

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº54/2014

ASSUNTO: Deveres gerais das partes num contrato de trabalho
A boa fé – A promoção humana do trabalhador

Toda a gente, empregador e trabalhador, conhece os seus direitos e deveres. Se os cumprem; se só se consideram possuidores de direitos e “esquecem” os deveres, é outra questão ! --- Que não vamos aqui tratar.

Os artigos do Código Trabalho que referem, exemplificativamente, os

- “deveres do **empregador**” é o artº127, mas não se deve quedar pelo nº1. Repare que os nº2 e nº3 indicam dois outros deveres, muito importantes; e, os
- “deveres do **trabalhador**” constam, também exemplificativamente, do nº1, do artº128.

Claro, aos “deveres”, que vinculam os empregadores devemos acrescentar as “garantias do trabalhador”, que estão relacionadas em 10 alíneas, do artº129, CT. Portanto, á partida, os “deveres” do empregador são o triplo dos do trabalhador ! --- Claro, aqui foi esquecido o tal princípio da igualdade ...

Mas, nunca se esqueça que todo o Código do Trabalho, e as inúmeras leis avulsas do trabalho, estão cheias de direitos e deveres, daí aqueles 2 artigos apresentarem os mesmos ... exemplificativamente ! Veja, por ex., o artº5, CT, que trata da forma e conteúdo do contrato com estrangeiro: os nº1, nº3, nº4 e 5, contem “deveres” (obrigações) para o empregador; o nº2, para o trabalhador. Usar as leis laborais é tropeçar constantemente em direitos , deveres e obrigações. Ora,

Contem o Código e demais leis, dois direitos/deveres que são identificados como “princípios”, muito importantes:

- ◆ **BOA FÉ** – pode-se dizer que cada Jurisconsulto tem uma definição. Preferimos esta do Prof. A. Ferrer Correia:

“É a conduta honesta, leal, correcta, própria de uma pessoa de bem”.

está ligada á ideia de fidelidade, lealdade, honestidade e confiança na realização e cumprimento dos negócios jurídicos. Ora, celebrar um contrato de trabalho é um negócio jurídico. Se, ao celebrar um contrato de trabalho, uma ou ambas as partes, estão de má fé, é consequência previsível que algo vai correr mal.

Quem faz as leis do trabalho sabe disso e, daí, não admira que o Código tenha um artigo, o 102, nestes termos:

“Quem negocia com outrem para a conclusão de um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras de **boa fé**, sob pena de responder pelos danos culposamente causado”.

e, depois de deixar esta advertência, no que refere aos preliminares e formação do contrato; diz a seguir no nº1, artº126, já em período de execução do contrato de trabalho:

“1- O empregador e o trabalhador devem proceder de **boa fé** no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações”.

E já em sede de negociação de um contrato colectivo, --- não vão as partes negociadoras esquece-lo ...---, lá diz o nº1, do artº489, CT:

“1- As partes devem respeitar, no processo de negociação colectiva, o principio da **boa fé** (...)”

Mas, o Legislador sabe o que faz; que uma coisa é um cenário ideal, onde só vive gente honesta, e outro é a realidade. Nesta, pode acontecer, e acontece muitas vezes, que uma parte está de boa fé; e, a outra, de má fé. Nesse caso, entramos no campo da invalidade, parcial ou total, do contrato de trabalho, --- ver artº121 e segs, CT. E.,

Até pode acontecer que, a parte que está de má fé, chico-experto, venha invocar a invalidade do contrato, aproveitando-se assim da sua reprovável atitude. Nesse caso, o nº3, artº123, CT,

Se a outra parte estiver de boa fé, cessando de imediato o contrato, aplica-se o regime da indemnização, ---nº3, artº392; ou, artº401, CT, conforme o caso.

Por vezes, a referência á boa fé, não é feita directamente, mas resulta patente na regulamentação legal. Vejamos este caso, em relação a um contrato de trabalho, o contrato a termo, tão usado e abusado nos dias que correm. No artº147, CT, consta a sanção a aplicar á Empregadora que usa, indevidamente, o contrato a termo. Assim,

Por exemplo, se de má fé o empregador usa este tipo de contrato para iludir a apertada regulamentação do contrato a termo resolutivo, o contrato a termo passa a vigorar como contrato por tempo indeterminado, -- -al.a), nº1, artº147, CT. Neste caso,

Estamos perante a boa fé, entendida como “conduta leal, conduta segundo o direito”. Aliás,

A reiterada referência no Código á “boa fé” no contrato de trabalho, em qualquer das suas fases, --- preparação, assinatura, execução e cessação ---, resulta do nº2, artº762, do Código Civil:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO ADVOGADO

"2- No cumprimento da obrigação, assim como no exercício do direito correspondente, devem as partes proceder de **boa fé**".

No direito internacional, a boa fé, ganha outra designação, respigada da revolução francesa: o nº1, da Declaração Universal dos Direitos do Homem, chama-lhe espírito de fraternidade:

"Todos os seres humanos (...), devem agir uns para com os outros em **espírito de fraternidade**".

e, curiosamente, a nossa Constituição não conhece a palavra "boa fé"; e, quanto ao espírito de fraternidade, o nº2, artº16, limita-se a remeter para a Declaração. Quanto aos MANDAMENTOS da Igreja Católica, papagueiam-se os mesmos na infância, depois esquecem-se totalmente, mergulhados estamos numa crise cultural, em que a cultura humanista foi substituída pela cultura das massas: onde floresce a lógica do mercado e a busca do máximo lucro.

◆ **PROMOÇÃO HUMANA** – no bom sentido, como diz o nº2, do artº126, CT

"2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção (...) promoção humana, profissional e social do trabalhador".

reproduzindo por outras palavras o que consta, como obrigação do Estado, da al.a), nº2, artº58, da Constituição: incumbe ao Estado promover,

"c)- A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores".

As novas orientações empresariais cada vez mais valorizam, lançando mão de variados meios, os recursos humanos da empresa. Como alguém disse,

"A Empresa pós moderna exige homens e mulheres da pós modernização, o que implica um perfil de dirigentes empresariais que estejam interiormente formados, por uma ética de responsabilização e de solidariedade".

Pagar a horas, pela tabela ou acima da tabela, embora seja um bem valioso para os trabalhadores, não é tudo. Isso é o aspecto material da relação, como tal frio como as moedas que o compõem. É necessário ultrapassar essa visão das relações de trabalho, com atitudes com calor humano. E, não esteja á espera que a iniciativa parta do trabalhador. O "exemplo" deve vir de cima, e quem está em cima, na hierarquia, são os administradores, gerentes, directores, chefias. Daí,

Há vários processos de "aquecer" o ambiente de trabalho, de melhorar o relacionamento entre as partes:

- ❖ Desde logo, sempre que possível e adequado, uma palavra amiga, uma atenção especial, por meio da palavra. Deplorável, que sempre que se dirija ao trabalhador seja para dar ordens, nem sempre em tom amistoso;
- ❖ Elogiar o trabalho bem feito; o termo da tarefa urgente, dentro do prazo pretendido; o aumento de produção, por introdução de novos meios ou processos, da iniciativa do trabalhador;
- ❖ Demonstrar que se interessa pela vida particular do trabalhador, sem interferir com a mesma, ajudando no que for possível.

Não tenha dúvidas: um comportamento correcto, de boa fé; e, a promoção humana dos seus Trabalhadores, no aspecto cultural e técnico (formação) rende dividendos a longo prazo: reflecte-se na produtividade da sua Empresa.

Junho 2014

Carlos F. Santos Carvalh