

A LEALDADE DO TRABALHADOR COMO DEVER ANEXO DE CONDUTA NO CONTRATO DE TRABALHO

LOYALTY OF WORKER HOW DUTY ANNEX OF CONDUCT INEMPLOYMENT CONTRACT

Heraldo Wictor Kieferf¹

RESUMO

Foi objetivo do presente estudo analisar, na atualidade, a questão da lealdade do trabalhador frente aos contratos de trabalho realizados entre patrões e empregados, bem como frente aos acordos estabelecidos entre os representantes sindicais dos trabalhadores e os representantes patronais, sob a ótica da moral, da ética e do sistema jurídico pátrio. Buscou-se na limitada literatura sobre o tema, elementos para compor uma ideia sobre a questão da lealdade do empregado com relação aos acordos de trabalho por estes firmados, bem como, analisou-se se estes acordos devem ser respeitados pelo empregado a despeito de resultarem em prejuízo próprio. No decorrer do estudo, observou-se que na legislação e na jurisprudência existente não há o mesmo aparato legal ou o discorrer de teses que já se contempla em relação aos deveres anexos de conduta. Nota-se que o referido tema, é pouquíssimo explorado pela doutrina, embora seja um dos principais deveres anexos de conduta que se espera do trabalhador ao assinar um contrato de trabalho. Quanto à legislação, embora se depreenda de vários princípios constitucionais a existência da previsão de lealdade do trabalhador ao contrato de trabalho, não há norma específica que aborde a matéria com mais clareza.

Palavras chave: Lealdade; Deveres Anexos de Conduta; Contratos de Trabalho; Direito do Trabalho.

1 Servidor Público Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

INTRODUÇÃO

Vivemos em um tempo do descartável, do passageiro. E não se pode deixar de perceber que tal conceito tem atingido sobremaneira os contratos de trabalho, que, abrigados por legislações modernas, tendem a se expressar, de igual forma, como um contrato de trabalho não extenso no tempo. Surgem então, como meio de colocar parâmetros a esta nova geração de empregos, os contratos de trabalho temporários e terceirizados, que fazem transparecer ainda mais a não continuação, o não relacionamento formal patrão-empregado. E esta nova forma de contrato impõe diversas restrições sociais ao empregado, aumentando consideravelmente o número de subempregos e o incentivo ao despreparo acadêmico da mão de obra disponível no mercado de trabalho.

Em contrapartida a este panorama, os doutrinadores, legisladores, juristas e demais operadores do direito tem entendido que anexamente ao contrato de trabalho moderno existem os deveres anexos de conduta, ou seja, a conduta que se espera do homem médio em relação àquilo que, pessoalmente, ou através de um representante por si eleito (no caso de acordos e convenções coletivas), contratou. E, particularmente a toda esta situação, o Judiciário vê-se sobrelotado de demandas trabalhistas nas quais se percebe claramente a quebra do contrato de trabalho pelo trabalhador por não observância de um dever anexo de conduta, em especial, o da lealdade.

A razão da escolha do presente tema – A lealdade do trabalhador como dever anexo de conduta no contrato de trabalho – deve-se ao fato de constatar-se, por longo tempo, durante a análise diária de processos judiciais trabalhistas em trâmite perante a Justiça do Trabalho, que, no contrato de labor existente entre o empregador e o trabalhador, não raramente este age com deslealdade para com aquele, tanto em relação ao que foi previamente acordado entre as partes por ocasião da contratação, bem como, em relação aos seus deveres anexos de conduta durante a prestação laboral.

Os dois objetivos principais desse artigo são:

1. Saber como os operadores do direito, em especial a Justiça do Trabalho, por meio de seus membros, no momento de sopesar o equilíbrio ou o desequilíbrio contratual, podem encarar a questão da deslealdade

do trabalhador frente a um dever anexo de conduta em relação ao seu contrato de trabalho.

2. Constatar se é legal, moral e ético a busca, por parte do empregado, sob o amparo da lei, do direito do qual, como participante de uma congregação de trabalhadores, os quais atribuíram aos seus representantes o poder de representá-los junto à classe patronal, abriu mão através de acordo coletivo.

E na busca por uma resposta devidamente fundamentada para tais questões, no decorrer do presente estudo, aplicou-se a metodologia da pesquisa bibliográfica e da pesquisa exploratória de materiais anteriormente já publicados por autores que já se manifestaram sobre o tema aqui estudado.

Assim, foi objetivo do presente estudo analisar, na atualidade, a questão da lealdade do trabalhador aos acordos estabelecidos entre os representantes sindicais dos trabalhadores e representantes patronais, sob a ótica da moral, da ética e do sistema jurídico pátrio.

DESENVOLVIMENTO

Até o período compreendido pela chamada Revolução Industrial, a divisão capital e trabalho tinham relações praticamente unilaterais. O detentor do capital estabelecia as normas do trabalho de acordo com suas necessidades de lucro, sem visar o bem estar do empregado, levando-o a uma condição de trabalho de quase escravidão, e gerando, em determinado tempo, conflitos trabalhistas, pois os trabalhadores almejando melhores salários e melhores condições de trabalho passaram a buscar soluções, inicialmente, nas greves, o que, naturalmente, redundava em redução de lucro para o empregador que, em certos casos, cedia a alguns anseios destes trabalhadores.

Ao observarem que desta forma as relações se tornavam um pouco menos desequilibradas, os trabalhadores começaram a se organizar elegendo grupos que os representassem em negociações com os empregadores, procurando antecipar possíveis divergências futuras. Surgiam, assim, as representações sindicais, as quais, no decorrer do tempo se especializaram e se tornaram mais

atuantes e com mais poderes ante os empregadores, estabelecendo, em nome das diversas classes trabalhadoras, e em conjunto com os empregadores, acordos de trabalho que valessem para toda a classe.

Entretanto, muitos destes acordos não estão em consonância perfeita com a legislação. Existem muitos casos em que o trabalhador busca na justiça o amparo da lei em discordância com o que foi estabelecido em acordo da classe trabalhadora de determinado setor de atividade com os empregadores, os quais também têm seus representantes. Portanto, tais casos não respeitam os acordos pré-estabelecidos e requerem, pela justiça trabalhista, a desconsideração dos acordos e a aplicação fria da lei.

Buscando compreender melhor a questão da lealdade como dever anexo de conduta no contrato de trabalho, esta pesquisa baseou-se em periódicos diversos disponíveis na rede mundial de computadores, na legislação, na doutrina e na jurisprudência brasileira.

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

Faz-se necessário que, antes de se adentrar com mais afinco ao estudo, se estabeleça alguns conceitos importantes para seguir-se ao longo da pesquisa, sendo eles, provavelmente os principais em se tratando de contratos de trabalho, o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho.

O acordo coletivo de trabalho é pactuado diretamente entre um sindicato de determinada categoria profissional de trabalhadores e uma ou mais empresas da mesma área afim. Este pacto, respeitando a legislação que o permite, será válido legalmente para todos os efeitos.

Já a convenção, é realizada entre sindicatos, ou seja, entre o sindicato representante da classe profissional e o sindicato da classe patronal. “Portanto, a diferença fundamental entre as formas de acordar se faz pelas partes que acordam ou convencionam” (VIEIRA, Marli Soares Souto).

A Constituição Federal de 1988 estabelece o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho como um direito do trabalhador, não como uma obrigação. Ou seja, não estabelece a realização de contratos como uma obrigação, mas como um direito do qual o empregado pode abrir mão. O que pode

gerar conflitos trabalhistas, pois, se o empregado, mesmo após ter concordado com os termos do contrato, passar a ver como não vantajoso para si determinado ponto acordado na convenção, a lei lhe permite contrariá-lo recorrendo à Justiça no intuito de não cumprir o ponto de discordância ou fazer com que o empregador cumpra essa ou aquela questão que o acordo o desobrigaria, mas não a lei.

BREVE HISTÓRICO

A história da legislação trabalhista no Brasil pode ser dividida fundamentalmente, em três períodos, sendo elas, segundo Villar (2006):

Primeiro Período: 1500 (ano do descobrimento) até 1888 (ano da abolição dos escravos) – em tal período, o regime de escravidão nenhum direito atribuía aos trabalhadores que, em sua maioria, trabalhavam sob esse regime. Os autores tratam esse período de pré-história do Direito do Trabalho.

O segundo período compreende o final da escravidão (1888) e proclamação da república, até 1930, com a revolução ocorrida neste ano. Neste período, porém, a atividade nas alterações trabalhistas foi grande, ocorrendo, em 1891, no Brasil, o estabelecimento de regulamentação ao trabalho do menor de 18 anos e, em 1903, a lei sindical rural e a lei que regulamentava os sindicatos, em 1907.

Após, em 1916, o Código Civil daquele ano estabelecia dispositivos, já sob as relações de trabalho. Em 1922, criavam-se em São Paulo os Tribunais Rurais, o que já esboça, no Brasil, a Justiça do Trabalho. Em 1922, um novo passo era dado com a criação das Caixas de Aposentadoria e Pensão, tendo se iniciado pela classe ferroviária e depois se estendido a outras classes.

Já na Reforma da Constituição, ocorrida em 1926, nota-se pela primeira vez, referência expressa sobre o Direito do Trabalho atribuindo à União o poder e a responsabilidade de legislar sobre essa área do direito.

Finalmente, o terceiro período se dá a partir de 1930, década que se inaugura com a revolução industrial, uma nova fase do Direito do Trabalho no Brasil. No decorrer destes períodos a legislação atingiu tal complexidade que, em 1943, em 1º de maio, se estabelecia uma legislação consolidada, referente

exclusivamente ao Direito do Trabalho: A CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, em vigência até os dias atuais.

DIREITOS E GARANTIAS CONSTITUCIONAIS – CFB 1988

Na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o legislador contemplou direitos e garantias aos trabalhadores que, até então, eram omitidos ou dúbios. Dentre o rol destes direitos e garantias, pode-se citar:

1. Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
2. Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
3. Fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS);
4. Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
5. Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
6. Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
7. Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
8. Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
9. Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
10. Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
11. Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

12. Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
13. Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
14. Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; (Guia Trabalhista).

Assim, mesmo já contando com uma legislação trabalhista que visa garantir direitos ao empregado, o legislador procurou estabelecer na lei maior como garantias plenas, os fundamentos básicos que afirmassem essas garantias, sendo que, foram contempladas na Carta Magna, todas as classes trabalhadoras, em especial, a dos empregados domésticos que até a Emenda Constitucional 72/2013, não tinham assegurados certos direitos que eram atribuídos aos trabalhadores urbanos e rurais.

Assim, no decorrer da história, pode-se perceber que os trabalhadores foram tendo, cada vez mais, direitos que não lhe eram atribuídos. Dentre as garantias proporcionadas pela lei, está o direito de livre associação, o que enseja tal associação em sindicatos, das mais diversas classes, os quais reúnem determinado grupo de trabalhadores no intuito de, agrupando-se sob o abrigo da lei, unirem esforços, basicamente, para reivindicações em comum e negociações que possam, com a força da união, fazer frente ao capital.

Hoje, no Brasil, o direito de associação é uma das garantias oferecidas pela Carta Maior, que já em seu art. 5º, Inciso XVII, estabelece que “é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar” o que trata mais amplamente de associações de todos os tipos, vedando apenas a que se refere o texto legal.

No entanto, seu art. 8º, trata especificamente da associação de pessoas em função de suas profissões e os sindicatos, como se pode observar no seguinte excerto da Constituição Federal de 1988.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

(...)

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

(...)

O texto constitucional, portanto, permite que profissionais formem seus sindicatos, exigindo, para isso, apenas a formalização do devido registro em órgão competente. Fundado o sindicato, este terá, de acordo com o disposto no Inciso III, defender os direitos coletivos, ou seja, os interesses de toda a classe assumindo a obrigação, também, de participar das negociações que digam respeito a toda aquela classe profissional que representa.

Entretanto, o mesmo diploma estabelece, em seu art. 114, que as ações referentes à representação sindical, entre os sindicatos e os trabalhadores a ele filiados e mesmo entre sindicatos e os empregadores, é de competência da Justiça do Trabalho, sendo, então, que a ela cabe decidir, quando o empregado reivindica, por exemplo, qualquer direito que, por força de acordo entre sindicato e empregador, lhe tenha sido suprimido, salientando-se que entre resoluções tomadas pelo sindicato, mesmo em acordos com empregadores e representando todos os empregados ligados a este sindicato, não poderão em nenhum momento ou condição, contrariar a lei, seja a Constituição Federal, seja a Consolidação das Leis do Trabalho ou mesmo Leis Complementares em vigor.

DOCTRINA, JURISPRUDÊNCIA E SÚMULAS

A CLT, em muitos pontos, permite que os acordos e convenções coletivas estabeleçam normas a serem cumpridas pelo empregador e seus empregados, flexibilizando a aplicação da norma legal mediante a concessão da possibilidade dos sindicatos e das empresas tratar tais pontos conforme seus interesses, acordando em como serão tais pontos aplicados aos contratos de trabalho da categoria. Isso torna a legislação, nestes aspectos, bastante elástica. Entretanto, em outros casos, a legislação é inflexível e não permite que suas normas sejam modificadas em acordos, pelo contrário, impõe obediência mediante sanção.

Mesmo a Constituição Federal assegurando que determinadas disposições podem ser modificadas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, assim como também a CLT, nem sempre o entendimento dos juízes e doutrinadores está em consonância com essas alterações, surgindo, então, doutrinas e jurisprudências que facilitam, ao empregado, a busca do contrário do que foi estabelecido em acordo ou convenção, logrando, muitas vezes, sucesso ao requerer o que estabelece inicialmente a legislação.

Desta maneira, cria-se certo impasse entre a legislação vigente, a qual, certamente não deve ser ignorada em nenhum acordo de qualquer tipo, e a negociação estabelecida entre classe patronal e classe trabalhadora, representada por um sindicato. Os artigos a que se refere o relator, no caso apresentado, são da Consolidação das Leis do Trabalho, e estabelecem os ditames que se podem ler a seguir.

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

(...)

Art. 58-A - Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em

relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Observe-se que a lei estabelece que “salvo disposição especial expressamente consignada”. Se a lei atribui às partes, patronal e sindicato, a possibilidade de consignar expressamente um acordo, tal acordo se encontra, então, sob o abrigo da lei, sendo possível alterar alguns termos previstos.

No entanto, quando um julgado é apresentado a uma Turma, essa pode entender que uma jurisprudência foi criada e que, em casos semelhantes, mesmo tendo sido acordado pelas partes, outros julgados invalidarão o acordo, estabelecendo-se certo enfraquecimento da coletividade trabalhadora, pois, os acordos feitos pelo sindicato não serão respeitados em função da observância da lei pelos julgadores.

Pode-se iniciar tal discussão apontando-se o direito do trabalhador, do qual este abre mão em um acordo bilateral. Considere-se, então, que na própria negociação, este trabalhador dispensa determinados direitos em favor da admissão. Assim expõe o caso, tratando já da demissão, Birnfeld:

A quitação concedida por empregado perante Comissão de Conciliação Prévia (CCP) abrange apenas as questões que forem submetidas ao órgão conciliador, não impedindo que o trabalhador pleiteie judicialmente outros direitos, ainda que conste cláusula dando quitação geral. Trata-se, no caso, de indisponibilidade de direitos trabalhistas. Tal indisponibilidade - segundo o ministro Mauricio Godinho Delgado - significa que “o trabalhador, por renúncia ou por ato bilateral negociado com o empregador por meio de transação, não pode dispor de seus direitos, sendo nulo o ato com essa pretensão (BIRNFELD, Marco Antonio)”.

O suposto funcionário, após o trâmite demissional, mesmo concordando com a lisa quitação dos débitos demissionais que lhe são devidos, ainda tem, como direito, a busca de qualquer benefício que lhe fora negado – neste caso com seu consentimento – mas que a lei lhe outorga. Assim, após a de-

missão, mesmo concordando ter tudo recebido, busca o abrigo da lei para reivindicar o benefício do qual abra mão.

Considerando esta situação, o trabalhador em questão se coloca diante de uma escolha: a possibilidade legal de reivindicar o referido direito e a impossibilidade moral de fazê-lo. Note-se que no caso exposto, o próprio funcionário negocia e, ao final, concorda com a quitação nos termos pré-ajustados. Entretanto, ainda busca, na justiça, a reversão do tratado.

Em caso de terceiros (sindicato) estabelecerem o referido acordo é possível que o empregado sinta-se totalmente irresponsável pelo ajuste feito entre sindicato e classe patronal, negando-se a cumprir tal acordo quando a lei lhe permite o usufruto de tal direito.

Direitos assegurados por lei não podem ser subtraídos por meio de acordo coletivo de trabalho. Esse foi o entendimento da 6ª Turma do TST (Tribunal Superior do Trabalho), que rejeitou recurso das Usiminas (Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais) contra a decisão do TRT (Tribunal Regional do Trabalho) da 3ª Região (Minas Gerais) que condenou a empresa a pagar a um empregado as verbas relativas a minutos excedentes da sua jornada (BIRNFELD, Marco Antonio. *Op. cit.*).

Aí, se estabelece a fronteira entre a lealdade ao cumprimento de acordos firmados pelo sindicato e a possível discordância, por parte do empregado, de tais acordos, restando apenas a questão moral subjetiva do empregado que, pelo que lhe confere a lei, sente-se em total liberdade de buscar pela via judicial, o que lhe julga terem sonogado no acordo.

Por outro lado, a Súmula 277, do TST, por exemplo, estabelece que o acordado em convenção coletiva, vigora até a data prevista, ressalvando, no entanto, que não integram “de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”.

SÚMULA nº 277 do TST – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

O que faz inferir que a legislação e a jurisprudência, ainda são favoráveis ao contrato de trabalho no qual se estabeleça todos os direitos constitucionais relativos ao empregado, mesmo que qualquer ponto contrarie o acordo, pois, entre esse e o que estabelece a Constituição, haverá de prevalecer o texto constitucional e a legislação pertinente, no caso a CLT.

A negociação individual, na maior parte das vezes, do empregado e empregador é impossível havendo, então, a interferência do sindicato para que, em grupo, os problemas que possam surgir sejam resolvidos e, contanto com a união, o sindicato se torna mais forte e confiável na negociação, o que redundará em benefício para o empregado, o qual não conta com tamanha força. Assim, é de se esperar que tais negociações, sejam respeitadas, pelo empregado que, ao filiar-se ao sindicato, a este confia grande parte de suas reivindicações e, tacitamente, admite a transferência de poderes, à entidade, para que o represente.

Assim, analisando-se o posicionamento adotado pelos julgadores, sobre o que não é possível discordar, visto que suas alegações são fundamentadas na própria lei, resta buscar as razões de tais contrariedades legais nos acordos as quais ensejam certos pleitos por parte dos funcionários, a despeito dos acordos, nas próprias negociações e negociadores que olvidam, possivelmente, os parâmetros legais, mesmo quando a própria legislação permite tais negociações. Entretanto, pelo que se pode observar nos julgados apresentados, é possível que um entendimento errôneo de certos parâmetros legais possa levar a estas discrepâncias.

A LEALDADE DO TRABALHADOR FRENTE AO CONTRATO DE TRABALHO

Até então, pode-se perceber que a doutrina, de maneira geral, a legislação e a própria jurisprudência, tratam dos deveres anexos de conduta, com alguma limitação, sendo certo que não impõe nenhuma impossibilidade ao

empregado, ao desligar-se do contrato de trabalho mantido com o empregador, para recorrer à Justiça Trabalhista no intuito de pleitear direito que julga lhe ter sido negado ou qualquer tipo de dano que possa atribuir à execução do contrato.

Quanto a qualquer contrato de trabalho, o Código Civil Brasileiro estabelece em seu art. 422 que “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”. Entretanto, boa fé parece abranger um conceito de tal amplitude que chega ao subjetivo, como afirma Amaral.

Salientando que o campo de atuação da boa-fé seja bastante vasto, é grande a dificuldade em sua conceituação, em razão de comportar uma série de significados, dependendo do lado em que se olha, seja por um prisma subjetivo ou objetivo, como princípio ou cláusula geral. O grande valor dado à boa fé constitui uma das mais importantes diferenças entre o Código Civil de 1916 e o de 2002, que o substituiu.

Portanto, diferencia-se a “boa fé objetiva” da “boa fé subjetiva”, sendo esta última um tanto mais difícil de estabelecer-se, visto que é intrinsecamente inerente ao indivíduo, em sua instância psicológica, o que é difícil de perscrutar e, portanto, avaliar; no caso da chamada boa fé objetiva, Amaral explica que:

Boa fé objetiva se apresenta como um princípio geral que estabelece um roteiro a ser seguido nos negócios jurídicos, incluindo normas de condutas que devem ser seguidas pelas partes, ou, por outro lado, restringindo o exercício de direitos subjetivos, ou, ainda, como um modo hermenêutico das declarações de vontades das partes de um negócio, em cada caso concreto.

Destarte, diferenciam-se, essencialmente pelo fato de, na primeira, decorrer da ignorância do sujeito sobre a situação, enquanto na segunda, a situação é estabelecida com conhecimento de causa e pensada com anterioridade.

Então, pode-se inferir que, no caso do contrato de trabalho, podem ocorrer ambas, sendo que, objetivamente o trabalhador pode concordar com o que é estabelecido no acordo contratual de trabalho individual, de boa fé ou de má fé, premeditando ou mesmo, ao final do contrato, mesmo que não premeditado, desrespeitar o que fora estabelecido no acordo coletivo.

Porém, não se olvide que o empregado, sendo passível de direitos, certamente deve tê-los assegurados e a lei assim o estabelece. Neste caso, então, cria-se certo dilema do qual são autores os sindicatos e o empregado cujo direito deve ser preservado.

Se o direito do empregado deve ser preservado e o sindicato, pelo poder que lhe confere o associado (empregado), opta por suprimir, na negociação, algum destes direitos, a despeito do que estabelece a lei, quando uma das principais razões da congregação sindical é a defesa dos direitos de cada empregado e de todos, parece faltar, esse sindicato, com a sua obrigação precípua.

Neste caso, falta com o empregado, pois está abrindo mão de um direito deste e falta com a lei que proíbe a lesão do direito. Assim, resta ao empregado o abrigo da justiça. Por outro lado, o empregado, ao delegar ao sindicato o poder de representá-lo ante o empregador, assume a obrigação moral de aceitar as negociações e decisões tomadas por seu representante.

Resta, então, uma questão de responsabilidade moral, apenas, considerando-se que, como se viu, é de bom alvitre que o acordo coletivo seja já estabelecido sem que venha a ferir a legislação, visto que, em qualquer caso em que isso ocorra, há de ensejar a possibilidade de o empregado buscar o abrigo da lei e, à revelia do acordo de classe, lograr sucesso na reivindicação de direito no qual se sinta lesado, a despeito do que conste do acordo estabelecido.

A questão da responsabilidade moral pode ser vista em Baracat (NASCIMENTO, 2009), sendo que o autor afirma que o mais importante é o princípio padrão, que não visa uma situação econômica, social ou mesmo política, mas, visa sim, a equidade que busca a justiça, “ou alguma outra dimensão da moralidade”, estabelecendo, portanto, a boa fé, a qual não pode ser previamente definida em seu conteúdo, mas, evoca valor moral que deve ser analisado em sua essência do fato (BARACAT, 2003).

Entretanto, ao enfrentamento da realidade brasileira, o empregado se põe entre a moral e ética e a questão social e econômica, pois, ao vislumbrar

a possibilidade de auferir um valor financeiro que irá consubstanciar seus ganhos, estará na situação de escolha entre perceber este valor pecuniário ou manter uma atitude ética e moral que se julgará correta.

O julgador, quando o empregado buscar justiça, haverá de amparar-se, antes, na lei e, assim, tendo ocorrido o descuido legal no acordo antes estabelecido pelo acordo sindical, haverá sucesso por parte do empregado, em seu intento.

Fica ainda a questão resultante do que se estabelece como boa fé, buscando-se saber se o empregado pleiteante do direito em questão, age de boa fé ou se de má fé. Mesmo isso, ainda, se torna de tal profundidade e subjetividade que seria impossível discernir essa ação do empregado redundando, então, a ação, na análise da fria letra da lei, mesmo que seja necessário que se distingua entre a mera questão semântica e o claro princípio fundamental geral de qualquer direito, pois, assim não o fazendo, o julgador pode buscar respaldo em normas puramente descritivas e não na consideração do fato em julgando e suas peculiaridades, pois, neste caso, estas teriam que ser analisadas (COELHO, 2008).

O DESCUMPRIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO

A questão do descumprimento do contrato de trabalho pode afetar tanto empregador quanto empregado, pois ambos podem ser responsáveis, cada um por sua vez, pelo descumprimento do referido contrato.

O empregador pode descumprir o contrato, por exemplo, quando em atraso de pagamento, passado o período de trinta dias ou, em outro exemplo, quando não cumprir o compromisso de depositar o FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Nestes casos, o empregado pode, com razão, solicitar a rescisão indireta do contrato de trabalho (GALDURÓZ FILHO, 2012).

Por outro lado, o empregado também pode dar motivo à demissão por justa causa, por descumprimento do contrato de trabalho, no caso de se ausentar de seu local de trabalho por mais de trinta dias, o que se pressupõe seja a manifestação da vontade do empregado de não mais prestar o serviço ao empregador (*Idem*), sendo que neste caso, se pressupõe, então, a rescisão do

contrato, a qual ocorre quando ambas ou uma das partes simplesmente resolve não mais dar continuidade ao que foi contratado. Neste caso, o empregado não deseja mais trabalhar para o empregador (ROCHA, 2002).

Portanto, o descumprimento do contrato de trabalho, por qualquer das partes, enseja à outra parte, buscar o desfazimento deste contrato.

Entretanto, o descumprimento do contrato de trabalho, ante o sistema jurídico brasileiro, parece não se relacionar diretamente aos deveres anexos de conduta, pois, em última análise, diz respeito a questões estabelecidas em cláusulas gerais.

RESULTADOS NEGATIVOS DA DESLEALDADE

Os resultados da deslealdade no que diz respeito à relação de emprego, via de regra são negativos para ambos os lados, contratante e contratado.

Para o primeiro, sob os aspectos jurídicos da lealdade, podem decorrer danos pecuniários ou morais, se o empregado se comportar com deslealdade, pois, dessa deslealdade, pode o contratante ter sérios prejuízos se, por exemplo, o empregado divulgar a terceiros, como os concorrentes, informações sigilosas sobre qualquer técnica ou processo utilizado pela empresa.

Entretanto, a lealdade sob o aspecto jurídico não se estende à lealdade referente ao respeito a acordos firmados pelos sindicatos. Neste caso se busca alcançar até que momento se espera do empregado uma conduta de lealdade para com o contrato de trabalho já extinto.

Apresentadas as bases legais, jurisprudenciais e doutrinárias que embasaram esta questão pode-se, então, definir que a lei, mesmo permitindo aos sindicatos prerrogativas em acordos com a classe patronal, é explícita com relação aos direitos dos empregados e, perante aquela, são invioláveis e, portanto, inegociáveis sendo, então, aceitável sob o aspecto legal, que o empregado busque, na Justiça do Trabalho, mitigar o direito negado.

No entanto, pela subjetividade da lealdade aqui tratada, que vai além da que é estabelecida nos deveres anexos de conduta implícitos no contrato de trabalho, é preciso que se analise sob o ponto de vista moral, principalmente no que se refere ao respeito que o empregado dedica à união denominada sin-

dicato e à qual ele, empregado, livremente delegou poderes de negociar por si, sob pena de, não respeitando tal delegação, reduzir a força da união que se pretende, pela formação de sindicatos.

Ao contrário de críticas preconceituosas e descabidas e que só revelam o imenso desconhecimento da filosofia do instituto, a outorga de prerrogativas funcionais exclusivamente aos sindicatos acaba mesmo por facilitar a organização das relações trabalhistas, sociais, políticas e econômicas, posto que deixar as relações conflituosas a cargo das próprias partes, sem um ente a homogeneizar os interesses e ideias, seria anarquizar os conflitos a ponto de impedir sua pacificação (GRÜNWARD, 2003).

A afirmação do autor deixa transparecer a força resultante da associação a qual imprime mais poder de negociação a uma classe, reduzindo-se essa força, quando o associado não aceita, de alguma forma, os acordos estabelecidos pelo órgão sindical de classe.

Essa redução de poder pode advir do fato de o empregado, não demonstrando lealdade ao acordado pelo sindicato, torna mais difícil, no decorrer do tempo, as negociações com um sindicato que, ou não busca ressaltar os direitos do empregado cedendo em aspectos nos quais a lei não permite e, portanto, ensejando futuros problemas trabalhistas aos empregadores.

Portanto, a deslealdade para com os acordos sindicais por parte do empregado pode redundar em resultados que podem, no decorrer do tempo, vir contra os anseios dos próprios empregados pela subtração de força de seu sindicato.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Do que se estudou, com base na legislação, na jurisprudência e na doutrina, pode-se perceber que há muito pouca preocupação com o tema levantado no presente trabalho podendo-se concluir que há clareza e concordância, no que tange aos deveres anexos de conduta e, de especial interesse deste estudo, com relação à lealdade subjetiva.

Entretanto, com relação à lealdade no que se refere ao respeito do empregado aos acordos firmados entre sindicatos e empregadores, parece haver uma geral omissão (não se tratando de tal tema), possivelmente pela subjetividade que o constitui.

A legislação não trata desse tipo de lealdade, nem estabelece em sua letra, a possibilidade de sua existência. A doutrina, por sua vez, tem-se preocupado com a lealdade enquanto parte dos deveres anexos de conduta, sem tanger, tampouco, a possibilidade de o empregado, findo o contrato e em desrespeito ao ajuste feito entre o sindicato que o representa e o empregador, buscar na Justiça do Trabalho, direito que esse empregador não lhe atribuiu em função do acordo no qual o sindicato abriu mão, em nome do empregado. Já a jurisprudência mostra que, em caso de ocorrer a referida condição, o empregado, sob a luz da legislação, terá seu direito garantido, devido e sanado, pois o julgador buscará na lei o respaldo necessário para o julgamento.

Portanto, julga-se atingido o principal objetivo deste estudo, o qual foi analisar na atualidade, a questão da lealdade do trabalhador aos acordos estabelecidos entre os representantes sindicais dos trabalhadores e representantes patronais, sob a ótica da moral, da ética e do sistema jurídico pátrio, concluindo-se que a lealdade, com relação à observância dos acordos estabelecidos pelos sindicatos, não se inclui nos deveres anexos de conduta, mas é uma questão moral, que diz respeito intrinsecamente ao empregado e à sua consciência, respondendo-se à questão problema que norteou este estudo.

Em resposta, tem-se que os julgados demonstram que os julgadores, em princípio, percebem como a parte mais fraca o empregado e que, com relação aos deveres anexos de conduta, quando provado que são desrespeitados pelo empregado, responsabiliza-o, com decisões que fazem pesar sobre ele o rigor da lei. Entretanto, com relação à tratada lealdade aos acordos sindicais, se desrespeitados pelo empregado na busca pelo direito legal negado, o julgador, via de regra provada a contrariedade ao que estabelece a lei, dão ganho de causa ao empregado, em detrimento de qualquer razão alegada pelo empregador, que se fundamente em acordo que desrespeite o que a lei estabelece.

Portanto, permanece a questão da lealdade aos acordos estabelecidos pelos sindicatos, por parte do empregado, como uma questão de consciência,

sabendo-se que, o sindicato, não pode estabelecer acordos que suprimam direitos dos empregados previstos em lei.

Sugere-se que outros pesquisadores busquem aprofundar a discussão em torno desse tema, sobre o qual não se tem observado nenhuma discussão e, assim, possam contribuir para que se estabeleça, dentro dos limites aceitáveis, a questão moral da lealdade do empregado para com os acordos estabelecidos, buscando meios de incentivar os sindicatos a observarem as normas legais no intuito de se reduzir os problemas decorrentes da não observação destes comandos, o que proporcionará ao empregado a situação de demonstrar deslealdade aos acordos, na busca do direito que vê prejudicado.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Diego Martins Silva. O princípio da boa-fé e suas diferenças entre objetiva e subjetiva. **JúrisWay**. 28 jul 2009. Disponível em <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=1781> Acesso em 28 jul 2013.

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

BRASIL. **Constituição da república federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 15 jul 2013.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 29 junho 2013.

_____. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro 2002. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm> Acesso em 19 jul 2013.

_____. Lei nº 9.279 de 14 de maio de 1996. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19279.htm> Acesso em 2 set 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE RE-VISTA RR 284001020055180006 28400-10.2005.5.18.0006**. José Roberto Freire Pimenta. 17 ago 2011. Disponível em <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20298526/recurso-de-revista-rr-284001020055180006-28400-1020055180006>> Acesso em 23 ago 2013.

BIRNFELD, Marco Antonio. Indisponibilidade de direitos trabalhistas não permitem quitação geral perante quitação prévia. **Judice Online**. Disponível em <http://www.espacovital.com.br/consulta/noticia_ler.php?id=18040> Acesso em 23 ago 2013.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. **Responsabilidade civil pré-contratual em direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

CORDEIRO, Antonio Manuel da Rocha. **Da boa-fé no direito civil**. Coimbra, Almedina, 2007.

GALDURÓZ FILHO, Aurélio Fernandes. Consequências do descumprimento do contrato de trabalho. 19 jul 2012. Disponível em <<http://www.cruzeirosul.inf.br/materia/403450/consequencias-do-descumprimento-do-contrato-de-trabalho>> Acesso em 14 jun 2013.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 1991.

GRÜNWARD, Marcelo Ricardo. Prerrogativas e poderes sindicais: relação jurídica interna. mai 2003. **Jus Navigandi**. Disponível em <<http://jus.com.br/artigos/6664/prerrogativas-e-poderes-sindicais-relacao-juridica-interna>> Acesso em 23 ago 2013.

GUIA TRABALHISTA. **Direitos constitucionais do trabalhador**. Disponível em <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/direitos.htm>> Acesso em 28 jun 2013.

LARENZ, Karl. **Derecho de obligaciones**. Tradução BRIZ, Jaime Santos. Madrid: ERDP, 1958.

LEX MAGISTER. **JT considera inválidas cláusulas de sigilo e não concorrência que afetam liberdade de trabalho**. Disponível em <http://www.lex.com.br/noticia_24849843_JT_CONSIDERA_INVALIDAS_CLAUSULAS_DE_SIGILO_E_NAO_CONCORRENCIA_QUE_AFETAM_A_LIBERDADE_DE_TRABALHO.aspx> Acesso em 04 set 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 35 ed. São Paulo: LTr, 2009.

ROCHA, Andréa Presas. Contratos de trabalho, modalidades e cláusulas especiais. Contrato de aprendizagem. **Jus Navigandi**. Nov 2007. Disponível em <<http://jus.com.br/artigos/10658/contratos-de-trabalho-modalidades-e-clausulas-especiais-contrato-de-aprendizagem>> Acesso em 14 jun 2013.

ROCHA, José Gilson. Diferença entre resolução, rescisão, anulação, nulidade, inexistência, distrato. 12 dez 2002. **Jus Navigandi**. Disponível em <<http://jus.com.br/forum/19499/diferenca-entre-resolucao-resilicao-rescisao-anulacao-nulidade-inexistencia-distrato/>> Acesso em 19 jul 2013.

ROSA, Renata Martins. Aspectos do direito do trabalho. **Âmbito Jurídico**. Rio Grande, XIV, nº 91, ago 2011. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10060&revista_caderno=25> Acesso em 28 jul 2013.

VIEIRA, Marli Soares Souto. Perguntas e respostas sobre acordo e convenção coletiva de trabalho. out 2010. Disponível em <http://www.sindhong.org.br/uploaded_files/artigo_1_3.pdf> Acesso em 07 jul 2013.

VILLAR, Marcus Vinicius Pessoa Cavalcanti. Desenvolvimento histórico da legislação trabalhista no Brasil. **ViaJus**. 07 nov 2006. Disponível em <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=577>> Acesso em 14 jul 2013.

ÚLTIMA INSTÂNCIA. **Acordo coletivo não pode subtrair direitos assegurados por lei, diz TST**. 14 mar 2008. Disponível em <<http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/noticias/11539/acordo+coletivo+nao+pode+subtrair+direitos+assegurados+por+lei+diz+tst.shtml>> Acesso em 04 jun 2013.