questionamentos acerca das qualidades e capacidades do empregado podem, por vezes, gerar uma infração à sua intimidade, dando causa a procedimentos discriminatórios.

Em primeira ordem, pode parecer existir uma colisão entre o princípio da dignidade da pessoa humana e o dever de informar resultante da boa-fé. Na formação do contrato de trabalho, o dever de informar, verificado singularmente, poderia dar causa a inúmeras agressões à própria dignidade do candidato à função. A realização de testes para admissão e o questionamento acerca de situações embaraçosas, como a orientação sexual do candidato ou sua religiosidade, são exemplos da potencialidade lesiva de uma interpretação equivocada.

Nessa ambiência, o instituto da boa-fé, em sua vertente objetiva, deve ser entendido como ponto de fundamental importância na modernização dos critérios de interpretação e integração dos contratos de trabalho contemporâneos. Durante séculos negligenciada por nosso ordenamento jurídico positivado, a boa-fé objetiva, sem embargo de algumas menções anteriores<sup>3</sup>, somente passou a figurar em nosso sistema legal a partir da década de noventa, já no final do século XX, com a promulgação do Código de Defesa do Consumidor, postura seguida por nosso Novo Código Civil. Não obstante, nossa legislação obreira, como um todo, persiste em não dar tratamento explícito ao mesmo.

Daí porque é absolutamente necessário tratar conjuntamente esses temas, de modo a ressaltar-lhes a complementariedade, evidenciando o necessário diálogo de tais fontes principiológicas que, antes, complementam uma a outra, em lugar de colidirem, bem como efetivar a proteção do trabalhador, este que consiste no maior desafio do direito laboral da atualidade.

## **1 Da dignidade da pessoa humana**

### **1.1 Breve relato histórico da dignidade da pessoa humana**

Do latim, *dignitas*, dignidade significa tudo aquilo que merece respeito, consideração, mérito ou estima<sup>4</sup>. Concebida, inicialmente, em uma feição puramente metafísica, a dignidade já figurava como preocupação filosófica no século V antes de Cristo.

Na antiguidade grega, acreditava-se que o homem seria um animal privilegiado devido à razão, diferenciando-se dos demais em virtude de sua capacidade de compreender o mundo e elaborar um pensamento lógico, sendo, pois, o único animal a fazer uso do *logos* – razão e linguagem. Uma vez que a sociedade grega era absolutamente estratificada, pode-se logo, de pronto, verificar que essa dignidade não era considerada uma característica humana plena, haja vista que somente uma pequena parcela da sociedade, de fato, fazia uso do *logos*<sup>5</sup>.

Nem Aristóteles, filósofo voltado à percepção da sociedade, percebeu ou deixou de defender essa repartição de papéis e de escalões relacionados à dignidade das pessoas. Com efeito, o Estagirita escolheu o *logos* como traço dominante da condição política do homem. No entanto, este filósofo era condescendente com a escravidão humana e o tratamento diferenciado entre homens e mulheres, admitindo, inclusive, que entre algumas pessoas, haveria uma deficiência ligada à manifestação do *logos*, que as tornaria *menos* dignas, sendo a desigualdade entre os homens uma instituição ao mesmo tempo natural e social, na medida em que a pessoa naturalmente deficiente, seria, por via lógica de consequência, também julgada socialmente deficiente<sup>6</sup>.

Ainda no pensamento antigo, merece atenção o entendimento diverso e inovador dos estoicos, que afirmaram a unidade do gênero humano, em sede de igualdade e liberdade, repudiando a escravidão enquanto instituição natural ou social. Esse o primeiro momento de construção do conceito de dignidade que atualmente conhecemos.

No medievo, merecem atenção os trabalhos do italiano Giovanni Pico Della Mirandola e do espanhol Francisco de Vitoria. Aquele, ainda no século XV, escreveu aquele que parece ser o mais famoso e conhecido escrito no primeiro momento do movimento renascentista, intitulado *Oratio de Hominis Dignitate* (Discurso sobre a Dignidade do Homem). Pico dizia não conhecer nada mais admirável que o homem<sup>7</sup>. Já Francisco de Vitoria, em pleno século XVI, vivendo uma realidade absolutamente escravagista em sua terra natal, defendeu serem os índios seres humanos, em princípio livres e iguais<sup>8</sup>.

Também a doutrina cristã, realizada pela Igreja Católica, teve considerável importância no tratamento medieval da dignidade, apesar da absoluta falta de sincronia entre o discurso e a prática dos religiosos cristãos desse período<sup>9</sup>.

Surgia, pois, a esse tempo, uma concepção jusnaturalista da dignidade, que perdurou por mais de quatro séculos, tendo seu apogeu no século XVIII, donde remontam os primórdios do movimento constitucionalista moderno. Daí a intimidade inegável entre os dois institutos: dignidade da pessoa e constitucionalismo.

No entanto, já há algum tempo, a dignidade desvencilhou-se dessa carga naturalista, onde figurava como manifestação puramente conceitual de um direito natural metapositivo, para inserir-se nos textos constitucionais contemporâneos, como forma de agregar sentido à própria concretização constitucional dos direitos fundamentais. Conforme salienta Paulo Bonavides, “nenhum princípio é mais valioso para compendiar a unidade material da Constituição que o princípio da dignidade da pessoa humana”<sup>10</sup>.

## 1.2 A dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1.988

Apesar da enorme dificuldade de delimitação da dignidade humana enquanto valor da humanidade, sendo inquestionável a impossibilidade de sua conceituação, ela emana de nosso Texto Magno de modo claro e inequívoco.

Na condição de verdadeira cláusula geral, seu sentido é real e absoluto no que tange a efetivar a igualdade entre os seres humanos e a extensão dessa igualdade em meio à sociedade. Consubstanciada em nossa Constituição Federal como fundamento de nosso Estado Democrático de Direito, a dignidade alçou o posto de qualidade intrínseca do ser humano, ao mesmo tempo irrenunciável e inalienável, “constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado”<sup>11 12</sup>.

A noção de dignidade é, ainda, repositório de perene evolução, sendo um conceito em permanente processo de construção e desenvolvimento<sup>13</sup>. Esse processo acompanha a própria evolução de nossa concepção de Estado, o qual, já em sede de nosso novo Texto Magno, superou-se enquanto fim próprio de organização da sociedade em sentido estrito, para transformar-se em um ente administrador, criador e, ao mesmo tempo, realizador, do bem-estar do homem.

É fato que nossa Constituição Federal não realiza – e não deveria – uma definição do sentido, aplicação e efeitos da dignidade humana. Cabe à população, através de seus prepostos, desenvolver essa idéia, sempre pugnando por sua concretização na medida das expectativas sociais e em consonância aos nossos anseios democráticos.

Uma vez que todos os direitos relativos à personalidade e compatíveis com a condição do homem lhe são garantidos, não poderia ser diferente com referência aos direitos à honra, estes intimamente ligados à noção de dignidade da pessoa humana, já anteriormente tratada. Nesse ambiente vale observar que “a dignidade da pessoa humana representa um complexo de direitos que são apanágio da espécie humana, sem eles o homem se transformaria em coisa, *res*”<sup>14</sup>.

Enfatize-se que os direitos da personalidade, sob a ótica que temos, não têm sua gênese no momento do nascimento com vida, nem terminam com a morte, mas acompanham a própria humanidade como um todo, transformando a dignidade – irrefutável axioma de natureza jurídico-filosófica – em um comando positivo hierarquicamente superior, que condiciona a atuação do homem individualmente considerado, da sociedade e do próprio Estado<sup>15</sup>.

Claramente ligado à questão da Dignidade Humana, o direito de privacidade foi consagrado também em nossa Constituição Federal, passando a assumir contornos próprios, por envolver a defesa do homem em si, protegendo-se sua esfera íntima de relações e interesses. “Intimidade é a esfera de vida que só ao cidadão em particular diz respeito, não pertencendo a mais ninguém; é o espaço de sua individualidade”<sup>16</sup>. O tratamento constitucional do tema impede, pois, que a privacidade do cidadão seja agredida. Vê-se, pois, como repercussão na ordem trabalhista, que não se pode permitir que o empregador, ainda quando da formação do contrato de trabalho, pretenda receber do candidato à vaga de trabalho informações que reflitam uma quebra de sua intimidade.

Conforme já expusemos anteriormente, o Princípio da Dignidade Humana apresenta-se no ordenamento jurídico nacional como norma que engloba noções valorativas e principiológicas, fundamental para a ordem jurídico-constitucional brasileira, englobando, assim, a proteção dos trabalhadores.

Entendido como norma sobre normas de direitos fundamentais, o Princípio da Dignidade Humana tem clara relevância para a construção de uma convivência pacífica dos seres humanos, apresentando-se como celeiro de critérios hábeis a justificar uma nova compreensão acerca dos processos de elaboração e realização dos contratos de trabalho.

A idéia é estender o sentido da Dignidade da Pessoa Humana para a esfera da proteção jurídica do ser humano na ambiência do Direito do Trabalho, notadamente no que tange a assegurar ao trabalhador não só o direito à vida, integridade física, educação, saúde, alimentação, mas, sobretudo, à honra, preservando-se sua intimidade.

A alusão à dignidade da pessoa humana, sobretudo, é necessária em virtude de nossa atual situação política, haja vista sua relevância nos planos jurídicos nacional e internacional. Em outras palavras: a dignidade humana, enquanto fundamento constitucional, por sua própria essência, evidencia mais que comando normativo, mas uma opção política e ideológica de nossa sociedade. Como tal, condiciona comportamentos e posturas de fundo político, fazendo da realização dos contratos de trabalho um campo de inestimável eficácia, haja vista a amplitude social das relações obreiras. O contrato de trabalho, assim, pode ser reconhecido como repositório de anseios sociais.

Entretanto, esse reconhecimento não operou-se facilmente: vale lembrar “que o contrato ou direito contratual é a parte do direito menos afetada pela mudança social. Atribui-se ao direito das obrigações (especialmente o contratual) uma certa estabilidade milenar”<sup>17</sup>. Reconhecer que um contrato, independentemente de sua natureza, tem função social não constituiu tarefa de pouco tomo. Durante mais de um século doutrinadores estrênuos dedicaram-se a expurgar a teoria contratual dos ideais liberais, que tanto agrediram a dignidade dos trabalhadores, sujeitando-os a condições de absoluta falta de humanidade. Apenas recentemente, com entrada em vigor de um Novo Código Civil Brasileiro, reconheceu-se em texto legal no Brasil, de forma inédita, que a liberdade de contratar deve ser exercida nos limites da função social dos contratos<sup>18</sup>.

Nessa ordem, podemos concluir com Márcio Sotello Felipe, “o conhecimento jurídico tem como objeto imediato a ordem normativa da dignidade humana, e, portanto, como objeto mediato a comunidade humana, ou cada indivíduo em sua integralidade. É com este sentido que se pode dizer que a totalidade é objeto e condição do conhecimento jurídico”<sup>19</sup>.

## **2 Do princípio da boa-fé objetiva**

### **2.1 Da fides romana à boa-fé contemporânea**

A idéia de boa-fé tem acompanhado o homem desde os primórdios da criação do Direito. Já na antiguidade romana se impunha a toda e qualquer pessoa o dever de proceder de boa-fé. Dessa forma, firmava-se a base morfológica e conceitual do instituto. A *fides* romana evoluiu da simples idéia do respeito devido à palavra dada para a formulação de todo um sistema comportamental. O regime dos *bonae fidei iudicia*, já nessa época, não consistia em mera remissão para “bitolas extrajurídicas, mas antes particularidades técnicas precisas”<sup>20</sup>,

implicando em fonte de abandono do formalismo em prol de composições materiais de litígios.

Devido à sua tradição romanística, a boa-fé aparece inicialmente ligada ao instituto da posse, no que tange à caracterização do usucapião, firmando-se, como tal, em sua vertente subjetiva. Esse subjetivismo, posteriormente, estendeu-se para o campo negocial; a *fides* passou a ser entendida como núcleo normativo das manifestações de vontade das partes. Com a invasão da Grécia por Roma, a *fides* teve a si agregadas as noções gregas acerca da equidade. Por consequência, pode-se inferir a perda do sentido objetivo da boa-fé, em virtude da *aequitas* grega a si incorporada, transmutando-se em expressão de princípio geral de conduta, fundado em valores especificamente morais.

Durante a Idade Média a boa-fé resvalou para o esquecimento quase total, com exceção do tratamento a si dado pelo Direito Canônico, ainda que tão-somente em sua vertente subjetiva<sup>21</sup>.

A noção de boa-fé somente voltou a ser reanimada através das recepções feitas do *Corpus Juris Civilis*, quando o instituto foi retirado das sombras em que ficou relegado. Nas duas primeiras recepções do Direito Romano, a boa-fé continuou a ser percebida tão-somente em sua acepção subjetiva. Apenas com a Escola Pandectista, quando da terceira recepção, a boa-fé tomou novos rumos. Por influência desta Escola, o BGB alemão trata do instituto, em cinco oportunidades, no contexto das atividades contratuais. Desse modo, lançava-se no mundo jurídico um significado diverso daqueles anteriormente atribuídos à *bona fides* clássica, gerando consideráveis e duradouras consequências no conceito que lhe seria posteriormente conotado pelo Direito<sup>22</sup>.

Contudo, a essa época, o ocidente já se internara nas idéias liberais e individuais propagadas pela Revolução Francesa. A autonomia da vontade, conforme verificaremos mais adiante, alçou a qualidade de princípio e passou a nortear a atividade negocial do mundo moderno, caindo a boa-fé, mais uma vez, no esquecimento. As carências doutrinárias e suas raras manifestações em textos legais justificam o precário desenvolvimento que a boa-fé teve ao longo de todo o século XIX e das oito primeiras décadas no século XX.

Apenas recentemente, com o advento de uma Nova Revolução Industrial, o mundo contemporâneo voltou a lançar mão do instituto da boa-fé. No Brasil, de modo inovador, a boa-fé objetiva recebeu inequívoco tratamento no Código de Defesa do Consumidor e no Novo Código Civil, onde figura como instituto hábil a materializar os anseios sociais na seara das atividades contratuais. Contudo, apesar da ampla e inegável necessidade de utilização do instituto na esfera obreira, nossa legislação trabalhista continua refratária à boa-fé.

## 2.2 Da boa-fé objetiva

Não se pode conceituar ou delimitar o significado da boa-fé. Enquanto cláusula geral, a boa-fé é insusceptível de preenchimento e conteúdo em si mesma, pois justamente é a essa tarefa que se propõe: integrar as relações jurídicas. Contudo, não se deve entendê-la como algo inerente ao sentimento ou psiquismo das pessoas. Antes, trata-se de valor supralegal, dotado de condição principiológica, que norteia a atividade das pessoas e constitui critério de valoração dessas mesmas atividades.

São duas as vertentes da boa-fé: subjetiva, envolvendo conteúdo psicológico, confundindo-se com o instituto da lealdade e fundamentada na própria consciência do indivíduo, que teria

sua íntima e particular convicção, certa ou errada, acerca do Direito; e objetiva, instituto que engloba toda a gama de valores morais da sociedade, adicionados à objetividade da atenta avaliação e estudo das relações sociais.

Interessa-nos a análise da boa-fé objetiva, uma vez que constitui verdadeiro *standard*, modelo ideal de conduta das partes contratantes também na esfera trabalhista. Ademais, em seus moldes objetivos, a boa-fé retrata a idéia geral de justiça existente em meio à sociedade, evidenciando as condutas sociais mais adequadas diante das situações cotidianas.

### 2.2.1 Funções da boa-fé objetiva

São três as funções imputadas à boa-fé objetiva: a de cânone hermenêutico-integrativo contratual, a de norma criadora de deveres jurídicos entre as partes contratantes e a de norma limitadora do exercício de direitos subjetivos. Todas essas funções evidenciam “a potencialidade da boa-fé objetiva para atuar não como um vago cânone de ordem ética, um *standard* de cunho moral impreciso e incerto, mas como verdadeiro elemento de identificação da função econômico-social efetivamente perseguida pelo contrato”<sup>23</sup>.

Dentre as funções da boa-fé objetiva, é a primeira, de cânone hermenêutico-integrativo, a mais conhecida. Essa função pode ser subdividida em duas diretivas: a boa-fé atua como elemento hábil ao preenchimento de lacunas existentes nas relações contratuais e, também, deve ser entendida como inclusa na esfera das relações contratuais, independentemente da vontade das partes.

A boa-fé, como norma de criação de deveres jurídicos, consiste em regra objetiva determinante do comportamento adequado às partes. Deverão os contratantes adotar comportamentos determinados pelo instituto da boa-fé, em vista do fim contratual, ao arrepio de sua própria manifestação de vontade. Os deveres jurídicos dessa função da boa-fé vinculam as partes contratantes, salvaguardando o próprio ajuste negocial, obrigando-as a respeitar as exigências da relação econômico-social em que se encontram. Ensejando a criação de deveres jurídicos entre os sujeitos contratuais, a boa-fé não apenas torna coerentemente exercitáveis os direitos decorrentes do contrato, mas sobretudo traz a garantia de que este será cumprido de acordo com as finalidades econômico-sociais a si impostas tanto pelas partes, como pela sociedade.

A terceira função da boa-fé objetiva, a de norma limitadora ao exercício de direitos subjetivos das partes, via de regra, é consequência lógica da segunda. Ao criar deveres para as partes contratantes, correlativamente, na maioria das situações, a boa-fé estará limitando ou restringindo direitos das mesmas. Enquanto norma, a boa-fé não admite condutas que contrariem o mandamento de agir com lealdade.

Conforme pudemos observar, há íntima conexão entre as funções historicamente imputadas à boa-fé e a dignidade da pessoa humana. Reunidas, elas traduzem a importância da inserção desses institutos em meio às relações negociais trabalhistas, como modo de trazer aos contratos um arquétipo de conduta fundamentado em honestidade, lealdade e probidade.

Dentre as consequências dessas funções inerentes à boa-fé, temos o direito de informar, que resulta da própria necessidade de se estabelecer a probidade no meio contratual. Interessa-nos investigar a incidência do dever de informar ainda na fase pré-contratual trabalhista, momento em que se estabelece o primeiro contato entre empregador e candidato ao emprego, tempo em que este deverá apresentar-se, indicando suas qualidades e capacidades como forma de realizar seu intento, conforme veremos mais adiante.

## 2.2.2 A boa-fé contratual como um valor de ordem social

Os primórdios da teoria contratual encontram abrigo na civilização clássica grega, que tratava o contrato como sistema ético subordinado a uma ordem transcendente, desligada das exigências humanas. Não se conhecia o arbítrio individual no ato de contratar; ainda mais, os antigos não conheciam a liberdade em dimensão individual, salvo quanto ao *status* político. Em suma, o estudo do contrato resumia-se às atividades dos cidadãos, os únicos dotados de liberdade, os quais voltavam toda sua atenção ao estudo filosófico do homem<sup>24</sup>. Construiu-se um dogma acerca da atividade negocial humana, caracterizando-a como dispensável ao crescimento e evolução das sociedades. Essa situação perdurou durante toda a Idade Média, principalmente face às orientações religiosas da Igreja Católica.

Somente através dos ideais filosóficos da Revolução Francesa, falou-se, pela primeira vez, em liberdade contratual, liberdade esta que deveria propiciar à burguesia o espaço necessário ao incremento da sua esfera produtiva. O Iluminismo apresentou uma forte reação contra qualquer autoridade que se posicionasse apenas como tal, sem que houvesse de sua parte preocupação em atender para o conteúdo de sua posição. Os argumentos de conduta passaram a ser, necessariamente, fundamentados: era a reação da razão ao dogma.

Erigiu-se a idéia de ampla liberdade, e as doutrinas científicas puderam prosperar. Contudo, em matéria contratual, fenômeno econômico que é, não se há de falar em liberdade ampla e irrestrita. O liberalismo não conseguiu consolidar suas intenções: liberdade sem tradução econômica resulta ineficaz, sendo, em verdade, apenas a garantia dada ao homem de, livremente, morrer de fome ou viver na miséria. Nesse sentido, a orientação liberal é clara, através da doutrina de Adam Smith, que preconizava serem as leis econômicas meramente naturais, dissociadas da atividade humana. Em síntese: uma mão invisível controlaria a economia da sociedade e garantiria o seu progresso. Não obstante, esta “mão” evidenciou-se realmente invisível. Em pouco tempo, ratificou-se a instrução do filósofo grego Protágoras de que o único fundamento das leis é o poder dos mais fortes: os trabalhadores, afastados dos meios de produção, passaram a laborar em condições de precariedade inumanas; o comércio, monopolizado por poucos, aumentou as diferenças entre as classes sociais; a falta de limites à titularidade da propriedade privada consolidou os grandes latifúndios e desencadeou o êxodo rural.

A Filosofia Liberal avançou em todo o globo e possibilitou a própria ocorrência da tão festejada Revolução Industrial, fundada no desrespeito completo à dignidade dos trabalhadores. “Autonomia da vontade, liberdade individual e propriedade privada transmigraram dos fundamentos teóricos e ideológicos do Estado Liberal para os princípios de Direito, com pretensão de universalidade e intemporalidade”<sup>25</sup>. Enfim, o ideal filosófico de autonomia, o poder de o indivíduo se reger por suas próprias leis, apresentado à sociedade, deu margens a abusos e discrepâncias acerca da idéia de liberdade que ele mesmo se propunha a ratificar. É preciso lembrar que em tempos de Revolução de Mercado, falar em regramento laboral seria tido como absurdo; é fato que o Direito do Trabalho, ao garantir prerrogativas mínimas aos trabalhadores, mostra-se “excessivamente oneroso” para uma sociedade que busca o crescimento econômico.

Contudo, no novo contexto sociológico em que enquadrados os contratos, torna-se necessário atribuir-lhes uma nova e importante característica: o de fonte refletora do antagonismo entre classes sociais, antagonismo este devido às diferentes posições por elas ocupadas na cadeia produtiva, fazendo com que cada classe tenha interesses, ideologias e

sentimentos próprios, a exemplo do que ocorre entre proprietários e inquilinos, patrões e empregados, fornecedores e consumidores.

A sociedade revela-se cada vez mais heterogênea. A massificação formada pelas novas técnicas de produção traz a ilusão de que a generalidade tenha tomado conta da pessoa humana, apagando os traços personalizados dos indivíduos. Essa despersonalização realmente ocorreu, mas a indiferenciação ocorre somente no âmbito interno das classes sociais, ao passo que, somados os traços de semelhança de seus partícipes, entre elas, as classes sociais, a distância é cada vez maior.

Todavia, a idéia de paridade cristã, os ideais da Revolução Francesa, o socialismo e, principalmente, o capitalismo sempre trataram com descaso a existência de classes sociais antagônicas. Assim, montou-se o modelo clássico de contrato, que nos foi imposto em toda a legislação ocidental, absolutamente inadequado para tutelar interesses coletivos, posto que fundado na autonomia da vontade individualmente considerada.

A única maneira de tutelar as novas formas de contratação é, a partir do reconhecimento da luta de classes nelas englobadas, restringir a liberdade de contratar em prol da função social dessa atividade e da defesa dos interesses sociais das classes sociais envolvidas, nos moldes da disposição legal constante do artigo 421 do Novo Código Civil. A atividade contratual deverá ser norteadada não sob o império de uma vontade não mais perceptível, mas através da própria atividade e conduta das partes contratantes.

Os operadores do Direito precisam libertar-se dos modelos negociais outrora concebidos ao longo dos dois milênios de história do direito civil<sup>26</sup>. Este o papel a ser exercido por uma Nova Teoria Contratual no resgate do Princípio da Boa-fé: apagar o profundo desprestígio da classe jurídica tradicional, no sentido de que sua resistência à mudança e o conservadorismo dogmático se permutem no reconhecimento de que os dados de interpretação por si promulgados já não conseguem atender às necessidades da atividade contratual contemporânea.

Ainda mais: se o Direito é fato social, resultante da interação perene entre os homens, e essas formas de interação são sobretudo caracterizadas pelo instituto contratual, há de se estudá-lo não somente em sua forma, mas principalmente em si mesmo, como ponto de convergência dos interesses sociais.

Tais interesses são aqueles encontrados na expectativa caracterizadora dos grupos sociais, mediante a qual os indivíduos esperam que os demais ajam sempre segundo a boa-fé. Mas sobretudo isto: através de uma teoria contratual mais condizente com a realidade social, utilizando-se a boa-fé como instituto hábil a instrumentalizar os anseios sociais, o contrato poderá vir a constituir-se no espaço mais receptivo à concretização da Justiça.

### **2.3 A boa-fé no direito do trabalho brasileiro - O dever de Informar do empregado**

O modelo filosófico clássico de contrato, alicerçado no binômio oferta e aceitação, na livre manifestação da vontade e na igualdade formal das partes, não atendeu às necessidades sociais. Contudo, o Direito o tomou como forma em suas legislações. Como base da contratação obreira, o reflexo dos tempos idos nos quais se presumia que o empregado tinha condições de livremente manifestar sua vontade, desconhecendo totalmente institutos como a equidade, boa-fé e valor social do contrato, os quais relativizam o Princípio da Intangibilidade das Pactuações e da Teoria da Vontade, em prol dos interesses sociais, foi, com grande dificuldade e apenas recentemente superado.

Essa teoria do negócio jurídico, atenta somente à forma e estrutura, é completamente inadaptável à atividade negocial atual. As novas figuras contratuais do Estado Contemporâneo fogem completamente às suas disposições. A dogmática contratual esgotou suas possibilidades de responder às demandas que reclamam distribuição de justiça. O modelo tradicional de contrato foi, portanto, um obstáculo às mudanças sociais, bem como à proteção do trabalhador, esta que também consiste em valor constitucionalmente firmado. Isso não é uma constatação recente, mas contemporânea ao advento da idéia de Estado Social, em contraposição ao Estado Liberal, juntamente com a Revolução Bolchevique de 1917.

A tutela dos trabalhadores torna imperativa a edição de leis voltadas à proteção dos contratantes com menor poder econômico, em virtude do reconhecimento da hipossuficiência econômica do trabalhador. Esta não foi uma conquista fácil, principalmente em tempos de retórica neoliberal. “No caso do Brasil, as poucas mudanças realizadas no campo trabalhista atrelaram o destino dos excluídos à vontade dos incluídos e aos respectivos representantes dos grupos de pressão. Resultado: elas ajudaram muito pouco os que mais precisavam delas”<sup>27</sup>.

Nessa ambiência, já se pode verificar que a boa-fé, apesar de não estar textualmente consagrada em nossa legislação obreira, deve ser acolhida pelo intérprete dos contratos de emprego. A boa-fé, enquanto instituto jurídico, retrata os interesses sociais, auferindo a conduta socialmente esperada das partes contratantes, agregando valor à efetivação da dignidade da pessoa humana, inserindo na esfera das relações negociais os valores inerentes à própria sociedade. Pode-se afirmar, sobretudo, que a boa-fé torna possível uma repersonalização da relação trabalhista, recolocando a pessoa humana como centro do trabalho.

Nossas leis trabalhistas, conforme já afirmamos anteriormente, não tratam da boa-fé como princípio, tão pouco enquanto cláusula geral de contratação. A Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como a legislação trabalhista extravagante, não possui “norma expressa a respeito da atuação do princípio da boa-fé”<sup>28</sup>. Entretanto, face ao exposto, não há como negar que a boa-fé contribui sobremaneira para a realização do próprio princípio da proteção<sup>29</sup>, este, sim, reconhecido como fundamento das relações trabalhistas, bem como da própria dignidade da pessoa humana.

A integração dos contratos de emprego pela boa-fé oferece melhores condições para a caracterização do abuso de poder econômico por parte do empregador, declaração de abusividade de cláusulas e condições contratuais, revelando com maior clareza a existência de procedimentos discriminatórios.

A incidência da boa-fé nas relações trabalhistas impõe ao trabalhador a obrigação de prestar ao empregado todas as informações necessárias à sua contratação e desenvolvimento do contrato de emprego. Contudo, a aplicação desse princípio deve atender, outrossim, ao comando protetivo do princípio da dignidade da pessoa humana, no sentido de que informações atentatórias à dignidade ou intimidade do trabalhador poderão ser songadas, legitimamente por este. Há quem diga serem estas novas regras de proteção que não se coadunam com o estágio atual de nossa economia e interesses. Entretanto, tal assertiva não há como prosperar em uma sociedade que elegeu a dignidade da pessoa humana e a proteção ao trabalhador como base de sua organização. Ademais, a criação de novas formas de proteção é sempre bem vinda em um País com tão sérios problemas sociais. “A criação de novas instituições de proteção é urgente também para a manutenção da coesão

social. Pelo fato de os seres humanos valorizarem a segurança e a previsibilidade, eles estão sempre prontos a aderir à sociedade que oferece instituições que desempenham bem essas funções. Ao se verem desamparados, eles se tornam inseguros e frustrados, o que compromete severamente a coesão social<sup>30</sup>.

### 3 À guisa de conclusão - O direito de mentir do empregado

Inicialmente, não é ocioso lembrar que, na atualidade, temos ainda um dado a ser considerado: o direito ao trabalho e o reconhecimento de que o trabalho possibilita uma garantia de patamares mínimos de garantia para a própria existência e condição humana. Assim, “o trabalho como *direito* perde consistência, mas como *valor* cresce dentro do figurino dos direitos fundamentais<sup>31</sup>. O acesso ao trabalho consiste, também, em direito fundamental, alinhado à proteção da dignidade da pessoa humana.

No entanto, não é incomum encontrar situações em que o empregador, ainda na fase pré-contratual, nega acesso ao trabalho para o candidato ao emprego, através de práticas discriminatórias ou atentatórias à sua intimidade. Na formação do contrato de emprego, as entrevistas, testes para admissão ou questionamentos acerca de fatos circunscritos à esfera de intimidade do empregado podem materializar agressão à sua dignidade. Devemos lembrar, sempre, que o direito da personalidade é o direito ao respeito e à não-violação da pessoa na sua existência e atividade<sup>32</sup>.

É absolutamente natural que o empregador busque conhecer de forma ampla a pessoa que consigo trabalha ou pretende trabalhar. Para tanto, está o empregado obrigado a prestar toda e qualquer informação que guarde relação com seu labor. Justifica-se, nesse sentido, até uma certa penetração na esfera privada do empregado, desde que fundada na existência de relevância da informação para a realização das tarefas a ser desempenhadas pelo empregado. Impõe-se ao empregado, pois, o dever de prestar tais informações ao empregador. Contudo, a incidência do princípio da dignidade da pessoa humana, bem como da boa-fé na relação de emprego, impõem um limite a tais questionamentos, bem como ao dever de informar do empregado, qual seja, a proteção de sua intimidade. “A dimensão da privacidade pode ser um limite ao dever de informar. Quanto mais íntima a esfera tanto mais forte é a proteção e tanto mais importantes deveriam ser os interesses em conflito para permitir uma violação. A esfera mais íntima como núcleo é absolutamente protegida<sup>33</sup>.”

Nessa ambiência, não se pode admitir, pois, que uma candidata ao trabalho seja submetida a teste de gravidez para sua admissão, uma vez que, sabemos, há uma prática discriminatória contra a mulher, inegável em nosso País. Outrossim, caso haja a confirmação da gravidez, dificilmente a candidata seria aceita e contratada<sup>34</sup>.

Devemos ter em mente que a incidência da boa-fé no contrato de trabalho impõe a lealdade para ambas as partes, se considerarmos o direito que todos temos de confiar que os demais ajam conosco com decoro<sup>35</sup>. Daí decorre que os limites de conduta de ambas as partes não podem ser previamente fixados. Conforme já dissemos, a boa-fé é despida de conteúdo em si; somente no caso concreto podemos descobrir o equilíbrio entre o dever de informar do empregado, o direito à informação do empregador e a dignidade do trabalhador.

Merece atenção, também, a questão atinente à contratação de pessoas anteriormente apenadas. A condenação penal faz parte da esfera privada do empregado, não havendo o dever de informá-la a seu empregador, ou futuro empregador. “O candidato a um emprego não precisa informar seus antecedentes criminais, desde que tenha cumprido sua pena dentro dos ditames da lei. Presume-se que a pretensão punitiva da sociedade contra aquele que cometeu determinado delito se tenha esgotado na sanção aplicada”<sup>36</sup>. Ora, se a própria pretensão punitiva da sociedade já se consumou, como, então, aceitar que o candidato ao emprego, ou mesmo este já quando empregado, sejam sancionados com a negativa ao emprego ou com a demissão?

Também merecem destaque as indagações acerca da orientação sexual do empregado ou candidato ao emprego. Nossa Constituição Federal veda, completamente, o preconceito de sexo. Atualmente, se tem entendido que tal vedação não só pode, como deve ser estendida às questões referentes à designação sexual. Não se pode adentrar em esfera tão íntima na busca de prerrogativas para a realização de tarefas laborais, porquanto em nenhuma das profissões que nos são conhecidas e legitimadas, a designação sexual tem importância para um cabal e firme cumprimento das obrigações que lhes sejam inerentes.

Em todas essas questões, bem como em inúmeras outras, como a análise genômica do empregado e a realização de testes para a detecção de síndromes, a proteção à dignidade da pessoa humana, bem como a própria boa-fé contratual, outorgam ao empregado ou ao candidato ao emprego o direito de mentir. Nesse sentido, vale a observação de Francisco Araújo: “Pode parecer paradoxal abordar-se o problema *direito a mentir* em uma dissertação sobre boa-fé. Trata-se, entretanto, de paradoxo apenas aparente, no sentido de que tal direito existirá em circunstâncias excepcionais, caracterizando-se como uma faceta do próprio *ius resistentiae* do empregado”<sup>37</sup>.

Assim, todas as vezes que o empregado ou candidato ao emprego estiver diante de uma situação em que o empregador, abusando de seu poder econômico, desenvolver técnicas de conhecimento de suas atribuições que possam agredir-lhe a dignidade, terá o direito de resistir, utilizando até mesmo do artifício da mentira, como forma de ocultar uma informação que se lhe pareça impertinente à questão laboral mas que, contraditoriamente, possa prejudicar a continuidade de seu contrato de trabalho ou sua contratação. Falamos em abuso de poder econômico porque o empregador detém o poder de contratação e, atualmente, bem se sabe das altas taxas de desemprego que assolam nosso País, o que, por vezes, tem feito com que alguns empregadores pouco cientes do papel social que desempenham, se aproveitem de tal situação, agredindo a dignidade de seus empregados. Assim, a simples contestação das indagações ou condutas do empregador não seriam suficientes para a proteção do empregado, porquanto levariam ao mesmo resultado que o fornecimento da informação perseguida.

**Abstract:** The present article deals with the effects of the joint application of the principles of the human dignity and the objective good faith in the work relations, with special emphasis to the moment of the signature of the contract. The object of the present study is the apparent conflict between the duty to inform of the employee and its right to legal protection of his privacy, which would cause a right to omit certain informations that would lead the possible employer to a discriminatory position, as well as generate an aggression to his individual rights.

**Keywords:** Worker, human dignity, good faith.

## Notas explicativas

<sup>1</sup> Cf. SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**, p. 39.

<sup>2</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**, p. 111-112.

<sup>3</sup> Há quem entenda que o Código de Beviláqua, para além das inúmeras remissões que fez acerca da boa-fé subjetiva, teria mencionado, excepcionalmente, a boa-fé objetiva em dois de seus artigos: arts. 1.443 e 1.444. Cumpre mencionar, ainda, que o Código Comercial, datado de 1.850, apresenta a boa-fé como fundamento para a interpretação dos contratos mercantis, em seu artigo 131, inciso I.

<sup>4</sup> RABENHORST, Eduardo Ramalho. **Dignidade Humana e Moralidade Democrática**, p. 14-16.

<sup>5</sup> Vale lembrar: “Esta diferenciação de papéis sociais, vigente na prática, foi legitimada pela teoria de quase todos os filósofos gregos, com exceção dos sofistas. Platão, por exemplo, ao refletir sobre o problema da justiça em dois de seus diálogos, *A República* e *Político*, defendeu a idéia de que aquela dependeria de uma organização hierárquica da sociedade na qual os filósofos, responsáveis pela condução da cidade, estariam no topo; no meio, encontrar-se-iam os guardiães, encarregados de defender as cidades; por fim, na base, estariam localizados os lavradores, os artesãos e os comerciantes, que, juntos, formariam a classe econômica. Cada uma dessas classes possuiria uma índole ou virtude específica – representada por um metal precioso (ouro, prata e bronze) – e um grau distinto de dignidade ( *A República*, Livro III, 21). *In* RABENHORST, Eduardo Ramalho. **Dignidade Humana e Moralidade Democrática**, p. 17.

<sup>6</sup> “Percebe-se que o tratamento paradoxal, julgado muitas vezes contraditório até, da escravidão por Aristóteles, deve-se à concorrência e, mais exatamente, à sobreposição de dois paradigmas. Para começar, o ‘senhor por natureza’ é definido pelas propriedades de sua alma, enquanto o ‘escravo por natureza’ é definido pelas de seu corpo”. Cf. CASSIN, Bárbara. **Aristóteles e o Logos – Contos da Fenomenologia Comum**, p. 56.

<sup>7</sup> Em passagem de sua obra, Pico assevera: “Finalmente, pareceu-me ter compreendido por que razão é o homem o mais feliz de todos os seres animados e dignos, por isso, de toda admiração, e qual enfim, a condição que lhe coube em sorte na ordem universal, invejável não só pelas bestas, mas também pelos astros e até pelos espíritos supra- mundanos. Coisa inacreditável e maravilhosa. E, como não? Já que precisamente por isso o homem é dito e considerado justamente um grande milagre e um ser animado, sem dúvida digno de ser admirado”. *In* **Discurso sobre a Dignidade do Homem**, pp. 50-51.

<sup>8</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**, p. 31.

<sup>9</sup> Nesse sentido, *vide* ALVES, Cleber Francisco. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: O Enfoque da Doutrina Social da Igreja**, *passim*.

<sup>10</sup> Nos termos do Prefácio à obra de SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1.988**, p. 15.

<sup>11</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1.988**, pp.40-41.

<sup>12</sup> Dispõe o artigo 1º da Constituição Federal, *in verbis*: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal,

constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III- a dignidade da pessoa humana; (...).”

<sup>13</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1.988**, p. 40.

<sup>14</sup> AGRA, Walber de Moura. **Manual de Direito Constitucional**, p. 124.

<sup>15</sup> Nesse ponto, cumpre trazer o posicionamento de Ana Paula de Barcellos: “As pessoas devem ter condições dignas de existência, aí incluindo-se a liberdade de desenvolverem-se como indivíduos, a possibilidade de participarem das deliberações coletivas, bem como condições materiais que as livre da indignidade, aspecto que mais diretamente interessa a este estudo; não apenas porque isso é desejável, mas porque a Constituição, centro do sistema jurídico, norma fundamental e superior, assim determina. Ao juridicizar, através de princípios, valores fundamentais e ações políticas que entende decorrerem de forma direta e imediata de tais valores, a Constituição coloca a ser serviço o instrumental jurídico do direito constitucional, retirando-os do debate meramente político”. *In A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais – O Princípio da Dignidade Humana*, pp. 26-27.

<sup>16</sup> AGRA, Walber de Moura. **Manual de Direito Constitucional**, p. 166.

<sup>17</sup> LÔBO, Paulo Luiz Netto. Contrato e Mudança Social. *In RT-722*, Doutrina (Cível), dezembro de 1995, p. 40.

<sup>18</sup> Artigo 421 do Novo Código Civil, *in verbis*: “A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”.

<sup>19</sup> *In Razão Jurídica e Dignidade Humana*, pp. 109-110.

<sup>20</sup> MENEZES CORDEIRO, Antônio Manuel. **Da Boa-Fé no Direito Civil**, p. 1.284.

<sup>21</sup> Para Francisco Araújo, “ a boa-fé no Direito Conônico deve ser compreendida dentro do pensamento geral da Igreja, ou melhor, dentro da ética cristã, com seu caráter subjetivo e esvaziador”. ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A Boa-Fé no Contrato de Emprego**, p. 26.

<sup>22</sup> MARTINS-COSTA, Judith. **A Boa-Fé no Direito Privado**, p. 127.

<sup>23</sup> MARTINS-COSTA, Judith. **A Boa-Fé no Direito Privado**, p. 418.

<sup>24</sup> Conforme salienta Paulo Lôbo, “os não livres não eram cidadãos: eram escravos ou *alieni juris*. Assim, para os antigos, a idéia de autonomia individual era incogitável”. *In Contrato e Mudança Social*, p. 41.

<sup>25</sup> LÔBO, Paulo Luiz Netto. **Contrato e Mudança Social**, p. 41.

<sup>26</sup> LÔBO, Paulo Luiz Netto. **O Negócio Jurídico como Obstáculo ao Desenvolvimento da Teoria do Contrato**, p. 155-164.

<sup>27</sup> PASTORE, José. **Patamares Mínimos de Proteção no Novo Mundo do Trabalho**, p. 86.

<sup>28</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A Boa-fé no Contrato de Emprego**, p. 235.

<sup>29</sup> Neste ponto, vale a observação de Francisco Rossal de Araújo: “O princípio da boa-fé, como Princípio Geral do Direito, sofre algumas adaptações no Direito do Trabalho, em face da existência de princípios próprios a orientarem o ordenamento jurídico laboral. O princípio mais significativo para o Direito do Trabalho é o Princípio da Proteção. O ordenamento

jurídico estabelece, para o empregado, algumas compensações jurídicas em face da desigualdade verificada entre as partes no plano econômico. Portanto, a boa-fé contratual, especificamente aplicada ao contrato de emprego, deve levar em consideração essa realidade, principalmente no que diz respeito ao poder de comando do empregador sobre a força de trabalho do empregado, oriundo da dependência econômica e da subordinação jurídica”. *In A Boa-fé no Contrato de Emprego*, p. 235.

<sup>30</sup> PASTORE, José. **Patamares Mínimos de Proteção no Novo Mundo do Trabalho**, pp. 81-82.

<sup>31</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de. **A Nova Face da Vetusta Justa Causa e da Falta Grave**, p. 138. E o autor continua: “Assim, na proporção que se enfraquece a sua proteção por meio do Direito do Trabalho, se fortalece a sua defesa pela via dos Direitos Fundamentais. Com a renascença liberal e a reedição da introdução da máquina na indústria (a Informática), o desemprego desponta como um monstro homérico atual da sociedade. As antigas e atuais agressões rústicas aos seres humanos dão lugar a violações sutis: que ferem a alma, a moral. A defenestração do emprego, hoje, p.ex., ultraja mais a dignidade do cidadão do que muitas ofensas físicas”.

<sup>32</sup> FABIAN, Christoph. **O Dever de Informar no Direito Civil**, p. 73.

<sup>33</sup> FABIAN, Christoph. **O Dever de Informar no Direito Civil**, p. 75.

<sup>34</sup> Acerca desta questão, posiciona-se Francisco Rossal de Araújo: “Em face da proteção legal dispensada à trabalhadora grávida (licença-maternidade e garantia de emprego), muitas empresas realizam os chamados testes de gravidez em suas empregadas, vedando o acesso ao emprego àquelas que se encontram nessa situação. Da mesma forma ocorre com a despedida. Trata-se de procedimento discriminatório, inconstitucional, que determina a quebra do princípio isonômico e adentra na esfera individual da cidadã, causando-lhe enorme gravame. Mais que isso, os efeitos malignos desse procedimento afetam, também, o futuro cidadão ainda em fase de gestação. Se sua mãe encontrar dificuldades para obter emprego ou para nele se manter, menores serão as chances de sobrevivência”. *In A Boa-fé no Contrato de Emprego*, p. 247.

<sup>35</sup> *Vide* RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**, p. 86-87.

<sup>36</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A Boa-fé no Contrato de Emprego**, p. 246.

<sup>37</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A Boa-fé no Contrato de Emprego**, p. 246.

## Referências

AGRA, Walber de Moura. **Manual de Direito Constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

ALVES, Cleber Francisco. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: O Enfoque da Doutrina Social da Igreja**. Rio de Janeiro: Renovar, 2.001.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A Boa-fé no Contrato de Emprego**. São Paulo: LTR, 1996.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais: o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2.002.

CASSIN, Bárbara. **Aristóteles e o Logos – Contos da Fenomenologia Comum**. São Paulo: Edições Loyola, 1.999.

FABIAN, Christoph. **O Dever de Informar no Direito Civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

FELIPPE, Marcio Sotelo. **Razão Jurídica e Dignidade Humana**. São Paulo: Max Limonad, 1.996.

GOMES, Orlando. **Contratos**. Rio de Janeiro: Forense, 1992.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. Contrato e Mudança Social. *In RT-722*, Doutrina (Cível), dezembro de 1995.

\_\_\_\_\_. O Negócio Jurídico como Obstáculo ao Desenvolvimento da Teoria do Contrato. *In Revista Jurídica*, ano 03, n. 02, 1983.

MARTINS-COSTA, Judith. **A Boa-fé no Direito Privado**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1.999.

MENEZES CORDEIRO, Antônio Manuel. **Da Boa-fé no Direito Civil**, títulos 1 e 2. Coimbra: Livraria Almedina, 1984.

MIRANDOLA, Giovanni Pico Della. **Discurso sobre a Dignidade do Homem**. Lisboa: Edições 70, 2.001.

NALIN, Paulo R. Ribeiro: Ética e Boa-fé no Adimplemento Contratual. *In FACHIN*, Luiz Edson (Coordenador). **Repensando Fundamentos do Direito Civil Brasileiro Contemporâneo**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

PASTORE, José. Patamares Mínimos de Proteção no Novo Mundo do Trabalho. *In Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, ano 66, n. 01, jan/mar de 2.000.

RABENHORST, Eduardo Ramalho. **Dignidade Humana e Moralidade Democrática**. Brasília: Brasília Jurídica, 2.001.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1995.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2.001.

\_\_\_\_\_. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1.988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2.001.

**Revista Jurídica**

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/revistajuridica/index.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/revistajuridica/index.htm)

Artigo recebido em 29/12/2006 e aceito para publicação em 31/01/2007

A Revista Jurídica destina-se à divulgação de estudos e trabalhos jurídicos abrangendo todas as áreas do Direito.

Os originais serão submetidos à avaliação dos especialistas, profissionais com reconhecida experiência nos temas tratados.

Todos os artigos serão acompanhados de uma autorização expressa do autor, enviada pelo correio eletrônico, juntamente com o texto original.