

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO I**

**LUCIANA DE ABOIM MACHADO**

**GUILHERME WÜNSCH**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

**Secretário Executivo** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

#### **Representante Discente – FEPODI**

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

#### **Secretarias:**

##### **Relações Institucionais**

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

##### **Relações Internacionais para o Continente Americano**

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

##### **Relações Internacionais para os demais Continentes**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

#### **Eventos:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSC – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

#### **Comunicação:**

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

**Membro Nato** – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS

Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva; Guilherme Wünsch. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-702-1

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa  
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis  
Santa Catarina – Brasil  
[www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br)



Universidade do Vale do Rio dos Sinos  
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil  
<http://unisinovale.com.br>

# XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

---

### **Apresentação**

UMA GERAÇÃO VAI, E OUTRA VEM; PORÉM A TERRA SEMPRE PERMANECE.

São de Érico Veríssimo, celebrado e reconhecido autor gaúcho, de uma das mais belas obras da literatura brasileira, a trilogia de O tempo e o vento, as palavras que intitulam esta apresentação. Para além da discussão sobre a formação histórica do Estado do Rio Grande do Sul, que, honrosamente, recebeu, neste segundo semestre de 2018, o XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, a obra cíclica de Veríssimo propõe uma reflexão sobre a existência, a resistência, a memória. Na dualidade do tempo, aquele que corroi, passa e, por vezes, destrói, e do vento, que permanece e se repete, lembramos que o trabalho também é sopro de vida, presença neste mundo marcado pela inexorável passagem do tempo e dos ventos.

Há algum tempo, estamos escutando que o trabalho deixará de existir, que as novas tecnologias remodelarão o mercado de trabalho e profissões tornar-se-ão obsolescência em uma sociedade cada vez mais marcada pela velocidade. Consumo, riqueza, trabalho, liquidez. Um ciclo voraz se cria em nossas vidas e, sem percebermos, estamos na Roda-Viva do Chico, porque “a gente quer ter voz ativa e no nosso destino mandar”, mas quantas vezes “eis que chega a roda da vida e carrega o destino para lá”? O trabalho manda no nosso destino. Somos seres relacionais e o trabalho é uma das figuras centrais que permite a formação de nossa identidade.

Tendo a tecnologia evoluído exponencialmente nas últimas décadas, em especial no atual século XXI, as raízes clássicas do Direito do Trabalho encontram-se em cheque e beiram a extinção. Aqui, não se fala de precarização das relações de trabalho, desproteção do trabalhador, fomento à percepção de lucro descomedida ou desatenção aos direitos humanos, cuida-se de intensa transformação epistemológica para a qual, talvez, os principais operadores do Direito do Trabalho ainda não estejam preparados.

Todas estas modificações são fruto do avanço tecnológico que desafia a humanidade nos últimos tempos, de modo que de nada adianta estabelecer resistência quanto ao fenômeno. Perquirir a existência de uma crise do trabalho no Brasil não é algo da nossa história recente, porque esta crise é fruto da pretensa tentativa de se produzir riqueza, reduzindo-se o trabalho, pelo menos naquela configuração tradicional que se conhece. No entanto, não se pode olvidar

que o trabalho é o meio de acesso da maioria dos indivíduos aos produtos necessários para as suas vidas. Neste sentido, não há como se pensar, ao menos atualmente, numa sociedade que não precisa do trabalho de seus cidadãos.

O Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I, apresentado neste Congresso do CONPEDI, realizado na Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Campus Porto Alegre, evidencia que as reflexões expostas não se contentam com soluções Prêt-à-Porter. Ao contrário, questionam, saem do lugar comum, fazem frente à liquidez de nossas relações desejando a perenidade do conhecimento. Nossos profícuos debates mantiveram o rigorismo científico que se espera da Academia e levantaram dúvidas quanto à mens legis estabelecida pela Reforma Trabalhista. Como conciliar capital e trabalho? Partindo-se de tal premissa, aparentemente simples, mas que carrega profundidade de significação, obtivemos a apresentação de temas como a limitação do dano moral e a sua inconstitucionalidade frente ao princípio da dignidade da pessoa humana, um dos principais dilemas neste momento de nova legislação.

Ainda, questões como flexibilização e terceirização, a reconstrução do sentido do princípio da proteção do trabalhador de Plá Rodrigues, o trabalho do estrangeiro, a corrupção como entrave para a efetivação de direitos trabalhistas e a crise econômica como obstáculo ao alcance do trabalho enquanto verdadeiro direito social permearam muito mais indagações do que respostas fechadas. Não estávamos neste Grupo para apresentar respostas. Não somos centelhas cerradas.

O papel da ONU e a Agenda 2030, os influxos tecnológicos no trabalho e no Direito do Trabalho, o dever de informação do empregador e o teletrabalho foram temáticas que demonstraram a preocupação transnacional que a matéria possui, em um contexto ainda lastimável de empregados vitimados em acidentes de trabalho, motivando uma atuação conjunta de todos os atores que compõem a relação empregatícia.

Não fugiu ao Grupo de Trabalho temas áridos como a redução do intervalo intrajornada, a relação capital e trabalho, o trabalho escravo contemporâneo, assédio sexual e o Compliance como ferramenta capaz de amenizar a hostilidade deste ambiente que clama pela miragem de uma Justiça célere e apta a proteger os hipossuficientes. Por fim, temas como o contrato de trabalho do menor, greve, políticas de inclusão para trabalhadores deficientes e a preocupante discriminação contra o empregado com HIV demonstram que nossa relação com o Direito do Trabalho, para além de jurídica, é empática, sociológica e filosófica. Somos testados, o

tempo todo, ao exercício de nossa capacidade de nos colocarmos no lugar do outro, verdadeiro sentido da palavra alteridade e perfeitamente cabível neste momento de reconstrução ideológica do Direito do Trabalho.

O (novo) Direito do Trabalho deve ampliar sua proteção jurídica a qualquer forma de trabalho, observando suas peculiaridades e tendo olhos firmes nos anseios sociais. Os trabalhadores são as pessoas fortes que desejam viver e não querem apenas sobreviver. Não aceitam menos do que viver em plenitude, dignas, íntegras e respeitadas pelo que são. Fortes são os que ousam defender dignidade entre os que não possuem força suficiente e que só querem sobreviver. Deles, tiramos a lição de que a atividade empresarial se desenvolve pela força motriz do trabalho. Trabalhadores, empregados e empregadores não devem estar em posições antagônicas. Não devem apenas ver o tempo passar. É tempo de trabalho.

Com votos de boa leitura, deixamos nosso agradecimento por tanto haver nos ensinado este grupo de pesquisadores. Na certeza de que ainda estaremos juntos em outras oportunidades, porque o vento há de nos brindar o reencontro.

Professora Dr<sup>a</sup>. Luciana Aboim Machado - UFS

Professor Dr. Guilherme Wünsch - UNISINOS

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - [publicacao@conpedi.org.br](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

## **A INFORMAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DIREITO, DEVER E/OU PRINCÍPIO**

### **INFORMATION IN LABOR RELATIONS: RIGHT, DUTY AND / OR PRINCIPLE**

**Lucieli Breda <sup>1</sup>**

#### **Resumo**

O presente artigo se propõe a iniciar o estudo acerca de como a informação se apresenta nas relações de trabalho. Para isto, parte-se do estudo da presença e relevância da informação nas relações laborais. Posteriormente, analisa-se se a informação pode ser enquadrada como um direito, um dever e/ou um princípio de Direito do Trabalho, de acordo com a doutrina e jurisprudência. Não há pretensão de concluir por determinada classificação, mas apenas verificar as possibilidades que se apresentam.

**Palavras-chave:** Informação, Trabalho, Direito, Dever, Princípio

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

This article proposes to start the study about how the information is presented in the labor relations. For this, we start with the study of the presence and relevance of information in labor relations. Subsequently, it is analyzed if the information can be framed as a right, a duty and / or a principle of Labor Law, according to the doctrine and jurisprudence. There is no pretension to conclude by a certain classification, but only to verify the possibilities that present.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Information, Labor, Right, To owe, Principle

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito

## 1 INTRODUÇÃO

Em um momento que muito se conjectura acerca dos efeitos – favoráveis ou não – que a Lei 13.467/2017, popularmente conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, podem gerar para os contratos de trabalho, tanto vigentes quanto novos, bem como para o Direito do Trabalho como um todo, ainda mais importante se tornam os estudos propedêuticos, voltados para as questões basilares e intrínsecas desta área do Direito, notoriamente as temáticas principiológicas e de formação e manutenção das relações trabalhistas.

Diante disso, e dada a relevância do Direito do Trabalho para a manutenção e melhora das condições sociais, este artigo se propõe a analisar – sem pretensão de esgotar o tema, mas dar o início a um estudo mais profundo e detido sobre o assunto –, a importância da informação nas relações de trabalho, independentemente da classificação ou enquadramento que a doutrina ou a jurisprudência lhe aplique.

O estudo parte do exame da existência da informação nas relações de trabalho, de modo a verificar qual a importância da informação neste liame relacional, e o quanto a informação faz parte vínculo entre trabalhador e empregador.

Posteriormente, passa-se à análise da informação sob três enfoques: enquanto considerada como um direito, mesmo que inespecífico; como um dever, mesmo que anexo ao contrato de trabalho; e, por fim, se a informação vir a ser considerada como um princípio específico de Direito do Trabalho.

Destaca-se que a pretensão não é concluir pelo enquadramento de uma ou outra maneira, mas apenas verificar, se e como, a doutrina e jurisprudência tem abordado esta questão.

## 2 A informação nas relações de trabalho

Segundo o Dicionário Etimológico, a palavra informação vem do Latim, de *informare*, que significava "modelar, dar forma", de *in mais formare*, "formar". Daí surgiu a conotação de "formar uma ideia de algo", que passou depois a "descrever" e mais tarde se generalizou em "contar algo a alguém sobre alguma coisa".

E “contar algo a alguém sobre alguma coisa” ou mais simplesmente “noticiar algo”, quando se trata de Direito do Trabalho e, especificamente, do contrato de trabalho enquanto relação entre dois sujeitos (trabalhador e empregador), torna-se muito mais importante, para não dizer essencial.

O contrato de trabalho pode ser considerado como contrato relacional, pois este possui como conteúdo relações sociais duradouras que tem por finalidade manter uma relação de cooperação de prazo indefinido (BARZOTTO, 2015, p. 1). Além disso, os contratos relacionais implicam um conjunto de vínculos pessoais e comunitários de solidariedade, confiança e cooperação, que se fazem presentes de diversos modos e em múltiplas intensidades ao longo do tempo (IDEM). No caso do contrato de trabalho, este abarca uma relação primária, mediante a qual indivíduos se envolvem como seres particulares e totais, sendo uma expressão do ser humano em sua dimensão existencial (IBIDEM, p. 3).

Para que assim se caracterize é imprescindível a relação/interação entre dois sujeitos, trabalhador<sup>1</sup> e empregador.

Além disso, é certo também que um destes sujeitos necessariamente é uma pessoa física (MARTINEZ, 2011, p. 116) e, se de outro lado, não é imperiosa a presença de uma pessoa física, haverá de alguma maneira, ao menos como representante deste sujeito, uma pessoa física<sup>2</sup>.

No que tange à personalidade e como se apresenta no contrato de trabalho tido como relacional, explica Barzotto:

A característica correspondente ao contrato relacional que diz respeito à personalidade seria o fato de que o contrato é aberto, ou seja, suas cláusulas estão em constante mutação. Isto porque o contrato de trabalho na fase pós-moderna, exige a proteção do vulnerável (empregado) mas necessita de um envolvimento das partes com compromissos procedimentais, ou seja, há um aspecto não apenas de revisão obrigacional, mas uma orientação periódica desta revisão, um planejamento e avaliação das expectativas. Isto vale para o estabelecimento de metas (de cada sujeito e comuns), formação profissional continuada, exigências mercadológicas de readaptação das funções e reorganização da gestão empresarial e do quadro de pessoal em função de produção e atendimento a terceiros consumidores ou clientes. Ainda, como uma relação primária, o contrato de trabalho deve atender exigências de condutas de boa-fé dos contraentes.

O empregado deve estar aberto à proposição de novos postos de trabalho e novas funções e o empregador deve oportunizar o questionamento de seu empregado. Este diálogo é típico de uma gestão comunitária relacional do empreendimento. Não é possível conceber-se que a personalidade esteja apenas relacionada à realização de um conteúdo ocupacional convencionado inicialmente, estanque, se o contrato perdura no tempo e o empregado

---

<sup>1</sup> E aqui emprega-se o termo trabalhador e não apenas empregado, de forma a abranger o maior número de possibilidades de relações de trabalho em sentido amplo, de modo a não restringir o estudo a apenas relações formalizadas.

<sup>2</sup> Por exemplo o disposto no artigo 483 da CLT acerca da rescisão indireta “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama” ou “o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”.

existencialmente necessita explorar novas possibilidades profissionais no ambiente laboral e a empresa, no exercício da livre iniciativa, deve ser reorganizada para atender as demandas de sua função social, na qual deve incluir-se a realização pessoal e profissional do trabalhador. (IBIDEM, p. 4)

Partindo-se destas premissas, a imperiosa interação entre os sujeitos da relação de trabalho deve, ou pelo menos deveria, estar pautada no agir com boa-fé de maneira geral, em todos os momentos, ou seja, na fase pré-contratual, durante o contrato e mesmo quando encerrada a relação. Assim, a boa-fé deve, ou deveria, ser considerada como um princípio geral a ser seguido em todas as situações (MARTINS-COSTA, 2000, p. 155/168), principalmente nas relações de trabalho.

Diante disso, fica clara a necessidade de diálogo entre as partes como um elemento para a realização da confiança recíproca no contrato de trabalho, com fundamento na cooperação e na boa-fé, seja na formação no contrato, na sua adaptação ou no momento da rescisão contratual (BARZOTTO, 2015, p. 5).

E, desta forma, o ato de informar, de forma clara e verdadeira, deveria permear o diálogo entre o trabalhador e o empregador, de modo a evitar conjecturas, abstrações e atritos desnecessários e desgastantes.

É o que dispõe o artigo 422 do Código Civil, onde “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

Importante destacar que o Constituinte de 1.988 preocupou-se também com a questão da informação, deixando expresso entre o seletor rol de direitos fundamentais contido no artigo 5º, inciso XIV que “é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional”.

Neste sentido, Alan Supiot destaca que o Direito contemporâneo está fundado em três pilares, quais sejam, a promoção da informação, do procedimento e da negociação, sendo que em relação ao primeiro, ressalta o aumento das obrigações de informação e de transparência, modificando a concepção tradicional de inúmeros vínculos sociais (SUPIOT *apud* RIBEIRO DIAS, 2012, p. 83/84).

Acerca da relevância da comunicação também se destacam os dizeres de Hannah Arendt (1999, p.188):

Se não fossem iguais, os homens não seriam capazes de compreender-se entre si e aos seus ancestrais, nem de prever as necessidades das gerações futuras. Se não fossem diferentes, os homens dispensariam o discurso ou a ação para se fazerem entender, pois com simples sinais e sons poderiam comunicar suas necessidades imediatas e idênticas.

Esta interação entre seres humanos se dá, como regra, através da linguagem, da comunicação, das informações que prestam estes sujeitos um ao outro. Conflitos que se tornam litígios judiciais, muitas vezes são decorrentes de atritos na comunicação entre empregador e trabalhador.

Importante esclarecer que não se desconhece todo o contexto histórico de lutas e diferenças entre a figura do trabalhador e a do empregador. Não se pretende partir da premissa da igualdade entre as partes ou propor um equilíbrio de forças e argumentos na negociação ou durante o contrato de trabalho. A intenção aqui é, de forma embrionária, indicar como as informações fornecidas ou deixadas de ser, auxiliam ou prejudicam a necessária interação entre os seres da relação de trabalho.

Ora, a informação nas relações de trabalho deve ser uma via de mão dupla para tornar-se efetiva: empregador informando e recebendo informações e trabalhador idem. A informação sozinha, sem um receptor, não atinge seu objetivo. Assim, também sob este aspecto, a reciprocidade é imperiosa. O vínculo de trabalho revela uma estrutura complexa, na qual ambas as partes assumem compromissos recíprocos e, neste caso, a necessidade da informação é um destes compromissos, ou deveria o ser.

O fato é que a relevância da informação nas relações de trabalho é constatada seja na fase pré-contratual, durante o contrato de trabalho ou na fase pós-contratual.

Sobre a importância da informação na fase pré-contratual, insta destacar a obra decorrente da Dissertação de Mestrado de Sara Costa Apostolides, apresentada na Faculdade de Direito na Universidade de Lisboa em novembro de 2005, onde a autora dedica mais de trezentas páginas ao estudo da informação enquanto dever de ambas as partes da relação de trabalho, com recorte de estudo na fase pré-contratual, de onde se extrai parte da sua conclusão para elucidar a questão:

O dever de informação na formação do contrato de trabalho coloca, como em qualquer contrato, um problema de justa distribuição da informação relevante para a formação da vontade contratual das partes, assumindo nessa medida forte relevância para a verificação dos pressupostos de que depende o correcto funcionamento da mecânica contratual, nomeadamente a liberdade e a igualdade.

O dever pré-contratual de informação tem uma dupla funcionalidade. De um modo geral, o dever pré-contratual de informação pugna pela correção da conduta das partes, como forma de fomentar a confiança dos sujeitos privados nos mecanismos ao seu dispor no comércio jurídico. Mas, num plano mais particular, do relacionar específico entre sujeitos no âmbito das negociações de um contrato, a confiança não é suficiente para explicar o caráter impositivo da boa-fé, nomeadamente ao nível do dever de informação. O dever de informação não depende da específica relação de confiança que eventualmente se estabeleça entre as partes com a abertura das negociações. No plano das negociações de um contrato, o dever pré-contratual de informação tem outra função que é a de contribuir para que no momento da formação da vontade contratual e da emissão da declaração negocial as partes disponham das informações que lhes permitam exercer efectiva e materialmente a autonomia privada. (APOSTOLIDES, 2008, p. 305)

No mesmo sentido, quanto à fase pré-contratual, Luciano Augusto de Toledo Coelho:

Na fase pré-contratual a informação é essencial para a percepção de cada contratante sobre as vantagens ou não do negócio, influenciando no momento psicológico que pode levar a erro na avaliação da realidade. Imagine-se, por exemplo, o trabalhador que pretende trabalhar em empresa que ofereça participação anual nos lucros, e que é informado durante a seleção de que o futuro empregador possui regulamento que prevê o programa, todavia, ao ingressar na empresa, descobre que tal parcela só é paga aos empregados após dois anos de serviço para a empresa. (2008, p.87)

E, como exemplo do debate que envolve a informação e seus reflexos no curso do contrato de trabalho, traz-se à colação trecho do acórdão proferido nos autos do processo 0020292-23.2015.5.04.0752 de 24 de março de 2017 onde, para negar provimento ao recurso ordinário da parte autora e manter a sentença quanto à ausência de nexos ocupacionais entre a doença alegada e o labor na empresa, assim restou consignado como razão de decidir:

Para observância e concretização das normas de segurança, incumbe ao empregador disseminar a informação aos seus empregados, assim como propiciar o seu treinamento. Sebastião, na obra (São Paulo, Geraldo de Oliveira Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador LTr, 2002, p. 136-137), indica:

"As três principais convenções da OIT que tratam da saúde do trabalhador, todas ratificadas pelo Brasil, trazem normas a respeito do direito à informação. Prevê a Convenção n. 148 que 'os trabalhadores ou seus representantes terão direito a apresentar propostas, receber informações e orientação, e a recorrer a instâncias apropriadas, a fim de assegurar a proteção contra riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho (art. 7º.2). Para enfatizar o direito, repete no art. 13 que 'todas as pessoas interessadas deverão ser apropriada e suficientemente informadas sobre os riscos profissionais que possam originar-se no local de trabalho devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações

e receber instruções suficientes e apropriadas quanto aos meios disponíveis para prevenir e limitar tais riscos, e proteger-se dos mesmos".  
Na legislação pátria, são destacados o artigo 19, § 3º, da Lei 8.213/91 e os artigos 182, III e 197, ambos da CLT, os quais repisam a importância de repasse de informações pormenorizadas dos riscos e dos produtos manipulados à saúde do trabalhador. (...).  
(TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, 2018)

Por fim, no que tange à importância da informação na fase pós-contratual cita-se a título exemplificativo o estudo de José Affonso Dallegrave Neto (2017, p. 66/68), de onde se extrai:

Assim, eventual calúnia dimanada pelo empregador, ainda que após a extinção do contrato de trabalho, viola dever anexo de conduta, pautado pela boa-fé contratual (art. 422 do CCB).

(...)

A competência material para apreciar o dano moral oriundo da violação de deveres de lealdade, proteção e informação é da Justiça do Trabalho, vez que resultante de dever de conduta anexo ao contrato de trabalho, ainda que de um contrato findo. Ademais, corrobora este entendimento o fato do agente, ao ofender a vítima, agir não na condição de um sujeito qualquer que afronta a personalidade de outrem, mas especificamente de um ex-empregador que difama ou calunia seu ex-empregado com informações distorcidas atinentes a execução do contrato de trabalho. O status jurídico do agente (ex-empregador) e da vítima (ex-empregado) são fundamentais para a classificação de um direito relativo e da responsabilidade do tipo contratual.

(...)

Controvérsias à parte, a doutrina e a jurisprudência vêm assentando posição de que o princípio da boa-fé objetiva pressupõe deveres de conduta às partes (proteção, lealdade e informação) a partir das tratativas negociais e se perduram mesmo após a extinção do contrato de trabalho.

Como destacado acima, a informação possui tamanha relevância nas relações de trabalho que seus reflexos são consideráveis, podendo inclusive encerrar um contrato de trabalho. Exemplo disso é a situação que o empregado deixa de informar seu empregador acerca de circunstância que o impede de exercer determinada função, como habilitação necessária, conhecimento ou formação exigida. De outro lado, o empregador que não informa todas as circunstâncias e requisitos para o cargo, omitindo, por exemplo, a necessidade de transferência de domicílio.

Ante o exposto, verifica-se que, independentemente da fase do contrato que se apresente – pré, durante ou pós contratual –, a informação está presente nas relações de trabalho, sendo relevante e influente sua exploração.

## 2.1 OS POSSÍVEIS ENQUADRAMENTOS DA INFORMAÇÃO: DIREITO, DEVER E/OU PRINCÍPIO

Identificada a presença e importância do instituto da informação para as relações de trabalho, inclusive pré-contratual, passa-se a verificar como a doutrina e jurisprudência têm enquadrado a informação: como um direito, um dever ou um princípio.

### 2.1.1 A informação como um direito

Pequena parte da doutrina e jurisprudência trabalhista considera a informação como um direito.

É o exemplo de Maria Beatriz Ribeiro Dias, para a qual o direito à informação está previsto no artigo 5º inciso XIV, à luz do princípio da boa-fé contratual, produzindo seus efeitos tanto na formação e manutenção de uma relação contratual de confiança, quanto na celebração de um contrato transparentes, sem abuso de qualquer das partes contratantes, garantindo a formação e manutenção de um contrato equilibrado (RIBEIRO DIAS, 2012, p. 86). Esta produção de efeitos se encaixa perfeitamente nos contratos de trabalho, onde a confiança e transparência são essenciais, ou pelo menos deveriam ser.

Desta forma, para Maria Beatriz Ribeiro Dias a presença da informação no contrato de trabalho é decorrência de expressa previsão constitucional, reafirmado nos princípios da função social da propriedade e do contrato e da boa-fé contratual, elevando-o à categoria de direito fundamental do trabalho (IDEM).

Do Direito Ambiental também se empresta a classificação como direito, porém em relação ao inciso XXXIII<sup>3</sup> do artigo 5º da Constituição Federal. Paulo Affonso Leme Machado dedica um livro ao tema, intitulado de “Direito à Informação e Meio Ambiente”, de onde se retira:

O direito à informação é, ao mesmo tempo, de cada um e de todos, sendo que a primeira parte do art. 5º, XIV, da CF não se direciona com exclusividade aos meios de comunicação social.

(...)

O acesso à informação tratado no art. 5º, XIV, da CF difere do direito à informação apontado no art. 5º, XXXIII.

---

<sup>3</sup> XXXIII – todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado;

(...)

O direito à informação relaciona-se com a liberdade de dar notícia dos acontecimentos e dos fatos, os quais de qualquer modo possam interessar à coletividade ou parte dela, cabendo a cada um selecionar entre o de que pretende tomar conhecimento e o em que não está interessado. (2006, p. 53-55)

A jurisprudência trabalhista é tímida quanto ao enquadramento como direito, como segue:

RECURSO ORDINÁRIO E REMESSA NECESSÁRIA - NOTIFICAÇÃO INICIAL DA RECLAMAÇÃO - IRREGULARIDADE FLAGRANTE - OFENSA AOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO, DA AMPLA DEFESA E DO DIREITO À INFORMAÇÃO - NULIDADE PROCESSUAL CONFIGURADA - PROCEDÊNCIA. 1. A citação inicial é o ato de maior importância do processo, e não pode ser presumida, sob pena de naufragar a ordem social. A decretação de revelia e a aplicação da pena de confissão ficta, nessas circunstâncias, afrontam o contraditório e o amplo direito de defesa, insertos no artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal. Sendo assim, resta configurada a nulidade da notificação, uma vez demonstrada a ofensa ao dispositivo de cunho processual contido no inciso LV, do artigo 5º, da Constituição Federal, posto que restou negado à empresa o direito à informação, resultante do evidente vício de notificação, e, por consequência, o direito à reação, já que ficou impedida de apresentar defesa na reclamação trabalhista em apreço. (...) (TRT-6 - RECURSO ORDINARIO RO 35200833106004 PE 2008.331.06.00.4 (TRT-6), Data de publicação: 22/10/2008)

DANOS MORAIS. TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES E PERIGOSAS. APOSENTADORIA ESPECIAL. LAUDO TÉCNICO. NECESSIDADE. ENVIO DE GUIAS AO INSS. DIREITO À INFORMAÇÃO DO EMPREGADO. Não subsiste a alegação do empregador quanto à certeza de que mesmo se fosse realizado o laudo técnico e enviadas as guias para o INSS, não haveria a concessão da aposentadoria especial. O empregado tem direito de ser informado pelos meios próprios para prever a conduta que deverá tomar para obter o benefício previdenciário desejado, não sendo lícito ao empregador deixar de enviar a guia com dados sobre as condições de trabalho devidamente respaldados em prévio laudo médico ou feito por engenheiro do trabalho sobre as condições de empregado que recebe adicional de insalubridade, mesmo se o recebimento resultar de acordo firmado entre as partes ou em norma coletiva. (TRT 17ª R., RO 0027700-09.2006.5.17.0012, 2ª Turma, Rel. Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite, Rev. Desembargadora Claudia Cardoso de Souza, DEJT 12/11/2009)

Embora parca a doutrina sobre o direito à informação na área trabalhista, importante destacar as conclusões de Maria Beatriz Ribeiro Dias (2012, p.91), onde:

(...)

3. Diante do processo de constitucionalização dos direitos sociais, o direito à informação, originariamente concedido ao cidadão, deve ser estendido ao trabalhador. 4. Isto porque o trabalhador não perde a sua condição de cidadão durante o exercício de suas atividades profissionais. (...) 7. O direito à informação deve ser concedido ao empregado e também ao empregador como expressão do princípio da boa-fé que rege o contrato de trabalho. 8. A relação contratual de trabalho deve ser marcada pela transparência e confiança e isso é possível através do exercício do direito à informação. (...) 12. O desrespeito ao direito à informação implica em ato ilícito e como tal pode ser ressarcido.

Diante disso, não se apurou uma expressiva classificação da informação enquanto direito sendo aplicada ao Direito do Trabalho. De qualquer sorte, o entendimento da autora Maria Beatriz Ribeiro Dias desponta como uma alternativa notável para ampliar o uso desta espécie de classificação, consideravelmente pela constitucionalização dos direitos sociais e pelo reconhecimento da indissociabilidade do trabalhador e do cidadão.

#### 2.1.2 A informação como um dever

A informação também é considerada um dever pela doutrina e jurisprudência trabalhista, com maior expressividade do que o enquadramento anterior.

Para Ana Paula Pavelski, a informação aparece como dever, nomeando de dever de informação e igualando ao dever de esclarecimento, como segue:

A importante correlação que se pode aventurar nesse assunto é quanto à existência de igualdade entre as partes. Significativamente, estar muito e mais bem informado sobre todas as condições, implicações, finalidades de um contrato é estar em maior igualdade com a outra parte, ou estar dela separado por um abismo. No caso de contrato de emprego, sabe-se da hipossuficiência do trabalhador. Os deveres de informação e esclarecimento são imperiosos, a fim de que se possa tratar da boa-fé como um certo equilíbrio.

(...)

Na fase de formação de um contrato, especialmente aqui o de emprego, as informações sob todos os aspectos a ele inerentes – partes, prestações, objeto, duração, horários, locais, condições – são imprescindíveis, para que o vínculo constituído surta os efeitos esperados pelos contratantes. Durante a execução, as partes, igualmente, devem manter-se informadas, de maneira a cooperar com a finalidade a que se propuseram. A ausência de informações ou, por outro lado, sua deficiência, pode acarretar consequências em outros deveres funcionais, como o sigilo, a lealdade e até mesmo a proteção.

(...)

Ademais, as informações devem ser claras, completas, de modo que possibilitem uma exata compreensão pelo seu destinatário e até mesmo uma interpretação unânime pelas partes. (PAVELSKI, 2018, p. 28/29 e 31)

No mesmo sentido é o que apresenta Natalia Butignoli Segala, onde seria o dever de informação, ao lado do dever de aviso, a obrigação das partes de informarem-se mutuamente acerca de todos os aspectos atinentes ao vínculo sobre ocorrências que, com ele, tenha relação e todos os efeitos que possam advir da execução contratual (SEGALA, 2018). Acrescenta ainda que o dever de informação atinge os dados necessários e adequados para a realização do contrato, devendo haver cautela com relação a dados de ordem pessoal, sob pena de violação à privacidade e aos direitos de personalidade, tornando a prática abusiva (IDEM).

E, destacando que o dever de informação instrumentaliza a relação obrigacional desde a sua origem até o seu encerramento, Leonardo de Medeiros Garcia (2018, p. 14) classifica esta face da informação como um dever anexo, o qual nasceria de uma necessidade real, um déficit de informações.

Para Newton Cunha de Sena, a informação também é um dever, sendo que “para que o empregado possa alegar alteração lesiva ao contrato de trabalho, por ofensa à sua convicção religiosa, é imprescindível que tenha agido com boa-fé objetiva e cumprido o seu dever de informação” (2012, p. 31), ou seja, no momento da contratação tenha informado ao empregador que não pode laborar em determinado dia ou horário por convicção religiosa (IDEM).

Do mesmo entendimento comunga André Pessoa, ao abordar que “o empregador deve informar previamente os empregados sobre a existência de câmeras de segurança no seu ambiente de trabalho, deixando que se manifeste o seu desejo em aceitar ou não laborar nestas condições” (2012, p. 60).

Um dever subjacente e recíproco das partes é o de informação quanto ao andamento da própria execução do contrato e uma avaliação da realização ou frustração das expectativas. Se houver uma percepção de quebra do acordo entre as partes, esta mesma percepção fará com que as obrigações de uma parte para com a outra se tornem pesadas. Em teoria empresarial esta quebra da confiança vem a ser chamada de quebra do contrato psicológico, ou seja, simboliza a ruptura das expectativas de um dos contratantes. Se no cumprimento do contrato as obrigações das partes são percebidas como justas, a tendência é de que se desenvolvam relações em que os co-contratantes oferecem benefícios mútuos maiores dos que acordados inicialmente. Ao contrário, a imposição, por exemplo, de metas inatingíveis ou exigências de jornadas extras não remuneradas, por parte dos empregadores, atuam diretamente minando a fonte de motivação do empregado, que se traduz em inúmeros pedidos de indenização de danos morais e outras demandas por verbas salariais impagas. (BARZOTTO, 2015, p. 5)

Sobre o dever de informação, também Sara Costa Apostolides (2008, p. 289), contudo especificamente na fase pré-contratual, previsto no Código do Trabalho de Portugal, enfatizando a autora que tal como o trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre os aspectos relevantes para a prestação da atividade laboral, também o empregador deve informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.

Sobre o tema, abordando a informação enquanto um dever decorrente do princípio da boa-fé objetiva, o acórdão do processo 0020199-43.2016.5.04.0811, onde explica o relator:

Com efeito, tendo em vista a dimensão social e econômica alcançada pelas relações obrigacionais, espera-se das partes cooperação e confiança na realização dos negócios jurídicos. Atuam aí os princípios da proteção da boa-fé objetiva - criando deveres de cooperação, informação e lealdade - e, fundamentalmente, da confiança - vinculando as partes à não frustrar imotivadamente as expectativas legítimas criadas por sua conduta.

(...)

Entendo, portanto, que não houve conduta antijurídica da reclamada, consubstanciada na quebra de dever acessório ao contrato de trabalho, relacionado à quebra da confiança. Não houve rompimento imotivado da promessa de contratação. Ainda que se pudesse considerar que a empresa deveria ter informado o trabalhador de que a efetiva admissão, em 12-02-2016, estava vinculada ao efetivo início das obras, tendo deixado de observar plenamente o dever de informação, tal situação teria perdurado, no máximo, no período entre 28-01 e 12-02-2016, não sendo potencialmente geradora de dano moral. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, 2018)

O Tribunal Superior do Trabalho também já se valeu do dever de informação como fundamento para manter a condenação ao pagamento de horas extras decorrentes da nulidade do banco de horas, conforme se extrai da ementa do acórdão de recurso de revista 796-15.2011.5.09.0071:

RECURSO DE REVISTA. 1) PRESCRIÇÃO. HORAS EXTRAS. PRESTAÇÕES SUCESSIVAS. SÚMULA 294/TST. Estando o direito à jornada especial bancária assegurado no art. 224, caput, da CLT, a prescrição aplicável é a parcial. Incide, portanto, a parte final da Súmula 294/TST, pois, tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei. Recurso de revista não conhecido. 2) HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS – PERÍODO DE JORNADA DE 8 HORAS. CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 85 DO C. TST. As situações de desrespeito à regularidade do banco de horas conduzem à automática sobre remuneração das horas diárias em excesso, como se fossem efetivas horas extras, nos termos do § 3º do art. 59 da CLT. Na hipótese dos autos, o Tribunal a quo, com base no conjunto probatório carreado, entendeu que o banco de horas adotado pela Reclamada era inválido, pois

desrespeitou o dever de informação, além de não observar o contido no art. 59, § 2º, da CLT, já que a jornada de trabalho da Reclamante ultrapassou, diversas vezes, o teto global diário de 10 horas. Ressalte-se que, no presente caso, não se deve limitar a condenação ao adicional de horas extras, quanto às horas destinadas à compensação (Súmula 85, IV/TST), pois, segundo a Súmula 85, V/TST, “As disposições contidas nesta Súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade ‘banco de horas’, que somente pode ser instituído por norma coletiva”. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. 3) COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS. OJ-T 70/SBDI-1/TST – PERÍODO EM QUE NÃO EXERCEU CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO. Nos termos da OJ-T 70/SBDI-1/TST, determina-se a dedução no valor das horas extras da diferença entre a gratificação devida pela jornada de 8 (oito) horas e a devida pela jornada de 6 (seis) horas. Recurso de revista conhecido e provido, no aspecto. (Processo: RR - 796-15.2011.5.09.0071 - Fase Atual: ED, Número no TRT de Origem: RO-796/2011-0071-09, Órgão Judicante: 3ª Turma, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado)

Quanto à classificação da informação como um dever, mesmo que decorrente da boa-fé processual, verifica-se mais quantitativa a doutrina e a jurisprudência. Constata-se também que o dever de informação é bilateral, ou seja, tanto é dever do trabalhador quanto do empregador.

### 2.1.3 A informação como um princípio

A informação como princípio não é abordada pela doutrina trabalhista. Não se verificam, salvo melhor juízo, estudos ou artigos acerca da informação enquanto princípio para o Direito do Trabalho.

Contudo, o Tribunal Superior do Trabalho possui jurisprudência reiterada em matéria de salário complessivo, fundada no art. 5º XIV da Constituição Federal, com base no princípio da informação, como segue:

RECURSO DE REVISTA. BANCO DE HORAS. NORMA COLETIVA. VIGÊNCIA. DESCUMPRIMENTO. HORAS EXTRAS. 1. No que se refere ao prazo de vigência das normas coletivas e à sua não integração definitiva aos contratos de trabalho, o acórdão regional está em consonância com a OJ 322/SDI-I do TST e com a Súmula 277 desta Corte, no sentido de que “nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado” e de que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos”. No aspecto, aplica-se a Súmula 333/TST e incide o § 4º do art. 896 da CLT. 2. De outro lado, não se infere, quanto ao lapso em que vigentes as normas coletivas, tenha o Tribunal Regional deixado de lhes emprestar validade. Evidenciado,

isso sim, o descumprimento, pelo empregador, dos requisitos exigidos no instrumento normativo para a regularidade do banco de horas. Ilesos os arts. 7º, XXVI, da Lei Maior e 59, § 2º, da CLT. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. NORMA COLETIVA. SALÁRIO COMPLESSIVO. Consignado pelo Colegiado Regional que, por se tratar de empregado horista, não poderiam estar incluídos, no montante pago a título de hora trabalhada, os repouso semanais remunerados, a espécie comporta a incidência da Súmula 91/TST, segundo a qual “nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.” A vedação ao salário complessivo contida na Súmula 91/TST, considerada a sua finalidade, não comporta distinção entre pactuação individual ou coletiva, pois visa a permitir, em atenção ao princípio da informação (art. 5º, XIV, da Lei Maior), que o trabalhador exerça o direito de conferir e aferir a regularidade do pagamento dos seus direitos legais, convencionais e/ou contratuais. Aplicação do art. 896, § 4º, da CLT e da Súmula 333/TST. CORREÇÃO MONETÁRIA. Não examinada a matéria pela Corte Regional, à luz dos dispositivos e verbete trazidos na revista, aplica-se a Súmula 297/TST. DANOS MORAIS. RESTRIÇÃO AO USO DO TOALETE. CONFIGURAÇÃO. Tendo a Corte Regional, a partir da livre apreciação do acervo probatório, concluído que “a prova produzida evidencia que os empregados eram impedidos de ir ao banheiro quando necessitavam, o que evidencia que a empresa descumpria um dos deveres decorrentes da boa-fé”, não há falar em violação do art. 131 do CPC. Recurso de revista integralmente não conhecido. Processo: RR - 160800-08.2007.5.04.0232 - Fase Atual: E, Número no TRT de Origem: RO-160800/2007-0232-04, Órgão Judicante: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva)

É da interdisciplinaridade do Direito, que se busca no Direito do Consumidor a classificação como princípio.

Leonardo de Medeiros Garcia enfatiza que nas relações de consumo o dever de informação se torna princípio, em razão da vulnerabilidade do consumidor, devendo o fornecedor dar a máxima informação possível sobre os dados e riscos do produto ou serviço, ressaltando ainda o quanto segue:

A relação contratual deve se mostrar clara para as partes, significando descrição e informação correta sobre o produto ou o serviço a ser prestado. Este princípio se mostra de imensa importância, principalmente na fase pré-contratual, na qual o fornecedor usa de todos os meios para estimular o consumidor a aderir aos serviços e produtos oferecidos. Assim, o princípio da informação, reflexo do princípio da transparência, acarreta o dever para o fornecedor de esclarecer ao consumidor sobre todos os elementos do produto ou serviço, assim como, também, de esclarecer sobre o conteúdo do contrato que será estipulado, sob pena de ser passível de responder pela falha na informação. (2018, p. 14)

Neste mesmo enquadramento, ou seja, a informação enquanto princípio, poder-se-ia citar outros tantos artigos e pesquisas em matéria de Direito do Consumidor, notoriamente

diante do teor dos artigos 6º, inciso III, artigo 8º, artigo 9º e artigo 31 do Código de Defesa do Consumidor que importa serem transcritos:

Art. 6º São direitos básicos do consumidor:

(...)

III - a informação adequada e clara sobre os diferentes produtos e serviços, com especificação correta de quantidade, características, composição, qualidade, tributos incidentes e preço, bem como sobre os riscos que apresentem;

Art. 8º Os produtos e serviços colocados no mercado de consumo não acarretarão riscos à saúde ou segurança dos consumidores, exceto os considerados normais e previsíveis em decorrência de sua natureza e fruição, obrigando-se os fornecedores, em qualquer hipótese, a dar as informações necessárias e adequadas a seu respeito.

Art. 9º O fornecedor de produtos e serviços potencialmente nocivos ou perigosos à saúde ou segurança deverá informar, de maneira ostensiva e adequada, a respeito da sua nocividade ou periculosidade, sem prejuízo da adoção de outras medidas cabíveis em cada caso concreto.

Art. 31. A oferta e apresentação de produtos ou serviços devem assegurar informações corretas, claras, precisas, ostensivas e em língua portuguesa sobre suas características, qualidades, quantidade, composição, preço, garantia, prazos de validade e origem, entre outros dados, bem como sobre os riscos que apresentam à saúde e segurança dos consumidores.

Parágrafo único. As informações de que trata este artigo, nos produtos refrigerados oferecidos ao consumidor, serão gravadas de forma indelével.

Como destacou o autor acima, o fundamento para a informação ser considerada um princípio no Direito do Consumidor é a vulnerabilidade do consumidor.

Ora, não seria o trabalhador frente ao empregador tão ou mais vulnerável que o consumidor frente ao fornecedor? Mas isto será tema para outro momento.

No momento, o que se verifica é que a doutrina de Direito do Trabalho não classifica a informação como princípio e que a jurisprudência também é escassa sobre o tema. Contudo, o Direito do Consumidor possui estudos e similitudes com o do Trabalho que podem vir a ser aproveitadas, precipuamente quanto ao estudo da vulnerabilidade do consumidor.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Frente ao que restou analisado, resta cristalina a presença e, mais que isto, a importância da informação nas relações de trabalho.

Seja como direito, seja como dever ou, quiçá um dia, princípio, a informação apresenta-se nas fases pré e pós contratual também, além de integrar o contrato de trabalho durante sua execução.

Do exposto, pode-se verificar que, independentemente da classificação ou enquadramento que é dado à informação no âmbito do Direito do Trabalho – seja enquanto direito, dever ou princípio –, bem como independentemente da fase do contrato que se apresente – pré, durante ou pós contratual –, a informação está presente nas relações de trabalho em sentido amplo e o debate acerca de sua relevância tende a ampliar sua dimensão e aplicabilidade diante do fato de que o Direito do Trabalho, notoriamente depois da Lei 13.467/2017, está se (re)aproximando do Direito Civil e, assim, restou conferida, à primeira vista, maior liberdade e autonomia de negociação às partes: trabalhador e empregador.

## REFERÊNCIAS

APOSTOLIDES, Sara Costa. Do dever pré-contratual de informação e da sua aplicabilidade na formação do contrato de trabalho. Coimbra: Almedina, 2008.

ARENDRT, Hannah. A condição humana. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. O contrato de trabalho como contrato relacional. In: Revista LTr : legislação do trabalho, v. 79, n. 11, p. 1345-1352, nov. 2015.

BRASIL. Código Civil. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 15 jan. 2018.

BRASIL. Código de Defesa do Consumidor. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8078.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm)>. Acesso em: 15 fev. 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 15 jan. 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 15 jan. 2018.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Responsabilidade Civil Pré- Contratual em Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil Pré e Pós-Contratual no Direito do Trabalho. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/1502109>>. Acesso em: 30 nov. 2017.

ETIMOLÓGICO, Dicionário. Origem da Palavra informação. Disponível em: <<https://www.dicionarioetimologico.com.br/informacao/>>. Acesso em: 15 jan. 2018.

GARCIA, Leonardo de Medeiros. Deveres de Consideração nas Relações Contratuais. Disponível em <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/3465/2481>>. Acesso em: 17 jan. 2018.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. Direito à informação e meio ambiente. São Paulo: Malheiros, 2006.

MARTINEZ, Luciano, Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS-COSTA. Judith. A boa-fé no direito privado: sistema e tópica no processo obrigacional. 1 ed, 2 tir. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

PAVELSKI, Ana Paula. Funções da boa-fé objetiva no contrato individual de trabalho. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/1512188>>. Acesso em: 18 fev. 2018.

PESSOA, André. O direito à intimidade e o monitoramento do ambiente de trabalho por câmeras. In: Direitos Laborais inespecíficos: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. Renato Rua de Almeida, coord; Jeana Silva Sobral, Claudimir Supioni Junior, org. São Paulo: LTr, 2012.

RIBEIRO DIAS, Maria Beatriz. Direito à informação no Direito do Trabalho. In: Direitos Laborais inespecíficos: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. Renato Rua de Almeida, coord; Jeana Silva Sobral, Claudimir Supioni Junior, org. São Paulo: LTr, 2012.

SEGALA, Natalia Butignoli. O princípio da boa-fé objetiva: deveres instrumentais e a função reequilibradora nos contratos de trabalho. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=15890](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15890)>. Acesso em: 18 jan. 2018.

SENA, Newton Cunha de. Liberdade religiosa do empregado: (im)possibilidade de alteração da sua jornada de trabalho. In: Direitos Laborais inespecíficos: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. Renato Rua de Almeida, coord; Jeana Silva Sobral, Claudimir Supioni Junior, org. São Paulo: LTr, 2012.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Acórdão do processo 0020199-43.2016.5.04.0811 (ROPS). Disponível em: <  
[https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:l8NPIUsh9wJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje\\_2grau\\_help er/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D9952774%26v%3D19905548+%22direito+a+informa%C3%A7%C3%A3o%22+inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2016-12-02..2017-12-02++&client=jurispsl&site=jurisp\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurispsl&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:l8NPIUsh9wJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_help er/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D9952774%26v%3D19905548+%22direito+a+informa%C3%A7%C3%A3o%22+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-12-02..2017-12-02++&client=jurispsl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispsl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)>. Acesso em: 18 jan. 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Acórdão do processo 0020292-23.2015.5.04.0752 (RO). Disponível em: <  
[https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:l8NPIUsh9wJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje\\_2grau\\_help er/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D9952774%26v%3D19905548+%22direito+a+informa%C3%A7%C3%A3o%22+inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2016-12-02..2017-12-02++&client=jurispsl&site=jurisp\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurispsl&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:l8NPIUsh9wJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_help er/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D9952774%26v%3D19905548+%22direito+a+informa%C3%A7%C3%A3o%22+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-12-02..2017-12-02++&client=jurispsl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispsl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)>. Acesso em: 27 jan. 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. Acórdão do processo 35200833106004 PE 2008.331.06.00.4. Disponível em: <  
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/>>. Acesso em: 17 fev. 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO. Acórdão do processo RO 0027700-09.2006.5.17.0012. Disponível em: <  
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/>>. Acesso em: 17 fev. 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Acórdão do processo RR 160800-08.2007.5.04.0232. Disponível em: <  
<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=160800&digitoTst=08&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0232&submit=Consultar>>. Acesso em: 17 fev. 2018

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Acórdão do processo RR 796-15.2011.5.09.0071. Disponível em: <  
<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=000796&digitoTst=15&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0071&submit=Consultar>>. Acesso em: 17 fev. 2018