

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 75/2010

ASSUNTO: Proceder de boa fé. O "direito á mentira"

O direito do trabalho tem certas particularidades que é conveniente conhecer. Vejamos esta situação: o artº102, Código Trabalho, diz:

"Quem negocia com outrem para a conclusão de um contrato de trabalho **deve**, tanto nos preliminares como na formação dele, **proceder segundo as regras da boa fé (...)**"

aliás, no seguimento do exposto no nº1, artº227, Código Civil:

"1- Quem negocia com outrem para a conclusão de um contrato deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa fé (...)"

Ora, "boa fé", no sentido ético e objectivo,

"... é actuar de acordo com os padrões da diligência, da honestidade e da lealdade exigíveis do homem no comércio jurídico".

ou, a conduta honesta, leal, correcta, própria de uma pessoa de bem. É a boa fé natural, precisamente aquela a que se refere a lei quando exige que as partes devam "... proceder de boa fé".

Acontece que, na fase inicial de contactos entre o candidato a emprego (o trabalhador) e o empregador, é uma fase muito delicada, não obstante o período inicial do contrato ter o chamado período de experiência. Ou seja, um período inicial de vigência do contrato, em que as partes mutuamente se "estudam", normalmente durante 90 dias. Ora,

É conveniente não esquecer, ainda, que em sede do "Dever de Informação", o nº2, artº106, Código Trabalho, exige:

"2- O trabalhador deve informar o empregador sobre **aspectos relevantes** para a prestação da actividade laboral".

portanto, parece que nos contratos iniciais e consequentes para a celebração de um contrato de trabalho não há espaço para ... Mentiras. Parece, mas não é assim, embora lhe possa custar a admitir que o candidato a um emprego comece logo por mentir ...

Vejamos: repare desde logo que o nº2, artº 106, refere "... aspectos relevantes", e portanto só em relação a estes o trabalhador está obrigado a não mentir, agindo de boa fé. Será o caso, por exemplo, de pretender um engenheiro para a produção, e candidatar-se um individuo que

não tem essas habilitações académicas; ou, falsificou um diploma. O contrato será nulo e a situação prevista no artº 117, CT.

Contudo, acontece que o empregador não pode exigir (logo, não deve) exigir ao candidato ao emprego informações como as indicadas nas als. a) e b), do nº1, artº17, Código Trabalho. Por ex.,

Se perguntar a um candidato ao emprego se ela está grávida; se é casada ou solteira, a senhora tem todo o direito a mentir. Daí, se ela disser que não está grávida e, contudo já tiver meses a gravidez, o contrato não é nulo. É que o empregador violou ele próprio, e primeiro, o dever/proibição constante da al.b), do nº1, artº17, Código. Daí, das duas uma:

- ou, o candidato a emprego recusa-se a responder, pois tem o direito ao silêncio. A permanecer silencioso perante a pergunta ilegítima. Só que, esta atitude não é a mais conveniente para o candidato, pois quem cala ...
- daí, em salvaguarda da sua vida privada, em face desta intromissão, ilegítima e impertinente, o candidato a trabalhador pode mentir. É legítima a MENTIRA. Repare-se,

Ao fazê-lo, o candidato está a obstar que o empregador pratique um acto discriminatório, prejudicando-a só porque ela está grávida. Como alguém escreveu,

"A boa fé não manda responder com verdade a quem coloca questões ilegítimas e impertinentes".

Atenção: isto não é assim tão linear. As als. a) e b), do nº1, artº17, admite perguntas sobre dados pessoais do candidato ou do trabalhador, desde que

- se a pergunta seja estritamente necessária e relevante para avaliar da respectiva aptidão no que respeita á execução do contrato de trabalho; e,
 - seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação. Ou,
 - se a pergunta (por ex, sobre a gravidez) vise particulares exigências inerentes á natureza da actividade profissional; e,
 - seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação,
- o que tudo resulta do artº62, Código do Trabalho.

Portanto, em certas circunstâncias, o direito do trabalho apadrinha a mentira !

Agosto 2010

Carlos F. Santos Cavadas