

O DIREITO À MENTIRA COMO EXPRESSÃO DOS DIREITOS HUMANOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

The right to lie as an expression of Human Rights in labor relations

Jéssica Serejo Luglio de Oliveira¹

ÁREA: Direito do Trabalho. Direito à mentira.

RESUMO: O presente artigo analisará se há fundamento jurídico que ampare um pretense direito à mentira como resposta à violação dos direitos humanos e fundamentais perpetrada pelo empregador. Pretende-se, inicialmente, traçar um panorama sobre a definição, contornos, características e evolução dos direitos humanos, especialmente do direito à igualdade, subsistência, vida, saúde e ao trabalho. Com espeque em tais informações, será apresentada como a inverdade é recepcionada pelo ordenamento jurídico, minudenciando artigos que reafirmam sua existência e outros que flexibilizam a busca pela verdade. Demonstrar-se-á que, no contexto das relações de trabalho, o direito à mentira encontra substrato jurídico a depender da casuística apresentada e que tal conduta não afronta o ordenamento jurídico, mas garante a efetividade dos direitos humanos e fundamentais. Ressalte-se, por derradeiro, que a intenção deste artigo não é esgotar o assunto, mas contribuir para fomentar o debate e munir o jurista de fundamentos para adotar um posicionamento condizente com as normas existentes.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Direito à mentira. Direitos humanos. Direitos Fundamentais. Mecanismos de proteção. Boa-fé contratual. Legítima defesa.

¹ Advogada. Especialista em Direito do Trabalho pela USP. Especializanda em Direitos Humanos pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, *Ius Gentium Conimbrigae*, Portugal.

ABSTRACT: This article will analyze whether there is a legal basis that supports an alleged right to lie as a response to the violation of human and fundamental rights perpetrated by the employer. Initially, it is intended to draw an overview of the definition, contours, characteristics and evolution of human rights, especially the right to equality, subsistence, life, health and work. Based on such information, it will be presented how untruth is accepted by the legal system, detailing articles that reaffirm its existence and others that make the search for the truth more flexible. It will be demonstrated that, in the context of labor relations, the right to lie finds a legal basis depending on the presented casuistry and that such conduct does not defy the legal system, but guarantees the effectiveness of human and fundamental rights. Finally, it should be noted that the intention of this article is not to exhaust the subject, but to contribute to foment the debate and provide the jurist with grounds to adopt a position consistent with the existing rules.

KEYWORDS: Right to lie. Human rights. Fundamental rights. Protection mechanisms. Contractual good faith. Legitimate defense.

SUMÁRIO: Introdução. 1 Evolução dos Direitos Humanos e Fundamentais 1.1 Terminologia. 1.2 Breve evolução histórica. 1.3 Do direito à igualdade e a não discriminação. 1.4 Do direito à vida, saúde, subsistência e ao trabalho. 1.5 Do direito à intimidade e à **vida** privada. 1.6 Da interconexão entre os Direitos Humanos. 1.7 Dos mecanismos de garantia. 2 O direito e a mentira. 3. O direito à mentira no âmbito do trabalho como efetivação dos Direitos Humanos. 3.1 Visão geral. 3.2 O contrato de trabalho sob enfoque. 4. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

A temática ora analisada poderá ocasionar algum espanto inicial àqueles que, premidos de uma ótica moral e sem espaços para exceções, creem que apenas a verdade encontra respaldo ético e jurídico na sociedade. Isso decorre do fato da mentira ser, quase à unanimidade, amplamente rechaçada e condenada pelos mais diversos atores sociais, entendendo-se que esse mecanismo é nocivo às relações estabelecidas.

Sem a intenção de fazer prova contrária do quanto uma inverdade pode ocasionar efeitos deletérios aos que lhe rodeiam, bem como do seu caráter ilícito e/ou imoral, o objetivo do presente artigo é trazer à reflexão eventual relativização do “direito à verdade”, tal como ocorre com todos os Direitos Humanos e Fundamentais.

A proposta sugerida é verificar se no contexto das relações de trabalho há espaço para que o empregado faça afirmação contrária à verdade a respeito de determinados questionamentos que lhe forem dirigidos, sem que por isso incorra em afronta à boa-fé, à probidade e à lisura que permeiam as relações sociais.

Parte-se, assim, de uma ponderação sobre os limites do poder patronal e os mecanismos de defesa que estão à disposição do trabalhador para resguardar sua vida, saúde, subsistência, privacidade e fonte de renda, ou seja, a dignidade que lhe é inerente.

Para cumprir o propósito acima, no primeiro capítulo serão apresentados conceitos elementares sobre a temática dos Direitos Humanos, tais como a questão terminológica e sua evolução ao longo dos anos, esmiuçando as normas que interessam ao presente artigo. Além disso, será pontuado o caráter de interconexão entre tais direitos e os mecanismos existentes para garanti-los, questões essenciais para que se compreenda a necessidade de efetividade do quanto posto na lei.

Em seguida, esmiuçaremos as disposições legais que reafirmam a vedação à mentira, bem como aquelas que conferem certa margem de flexibilidade para a realidade posta, ressaltando o caráter relativo de todos os direitos existentes.

No terceiro capítulo, trataremos dos mecanismos de defesa do trabalhador frente às violações de seus direitos humanos e fundamentais pelo empregador e eventual configuração da mentira como mecanismo de legítima defesa e resguardo da dignidade humana. Neste ponto, serão apresentados exemplos de como a mentira pode não se revelar como elemento nocivo às relações contratuais, desconfigurando seu caráter ilícito frente uma situação que justifique essa nova roupagem moral para sua existência.

No tocante à metodologia, adotou-se o método dialético a fim de examinar as posições divergentes acerca dos problemas apresentados, com o objetivo de encontrar uma resposta que buscasse coerência com o ordenamento jurídico.

1.EVOLUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS

1.1 Terminologia

De início, aponta-se que para fins do presente trabalho os termos Direitos Humanos e Direitos Fundamentais serão diferenciados pelo critério formal, tomando por base o documento ao qual se vinculam. Assim, embora ambos tenham a pretensão de designar o rol mínimo de direitos que todo indivíduo deve ter assegurado, adotar-se-á “Direitos Humanos” para aqueles que tiverem previsão nos diplomas internacionais, ao passo que “Direitos Fundamentais” será reservado aos que se referirem à previsão contida na legislação doméstica.

1.2 Breve evolução histórica

A construção dos direitos humanos foi inspirada e determinada em certos eventos históricos, destacando-se as Revoluções Liberais (Declaração de Independência dos EUA, 1776, e Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão da França, 1789), o final da 1ª guerra mundial e as consequências do Tratado de Versalhes para os direitos humanos sociais (Constituição Mexicana, 1917, Constituição de Weimer, 1919, Criação da OIT, 1919) e o término da 2ª guerra mundial, com as pedras fundamentais para a construção do sistema global de proteção dos direitos humanos (Criação da ONU pela Carta de São Francisco, 1945 e Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948).

A despeito de ser possível apontarmos outros documentos que já tinham por propósito limitar os poderes estatais e garantir o direito dos indivíduos, tal como o Cilindro de Ciro e a Carta Magna de 1215, foi somente com o término da 2ª Guerra Mundial que a discussão ganhou relevo e contornos internacionais.

Deste modo, a partir de tal marco e sob à luz do princípio da dignidade humana, verificou-se a criação de uma ampla gama de documentos internacionais com o objetivo de conferir um mínimo de direitos a todos os indivíduos, independentemente de qualquer qualificação, nacionalidade, gênero ou atributo. A esse título, destaca-se o principal documento consolidado a respeito do tema: A Carta Internacional dos Direitos Humanos, composta pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e

Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC).

Dentre os direitos que passaram a ser reconhecidos em âmbito internacional e que serão objeto deste estudo, destaca-se a igualdade de direitos sem discriminação, o direito à vida, à proteção da privacidade e ao trabalho sob condições favoráveis, os quais serão tratados nos subtópicos seguintes para fins de subsidiar a tese ora defendida.

1.3 Do direito à igualdade e a não discriminação

Inicialmente, aponta-se que a doutrina costuma diferenciar os termos “não discriminação” e “igualdade”. O primeiro teria por propósito evitar diferenças entre indivíduos em situações iguais ou semelhantes, o que lhe garante um espectro de proteção puramente negativo, de menor abrangência.

De outro lado, conforme nos ensina Flávia Piovesan², o direito à igualdade se expressa em três dimensões: i) a igualdade formal, que funciona como proteção contra a existência de privilégios e tratamentos discriminatórios; ii) a igualdade material, que corresponde às demandas por redistribuição de poder, riqueza e bem estar social; iii) a igualdade como reconhecimento, significando o respeito devido às minorias, sua identidade e suas diferenças, sejam raciais, religiosas, sexuais ou quaisquer outras. Portanto, o direito à igualdade contempla não apenas o mero rechaço a condutas discriminatórias, mas também a exigência de que ações sejam adotadas para que o quadro de desigualdade seja modificado.

Dada a importância do tema há previsão específica de tal aspecto de proteção no âmbito das relações de trabalho, com destaque para as Convenções 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho, as quais tratam, respectivamente, a respeito de Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres e Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Referidas normas integram o rol das denominadas “core obligations”, isto é, de uma seleção de normas que devem ser cumpridas pelos Estados, independentemente de ratificação³.

No âmbito interno, especialmente no âmbito das relações laborais, o direito à igualdade também encontra amplo respaldo legislativo, como se verifica no

² PIOVESAN, Flávia. *Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos*. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/3bz9Ddq8YpxP87fXnhMZcJS/?lang=pt#>. Acesso em: 01.09.2022.

³ Art. 2, Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho.

art. 3, IV; 5 “caput” e XLI; art. 7, XXX, da Constituição Federal, nas Leis 9.029/85 e 7.716/1989, dentre outras disposições esparsas nos mais diversos diplomas normativos.

Deve-se rememorar que as relações jurídicas constituídas sob a égide do vínculo empregatício demandam ainda mais esforço para a concretização do princípio trazido à baila, em vista da desigualdade contratual entre os sujeitos e do desemprego estrutural. A hipossuficiência do trabalhador e necessidade de subsistência pode ensejar na sujeição a toda sorte de diferenciações indevidas, tal como se verificou no período pós 1ª Revolução Industrial, com a desenfreada exploração dos trabalhadores, mediante carga de trabalho exaustiva, baixos salários e nenhuma proteção à integridade física.

Assim, o desafio atual não é apenas de reconhecer os direitos humanos e fundamentais mas, sobretudo, efetivá-los.

1.4 Do direito à vida, saúde, subsistência e ao trabalho

O direito à vida pode ser considerado um sobreprincípio, visto que sem ele os demais são relegados à inexistência. Tal como os demais direitos humanos e fundamentais, não se trata de um direito absoluto, porquanto em âmbito internacional e nacional há situações que autorizam o término forçado da vida, a exemplo dos casos de guerra declarada⁴.

Há de se ponderar, todavia, que as exceções devem ser interpretadas restritivamente e há um diminuto rol de hipóteses que flexibilizam tal direito. Deve-se rememorar, ainda, que referida tutela não deve ser limitada a simples existência do indivíduo, mas contemplar condições mínimas para que a vida se desenvolva de maneira digna.

Assim, a dignidade da pessoa humana – termo que ganhou força pós 2ª Guerra Mundial e que exige a concessão de um rol mínimo de direitos a todos os indivíduos, independentemente de suas características e atributos pessoais – está umbilicalmente atrelada à vida e é base de fundamento de todos os demais direitos humanos e fundamentais.

Nesse aspecto, a tríade: saúde, subsistência e trabalho são pontos fundamentais para que se alcance o ideal de dignidade humana, eis que nenhum indi-

⁴ Art. 5, LVII, “a”, Constituição Federal.

víduo poderá gozar do mínimo existencial para seu bem-estar, sem se valer do respeito e da concretização da saúde e do trabalho. A subsistência do próprio indivíduo e de sua família depende, como regra, da possibilidade de exercer um trabalho que lhe permita auferir um rendimento mensal suficiente para arcar com as despesas de alimentação, educação, lazer, vestuário e demais direitos sociais elencados no art. 6º da Constituição Federal.

Com base em tais considerações, verifica-se que o trabalho é uma figura que contribui decisivamente na concretização de outros direitos sociais e essa importância não se resume ao aspecto financeiro, visto que comumente pelo menos 1/3 do dia de uma pessoa é direcionado, exclusivamente, à prestação de serviços em favor de outrem.

Logo, os direitos humanos e fundamentais atinentes às relações de trabalho devem ser rigorosamente cumpridos, sob pena de se conceber que a dignidade da pessoa humana reste afrontada durante um terço da vida dos indivíduos, o que implica no reconhecimento da sua inefetividade social.

1.5 Do direito à intimidade e à vida privada

O direito à intimidade e à vida privada estão previstos em diversos diplomas internacionais e nacionais e, dada a parêmia jurídica de que “não se presumem na lei palavras inúteis”, embora comumente sejam utilizados como sinônimos, cabe diferenciar os termos expostos.

O direito à privacidade é gênero, que possui como espécies a intimidade, honra e imagem das pessoas. Pode ser definido como a faculdade de “se optar por estar só e não ser perturbado em sua vida particular, formando uma esfera de autonomia e exclusão dos demais e evitando que, sem o consentimento do titular ou por um interesse público, nela se intrometam terceiros”⁵.

A intimidade, por outro lado, pertence ao círculo mais íntimo do cidadão, ao passo que a imagem pode ser interpretada como a personalidade exteriorizada pelo indivíduo na sociedade.

Nesse lance, o trabalhador como cidadão que é, deve ter garantido o direito à intimidade, privacidade e imagem, dentro das relações laborais, o que limita os poderes patronais do empregador. Ora, se nas relações particulares há de

⁵RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 565.

se observar os direitos acima, com muito mais razão deve-se garantir que os empregados não sejam atingidos na sua esfera privada.

1.6 Da interconexão entre os Direitos Humanos

Os direitos humanos e fundamentais devem ser lidos e compreendidos à luz de suas características, em especial, dos atributos da complementaridade e concorrência. Assim, faz-se necessário analisar conjuntamente as normas, princípios e objetos estatuídos pelo legislador, de forma que tais direitos sejam exercidos de forma cumulada.

Ademais, referidos direitos não se perdem com o passar do tempo e não existe possibilidade de transferência ou renúncia pelo indivíduo, já que o mínimo existencial não pode ser negado a quem quer que seja, ainda que com a concordância do prejudicado.

É inegável, contudo, que determinadas situações provoquem uma colisão entre normas fundamentais, cabendo ao intérprete ponderar os valores contrapostos de modo que um direito não seja aniquilado em prol do outro. A solução encontrada deverá ser fruto da análise casuística, de modo que se verifique qual direito terá maior peso para o deslinde da situação, sem que se atinja o núcleo essencial dos valores em jogo.

Considerando que os direitos fundamentais não guardam uma hierarquia entre si, é preciso ponderar os interesses em rota de colisão, rechaçando qualquer solução apriorística. Na colisão entre os princípios há de se perquirir uma maneira de máximo usufruí-los, assim, à luz da proporcionalidade – técnica de aferição da validade jurídica que intenta a solução do embate entre princípios – deve-se analisar três etapas analíticas e sucessivas: Adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito.

Questiona-se, portanto, se a medida restritiva é adequada aos fins que está sendo perseguido; se não há outra medida alternativa que assegure o atendimento da finalidade pretendida de forma menos onerosa, bem como se a medida não é excessiva ou destrutiva do núcleo fundamental da norma contraposta. Caso a solução encontrada atenda esses três questionamentos, terá fundamentos para ser adotada.

De todo exposto, o que se pretende pontuar nesse tópico é que os direitos humanos são interdependentes e devem ser visualizados sob uma ótica global, sem permitir a hierarquização ou preferência de um princípio em detrimento de outro, de forma abstrata.

1.7 Dos mecanismos de garantia

A importância da consolidação e formalização de um patamar mínimo de direitos é inegável, trata-se, pois, de avanço histórico angariado a duras penas após a exterminação de milhões de judeus. É patente que a perplexidade global com os horrores cometidos durante a 2ª Guerra Mundial foi responsável pelo impulsionamento da criação de normas e organismos internacionais, resultando na propagação do conceito de “dignidade humana” e conferindo aos indivíduos um rol mínimo de direitos.

Há de se relembrar, contudo, que o Estado não é a única fonte de opressão aos direitos dos indivíduos, papel este também exercido pelos agentes privados em suas relações particulares. Assim, os direitos fundamentais devem abranger todo o complexo de atividades inerentes ao desenvolvimento da vida em sociedade, inclusive nas relações de emprego, cuja desequiparação contratual entre as partes autoriza a se falar em “eficácia diagonal dos direitos fundamentais”.

Nesse espeque, para concretizar os direitos humanos e fundamentais no âmbito das relações privadas, necessário se faz conferir mecanismos que assegurem o exato cumprimento da lei pelos seus infratores. Do contrário, o avanço jurídico conquistado restaria fadado a mera retórica, sem implicações práticas na sociedade.

É com base nessas premissas que serão analisados os pontos que permeiam um suposto direito à mentira.

2. O DIREITO E A MENTIRA

Quando os termos “direito” e “justiça” são confrontados travam-se acaloradas discussões jurídicas e filosóficas sobre a abrangência e a definição dos conceitos, bem como se estariam necessariamente interligados, todavia, normal-

mente não se discorda que o suporte fático que empolga a “justiciabilidade” do caso deve estar amparado pela verdade.

Para além do mandamento cristão “não dirás falso testemunho”, o próprio ordenamento jurídico contempla normas que rechaçam atos contrários à moral, aos bons costumes e à boa-fé. Nesse ditame, percebe-se que a mentira não é contemplada pelos conceitos da tríade acima e, por tal motivo, como regra, não é aceita no ordenamento jurídico.

Para corroborar essa afirmação, apontam-se as principais disposições do código civil de 2002 que rechaçam a conduta ao arrepio da verdade: i) necessidade de interpretação dos negócios jurídicos de acordo com a boa-fé (art. 113); ii) possibilidade de anulação de tais negócios celebrados em decorrência de dolo (art. 145), destacando-se que o silêncio intencional de uma das partes a respeito de fato ou qualidade que a outra haja ignorado constitui igualmente omissão dolosa (art. 147); iii) previsão de nulidade do negócio jurídico simulado quando contiverem declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira (art. 167, §1º, II, CC); iv) constituição de ato ilícito o exercício de um direito que exceda seus limites impostos pelo seu fim social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (art. 187); v) necessidade de guarda da boa-fé na conclusão e execução do contrato, assim como os princípios de probidade e boa-fé.

No âmbito processual, a verdade torna-se ainda mais relevante, visto que a tutela concedida pelo Estado, para ser eficaz e efetivamente resguardar os direitos pleiteados, deve ter amparo fático verídico. Nesse espeque, tem-se a necessidade dos sujeitos processuais comportarem-se de acordo com a boa-fé (art. 5, CPC), de exporem os fatos em juízo conforme a verdade (art. 77, I, CPC), sob pena de serem condenados por litigância de má-fé caso alterem a verdade dos fatos.

Permite-se, ainda, que sejam utilizados todos os meios legais, bem como moralmente legítimos, para provar “a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz” (art. 369, CPC). Outras disposições, como as que tratam da instauração da arguição de falsidade (arts. 430 a 433, CPC), do compromisso da testemunha de dizer a verdade (art. 458, CPC), da possibilidade de ajuizamento de ação rescisória quando a decisão resultar de prova cuja falsidade tenha sido apurada em processo criminal ou venha a ser demonstrada na própria ação (art. 966, VI, CPC) ou for fundada em erro de fato verificável do exame dos autos (art. 966, VIII), também reafirmam que a verdade deve embasar as relações estabelecidas.

A mentira também tem relevância jurídica no direito penal, já que determinados tipos penais criminalizam a afirmação ao arrepio da verdade, tal como se verifica no crime de fraude no comércio (art. 175 – enganar, no exercício de atividade comercial, o adquirente ou consumidor), simulação de autoridade para celebração de casamento (art. 238 – Atribuir-se falsamente autoridade para celebração de casamento), falsidade ideológica (art. 299 – Omitir, em documento público ou particular, declaração que dele devia constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia ser escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar a verdade sobre fato juridicamente relevante), denúncia caluniosa (art. 399 – Dar causa à instauração de inquérito policial, de procedimento investigatório criminal, de processo judicial, de processo administrativo disciplinar, de inquérito civil ou de ação de improbidade administrativa contra alguém, imputando-lhe crime, infração ético-disciplinar ou ato ímprobo de que o sabe inocente); comunicação falsa de crime ou de contravenção (art. 340 – Provocar ação de autoridade, comunicando-lhe a ocorrência de crime ou de contravenção de que sabe não ter se verificado), falso testemunho (art. 342 – Fazer afirmação falsa, ou negar ou calar a verdade como testemunha, perito, contador, tradutor ou intérprete em processo judicial, ou administrativo, inquérito policial, ou em juízo arbitral), dentre outras.

A esse propósito merece especial destaque o tipo penal da calúnia (Imputar a alguém, falsamente, fato definido como crime), porquanto além de punir quem, sabendo falsa a informação, a propala ou divulga, ainda possui como defesa a figura da “exceção da verdade”, a qual busca demonstrar a veracidade do quanto alegado e, por consequência, a ausência de tipicidade da conduta.

Diante das explanações acima, poder-se-ia afirmar que a mentira não encontra respaldo jurídico e, portanto, em qualquer hipótese deve ser amplamente condenada. Contudo, conforme afirmado no capítulo anterior, não existem direitos absolutos, o que implica dizer que algumas situações podem autorizar tanto a omissão da verdade, quanto a afirmação de fato contrário à realidade.

Em relação à omissão da verdade, pode-se apontar o direito humano e fundamental da não incriminação⁶. Trata-se de uma garantia segundo a qual o indivíduo acusado não pode sofrer nenhum prejuízo por omitir-se de colaborar em uma atividade probatória da acusação ou por exercer seu direito de silêncio

⁶ Art. 5, LXIII, CF; art. 8, II, g, Convenção Americana de Direitos Humanos; art. 14, III, g, Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos.

quanto interrogado⁷. Entende-se que não é razoável exigir que o ser humano aja contra si próprio.

Noutros dizeres, ainda que o indivíduo tenha praticado uma conduta com relevância para o direito penal, poderá se omitir quando questionado a respeito dessa situação e disso não poderá resultar a aplicação de nenhuma penalidade. Há, contudo, divergência se essa previsão contempla a conduta ativa, qual seja, de dizer fato contrário à verdade.

Independentemente da corrente que se adote, fato é que a omissão da verdade se constitui como direito humano e fundamental, que deve concorrer com os demais direitos assegurados.

Igualmente, no processo civil também se encontram previsões que flexibilizam a busca pela verdade, seja para garantir a segurança jurídica das relações, seja para garantir a privacidade e intimidade dos envolvidos.

Assim, tem-se a figura da revelia, a qual permite que na ausência de contestação (ou se feita fora do prazo) devem-se presumir verdadeiras as alegações de fato formuladas pelo autor (art. 344, CPC/15). Há, ainda, a possibilidade da parte não depor sobre fatos criminosos que lhe sejam imputados, a cujo respeito, por estado ou profissão deva guardar sigilo, acerca dos quais não possa responder sem desonra própria, de seu cônjuge, de seu companheiro ou de parente em grau sucessível, ou que coloquem em perigo a vida dessas pessoas (art. 388, CPC/15), o que também é aplicável à testemunha (art. 448, CPC).

Além disso, exige-se que o juiz analise o caso de acordo com as provas constantes nos autos, ainda que por meios informais tome conhecimento de fatos que possam alterar o julgamento do processo (art. 141, CPC/15). No mesmo tema, as provas ilegais (ilícitas ou ilegítimas) também não são aceitas como mecanismos para influenciar na decisão do juiz (art. 5, LVI, CF), bem como os documentos destinados a fazer prova dos fatos alegados pelas partes devem ser juntados no momento reservado para tanto, sob pena de não serem recebidos posteriormente (art. 435, CPC), ainda que possam trazer aspectos relevantes para a descoberta da verdade.

Verifica-se, pois, que a verdade é algo desejado e buscado pela sociedade e pelo direito, todavia, também encontra limites nos demais direitos humanos e fundamentais e, exatamente por essa ótica é que analisaremos o próximo capítulo.

⁷ LOPES JUNIOR, Aury. *Direito Processual Penal*. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 446

3. O DIREITO À MENTIRA NO ÂMBITO DO TRABALHO COMO EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

3.1 Visão geral

Conforme já mencionado nos tópicos anteriores, a flexibilização da verdade encontra respaldo jurídico em âmbito nacional e internacional, concorrendo com demais direitos humanos e fundamentais. Assim, o cabimento da omissão da verdade ou da própria afirmação inverídica deve ser casuística, à luz do contexto fático existente e da ponderação das normas em rota de colisão.

Especificamente no tocante às relações de emprego, deve-se relembrar que a hipossuficiência jurídica (e normalmente econômica) do trabalhador, o coloca em uma situação de desequilíbrio com o empregador e, assim, torna-se difícil questionar - antes ou durante a vigência do contrato de trabalho - qualquer ato praticado em desalinho ao quanto previsto legalmente. A insurgência posterior ainda está limitada pelo instituto da prescrição, que somente autoriza a pretensão em face de irregularidades cometidas nos últimos cinco anos, a contar do ajuizamento da ação.

É patente que a Justiça do Trabalho tem importante papel na reprimenda das ilicitudes cometidas pelos empregadores, mas, para além das dificuldades do próprio trabalhador conhecer seus direitos, relatar as irregularidades ao advogado, bem como fazer isso em tempo suficiente para a prescrição não fulminar sua pretensão, algumas questões não são passíveis de solução na esfera individual.

Como fruto da segunda onda renovatória de acesso à justiça, para fins de garantir a tutela dos direitos transindividuais, a legislação conferiu ao Ministério Público do Trabalho e aos sindicatos a legitimidade para ajuizar ação civil pública em desfavor das empresas que afrontem direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, em importante passo para a efetivação dos direitos humanos e fundamentais.

A despeito disso, algumas ilicitudes são de difícil aferição e comprovação pelos entes mencionados, o que, somada a massiva e frequente violação a direitos trabalhistas, resulta na inexistência de tutela rápida, direta e eficaz para assegurar determinado direito. Deve-se ponderar que tais entidades possuem limitações orçamentárias, de pessoal, bem como de acesso às violações exis-

tentes e, por esse motivo, lhes é impossível garantir a completa observância e o cumprimento das normas laborais.

Nesse cenário em que os mecanismos usuais de defesa não são suficientes para tanto, questiona-se qual caminho deve-se percorrer para que sejam garantidos os direitos humanos e fundamentais no contexto das relações de trabalho.

3.2 O contrato de trabalho sob enfoque

Para fins de analisar um pretense “direito à mentira” nas relações laborais, parte-se das seguintes indagações que serão respondidas no transcurso desse artigo: O candidato à vaga de emprego pode ser obrigado a responder perguntas ilícitas? Quais são os limites do empregador na busca pelo empregado ideal para o seu negócio? O trabalhador, já contratado, pode se omitir ou fazer afirmação contrária à verdade quando questionado a respeito de algo que lhe possa trazer prejuízos?

Pois bem. De início, lembre-se que, embora existam diversas normas que flexibilizam a busca pela “verdade real”, como regra, a mentira não é aceita pelo ordenamento jurídico. Contudo, notadamente nos casos em que todos os mecanismos de garantia dos direitos humanos e fundamentais não atendam às necessidades imediatas da vítima, há de se ponderar o cabimento da figura da legítima defesa para fins de resguardar o que a lei lhe confere.

Há de se ter em mente que nas situações em que a violação do direito ocorre pelo próprio empregador – quando faz uma pergunta ilícita, por exemplo – não é razoável exigir que a vítima tenha que agir sob os ditames da boa-fé e lealdade, especialmente considerando que a afirmação da verdade poderá lhe trazer prejuízos que, frise-se, é fruto de uma conduta ilegal da parte contrária.

Para fins de facilitar o exemplo, imagine-se que uma candidata à vaga de emprego para o cargo de recepcionista em uma clínica médica seja questionada sobre os seguintes pontos: i) Opção sexual; ii) Se pretende ter filhos e em quanto tempo; iii) Religião; iv) Direcionamento político. Agora imagine que essa candidata tem conhecimento de quais respostas seriam esperadas pelo dono da clínica, mas, caso diga a verdade, será sumariamente eliminada do processo seletivo. Qual caminho percorrer? Dizer a verdade e ser eliminada ou mentir e continuar a participar da seleção?

Senão, vejamos. A análise deve partir do pressuposto que o empregador tem o direito de escolher o candidato que desejar, mas que essa opção também deve respeito aos direitos humanos e fundamentais, motivo pelo qual a adoção de critérios discriminatórios não pode embasar o processo seletivo. É patente que, dada a esfera íntima dessa escolha, há dificuldade em se definir qual critério foi determinante para o empregador aceitar ou rechaçar determinado candidato, isto é, se houve alguma discriminação.

É por esse motivo, bem como para preservação da privacidade e intimidade do pretense empregado, que as indagações que não estejam intrinsecamente conectadas com o exercício da atividade a ser desempenhada devem ser consideradas ilícitas.

Sob a vertente do direito à privacidade, destacamos que a própria Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD- corrobora a limitação do poder empregatício, eis que determina que o agente controlador (nesse caso, a própria empresa) somente pode tratar os dados pessoais sensíveis (relacionados a origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico) quando o titular legal consentir, de forma específica e destacada, para finalidades específicas, bem como quando for indispensável para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador.⁸

No mesmo sentido, proíbe-se que o tratamento dos dados – que envolve a coleta e avaliação da informação – seja utilizado ao arrepio dos princípios da boa-fé e da não discriminação, impossibilitando que os dados sejam utilizados para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos.⁹ Assim, para além do empregador não poder coletar dados que não tenham uma finalidade específica, também não o pode fazer para discriminar o titular do dado.

Constatando, portanto, que o empregador tentou coletar um dado irrelevante para o contrato de trabalho e com potencial caráter discriminatório, pode-se concluir que o questionamento é contrário ao direito, excedendo manifestamente os limites impostos pelo seu fim social, pela boa-fé ou bons costumes, na esteira do quanto prescreve o art. 187 do Código Civil. Resta saber se a legítima defesa – como ato lícito que é¹⁰ – cabe como mecanismo de defesa do candidato.

⁸ Arts. 5, II e 11 da Lei 13.709/2018.

⁹ Art. 6, IX, Lei 13.709/2018

¹⁰ Art. 188, I, Código Civil

A definição do termo encontra-se no art. 23, II, do Código Penal, o qual dispõe que “Entende-se em legítima defesa quem, usando moderadamente dos meios necessários, repele injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem”¹¹. Conforme pode-se inferir no exemplo exposto, há uma injusta agressão ao direito do candidato (questionamento sem conexão com o contrato de trabalho, com potencial discriminatório), o que permite a utilização “moderada dos meios necessários” para repeli-la.

Há quem defenda que, nesses casos, o empregado poderia, no máximo, exercer seu direito ao silêncio. Contudo, embora restasse preservada a privacidade do empregado, o direito de participar do processo seletivo em condição de igualdade com os demais candidatos – e, por consequência, o direito de gozo à subsistência e ao trabalho – estaria fatalmente eliminado. A situação pode ser resumida pela seguinte afirmação de João Leal Amado: “O empregador pergunta, o candidato cala, o emprego esfuma-se”.¹²

Ademais, o direito ao silêncio somente tem razão de ser caso essa conduta omissiva não implique consequências negativas a quem a pratique, do contrário, sua existência não passará de mera retórica, sem qualquer efetividade. Nessa vertente, a única forma de repelir um questionamento ilícito, sem disso lhe resultar efeitos negativos, é responder às indagações com base no que se sabe que não ensejará discriminação, o que poderá variar de acordo com a casuística apresentada.

Por esse aspecto, não se revela possível estabelecer, aprioristicamente, um rol de perguntas que seriam ilícitas. Há de se avaliar cada situação de acordo com suas peculiaridades, inclusive considerando que há diferenciações que são lícitas e, portanto, permitidas pelo ordenamento jurídico. A Convenção 111 da OIT aduz que as qualificações ocupacionais de boa-fé não devem ser recepcionadas como discriminação.

Assim, as organizações/empresas de tendências – instituições particulares que professam determinado tipo de crença ou valor – podem fazer exigências cuja finalidade social esteja intrinsecamente ligada à consecução direta do compromisso ideológico por ela encarnado, a exemplo das ordens religiosas e partidos políticos. Esclareça-se, portanto, que há determinadas situações em que, embora seja exigido um dado sensível, há razão que justifique tal conduta.

¹¹ Art. 25, Código Penal

¹² AMADO, João Leal. Contrato de Trabalho. 2ª. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2020, p. 179.

Logo, no exemplo exposto, é razoável que o empregador exija que os candidatos à vaga saibam ler e escrever (já que terão que fazer agendamentos, preencher relatórios, etc), que saibam utilizar o computador ou tenham determinado curso na área (em vista da sua necessidade no dia a dia do consultório) e até mesmo que tenham um curso de línguas, caso existam muitos pacientes estrangeiros. O que não se pode, contudo, é pretender desqualificar o candidato com base em atributos desconexos com o exercício da atividade que será desempenhada.

Fala-se, assim, na existência do princípio da neutralidade, o qual assegura a concretização da ideia de que qualquer investigação em relação ao empregado, deve estar restrito à pertinência lógica com o exercício da função desempenhada, sob pena de violação do direito à não discriminação e à privacidade (art. 5, X, CF). Como corolário desse princípio, teríamos, então, o chamado *right to lie*, que é o direito do empregado de mentir acerca de questionamentos fora desse campo de relação informação/dimensionamento da capacidade do empregado.

Ainda sob o aspecto da fase pré-contratual e da limitação dos poderes empregatícios, há alguns pontos sensíveis sobre dados pessoais que já foram tratados pela lei ou analisados pelo C. TST, a fim de limitar o poder patronal. A título de exemplo, cite-se o Incidente de Recurso Repetitivo - IRR nº 01 do C. TST, em que decidiu-se que o empregador, como regra, não pode exigir certidão de antecedentes criminais dos candidatos à vaga de emprego, sob pena de dano moral *in re ipsa*. Ponderou-se os valores contrapostos e, com isso, algumas exceções foram aceitas, notadamente face à natureza do ofício ou grau de fidúcia exigido.

Outro ponto que merece ser abordado é a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez. Embora seja justificável o questionamento em determinadas profissões para tutelar a saúde da própria gestante e do feto - como no caso das radiologistas, as quais não podem sofrer radiação no período da gestação - como regra, a conduta acima descrita resultará em ato ilícito do empregador.

A propósito, a publicação ou anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, é vedada pelo art. 373-A, CLT, permitindo-se, apenas, quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir.

No direito comparado temos o art. 17.1 do Código de Trabalho Português, o qual proíbe que o empregador exija do candidato a emprego ou a trabalhador

que preste informações relativas: i) à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação; ii) à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

Exige-se, sem dúvidas, um dever das partes de concederem todas as informações que sejam relevantes para fins de garantir a excelência na prestação dos serviços, no entanto, tal dever somente deve subsistir se os interesses forem objetivos, legítimos, proporcionais e razoáveis.

Deste modo, para além da incidência da figura da legítima defesa nesses casos, também se revela justificável a análise sob a vertente da “coação”. Ora, se a coação é fruto de um temor de dano iminente e considerável a vítima, à sua família ou aos seus bens, a tal ponto que vicia a declaração de vontade, resultando na anulação do negócio jurídico (art. 171, II, CC), há perfeita correspondência com a situação descrita.

Com efeito, o candidato à vaga de emprego necessita de uma fonte de renda para sua subsistência e, uma vez pressionado a responder uma pergunta discriminatória, age de forma a proteger a si próprio e sua família, visando a oportunidade de obter uma fonte de renda. Logo, não pode ser prejudicado em vista de uma reação à conduta ilícita de outrem.

De outro lado, há quem refute os argumentos acima e analise a casuística sob o dolo do trabalhador; todavia, deve-se ponderar que o empregador agiu de igual modo, o que resulta na impossibilidade de quaisquer insurgências.

Dito isso, passa-se a responder objetivamente os primeiros questionamentos formulados no início deste capítulo: i) O candidato à vaga de emprego pode ser obrigado a responder perguntas ilícitas? Não. E, sendo certo que o silêncio será interpretado negativamente pelo pretense empregador, exige-se a adoção de mecanismos efetivos de garantia dos direitos humanos e fundamentais, dentre eles, o direito de fazer afirmação inverídica para não sofrer prejuízo injusto. ii) Quais são os limites do empregador na busca pelo empregado ideal para o seu negócio? O empregador deve atenção aos direitos relacionados à dignidade humana, em especial, a não discriminação e privacidade, destacando-se que a liberdade econômica também encontra limites na função social da propriedade.

Ultrapassada essa análise pré-contratual, parte-se para o seguinte questionamento: O trabalhador, já contratado, pode se omitir ou fazer afirmação contrária à verdade quando questionado a respeito de algo que lhe possa trazer prejuízos?

A mesma lógica que permeia a relação pré-contratual deve embasar a relação jurídica constituída, em vista da permanência da hipossuficiência. Como amplamente pontuado, a casuística é que deverá ditar a razoabilidade/proportionalidade da medida, mas não podemos descartar, *a priori*, a possibilidade do empregado fazer afirmação contrária à verdade para resguardar seu direito e, por consequência, sua fonte de renda.

A discriminação continua a ser combatida no âmbito das relações empregatícias, o que pode se verificar na revogação do dispositivo celetista que permitia a dispensa por justa causa do bancário inadimplente, bem como na Lei 9.029 de 1995, a qual dispõe que eventual diferenciação ilícita é passível de multa administrativa, proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais e, para o discriminado, confere o direito a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento.

Verifica-se, pois, que embora prevaleça na doutrina que o empregador tem o direito potestativo de dispensar seus empregados, o mesmo não ocorre se essa rescisão tiver amparo em um critério discriminatório. Logo, se há mecanismos para garantir, *a posteriori*, o direito à igualdade dos empregados, com mais razão há de se permitir que as próprias vítimas evitem o prejuízo e exerçam seu direito à legítima defesa.

A mentira, nessas situações, não pode ser utilizada como motivo para aplicação da justa causa por ato de improbidade, eis que a conduta desleal foi originada do próprio empregador, o que daria margem até mesmo para um pedido de rescisão indireta pelo não cumprimento das obrigações contratuais. Assim, não há como se imputar à vítima qualquer penalidade por buscar os meios de defesa que lhe estão disponíveis no momento da injusta agressão aos seus bens jurídicos tutelados.

Ademais, caso se impeça que o empregado sustente a inverdade inicialmente apresentada quando da contratação – e, frise-se, que não se relacione com as atividades que serão desenvolvidas no contrato de trabalho – estar-se-á negando, de outro modo, o direito à legítima defesa. Isso porque a doutrina e jurisprudência majoritária corroboram a tese do direito potestativo do empregador de

dispensar seus empregados, independentemente de motivo técnico, econômico ou financeiro.

A despeito do Brasil ter ratificado a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho – OIT - que impede a dispensa sem justificativa – e tê-la denunciado posteriormente (ato objeto de análise do STF), o país continua ignorando seus termos e concedendo liberdade para os empregadores procederem às dispensas quando bem desejarem e sem necessidade de apresentar os motivos que os levaram a determinada ruptura. Essa situação inviabiliza ou dificulta sobremaneira a constatação de dispensas discriminatórias, eis que sem a necessidade de justificativa, resta praticamente impossível comprovar que um motivo injustamente desqualificante foi adotado para ensejar o término contratual.

Logo, sem a proteção jurídica da continuidade das relações estabelecidas, é desarrazoado exigir que o colaborador conte aspectos da sua vida que, embora irrelevantes para o desempenho de sua função, fatalmente poderão ser utilizados pelo empregador em seu prejuízo.

Há de se analisar, ainda, as questões de fundo eleitoral, em pauta nos últimos anos frente a crescente polarização entre as principais figuras do cenário político. Ora, o questionamento que surge é se o empregador poderia fazer pesquisas eleitorais entre os seus empregados, coletando qual a intenção de voto de cada um e, por sua vez, se o empregado pode se insurgir contra essa medida e, quando questionado, mentir a respeito da sua posição ideológica.

Conforme analisado acima, a resposta poderá ser diferente a depender do caso concreto. Se o empregador for um partido político, é razoável exigir que os colaboradores, que exerçam a atividade-fim da associação política, sejam realmente vinculados e alinhados com o posicionamento que ali se defende, o que lhes impediria de mentir sobre aspectos relacionados ao tema, na linha do quanto prescrito pelas convenções internacionais e da boa-fé entre os contratantes.

Ainda dentro das funções ideológicas, a doutrina especializada no assunto se divide em dois posicionamentos. A teoria subjetiva, a qual defende que a empresa pode exigir, de fato, do candidato que ele tenha posicionamento coincidente com a organização e, a teoria objetiva, que permite tão somente que o empregado não tenha posicionamento em sentido contrário ao da organização.

Assim, a depender de qual corrente se adote, limita-se ainda mais eventual ingerência na vida privada do obreiro.

De outro lado, surge o debate se os trabalhadores que exercem funções atinentes a atividade-meio do diretório político, isto é, faxineiras, auxiliares de escritório, vigias, etc., também guardam o dever da verdade e da vinculação ao posicionamento ideológico ali defendido. A doutrina majoritária entende que no caso das funções neutras não é possível esse tipo de exigência, o que lhes permitiria não tratar abertamente do assunto ou mesmo mentir caso indagados.

A maior parte das situações enfrentadas, contudo, reside na conduta adotada pelas pessoas jurídicas de caráter não ideológico. Analisa-se, assim, o primeiro aspecto do questionamento: É possível a formulação de sondagens eleitorais entre os empregados? A resposta para essa questão nem precisaria adentrar aos aspectos princípios lógicos dos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, visto que o Tribunal Superior Eleitoral – TSE - proíbe que sejam feitas sondagens ou enquetes, somente autorizando a pesquisa eleitoral, de acordo com os critérios exigidos, além do registro no Tribunal.

Nesses ditames, o empregado não é obrigado a declarar sua intenção de voto, mas, caso o faça para evitar eventuais represálias, não está vinculado à verdade das suas reais intenções. Assim mesmo que o empregador tome conhecimento que seus colaboradores votaram em candidato da oposição e tenham dito que assim não o fariam, resta impossível a aplicação de qualquer penalidade por esse motivo.

Verifica-se, pois, que, diante de um cenário de violação dos direitos humanos e fundamentais perpetrada pelo empregador, cabe a adoção de mecanismo de legítima defesa a parte prejudicada, sob pena de tornar letra morta todo aparato de proteção aos trabalhadores.

4. CONCLUSÃO

O estudo teve por intento analisar se, no contexto das relações laborais, o direito à mentira encontra respaldo jurídico para sua configuração, considerando a imperiosa necessidade de se conferir efetividade aos direitos humanos e fundamentais.

Inicialmente, para fins de justificar a importância da concretização dos direitos humanos e fundamentais, bem como analisar suas características, fez-se uma breve digressão histórica sobre a gênese desses direitos e sua correlação com o Direito do Trabalho. Buscou-se demonstrar que a igualdade, a não dis-

criminação, a vida, a subsistência e o trabalho estão interconectados e eventuais afrontas ao seu núcleo intangível devem ser duramente reprimidas, seja no âmbito judicial - quando isso for possível -, seja por outros métodos lícitos, no contexto das relações particulares.

No segundo capítulo, buscou-se demonstrar que embora o ordenamento jurídico contemple, predominantemente, normas que rechaçam atos contrários à moral, aos bons costumes e à boa-fé, há um universo de situações que flexibilizam a busca pela verdade. Isso porque não há direitos absolutos, exigindo que o jurista pondere quais são os interesses contrapostos para se chegar ao melhor resultado possível, sem eliminar o núcleo intangível do direito que sucumbiu no caso concreto.

O terceiro capítulo adentra ao cerne da questão, instigando o jurista com questionamentos relacionados a abusos cometidos pelo empregador na fase pré-contratual e ponderando se, nas hipóteses de perguntas ilícitas, não caberia um pretense direito à mentira do candidato, com escopo de tutelar os direitos mínimos que lhe são inerentes, especialmente o de não ser discriminado e o direito ao trabalho.

Buscou-se apresentar fundamentos que autorizariam uma resposta afirmativa, com espeque em institutos como a legítima defesa, coação e aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados. Deixou-se clarividente que não há como se estabelecer, aprioristicamente, um rol de condutas que seriam ilícitas, porquanto há funções que exigem determinadas informações do candidato, a exemplo do quanto ocorre nas organizações/empresas de natureza ideológica.

Problematizou-se, ainda, o direito ao silêncio e sua aplicabilidade em detrimento da conduta comissiva inverídica, demonstrando que a omissão é interpretada de modo desfavorável ao candidato e, assim, não atende a finalidade de não discriminação do candidato. Além disso, pontuou-se que a mesma lógica que permeia a relação pré-contratual deve embasar a relação jurídica constituída, em vista da permanência da hipossuficiência.

Ainda, demonstrou-se que o Código de Trabalho Português proíbe, expressamente, que o empregador exija do candidato a emprego que preste informações relativas à sua vida privada, saúde ou estado de gravidez, salvo em situações plenamente justificáveis.

À luz do quanto explanado, conclui-se que, embora a expressão “direito à mentira” possa causar impactos naqueles que nunca tenham refletido sobre o

tema, há fundamentos para que o candidato a uma vaga de emprego, ou mesmo o empregado já contratado, possam omitir ou fazer afirmação contrária à verdade para resguardar sua intimidade, sem prejuízo da sua subsistência.

Assim, diante de um cenário de violação dos direitos humanos e fundamentais perpetrada pelo empregador, cabe a adoção de mecanismo de legítima defesa a parte prejudicada, sob pena de tornar letra morta todo aparato de proteção aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**. Coimbra: Almedina, 2010.

BARBOSA, Mafalda Miranda. Direito à mentira do trabalhador na fase pré-contratual? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 56, p. 219-236, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª edição. São Paulo: LTr, 2017.

ESCARPIADO, Rita. **Discriminação do trabalhador em razão do conhecimento da informação médica: em especial os dados genéticos**. Dissertação (Mestrado em Direito da Empresa) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2018.

HOLL, Jéssica. A impossibilidade de um Direito à mentira em um paradigma de igualdade: reflexões sobre a mentira absoluta e sobre a mentira na sociedade contemporânea. **Revista do CAAP**: n. 01, V. XXIII, pp 81-91, 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2017.

MENDAS, Marlene Alexandra Ferreira. O direito à mentira da trabalhadora grávida. **Revista jurídica digital Data Venia**, ano 1, n. 02, pp. 51-13, junho 2013.

MOREIRA, Teresa Coelho. **Da esfera privada do trabalhador e o controle do empregador**. Coimbra: Coimbra Editora, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª edição. São Paulo: Saraiva, 2014.

PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/3bz9Ddq8YpxP-87fXnhMZcJS/?lang=pt#>. Acesso em: 01.09.2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional – De acordo com a Reforma Trabalhista**. 10. ed.- São Paulo: Ltr, 2018.

OTERO, Filipa Gigante Aljan. **Dever de Informação e o direito a mentir do trabalhador**. Dissertação (Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa) – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2018.

QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo. **Monografia jurídica: passo a passo**. São Paulo: MÉTODO, 2015.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2016.

SANTOS, Lígia Maria Costa. **A fase pré-contratual da relação de trabalho e do direito à mentira**. 214. 165f. Dissertação (Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa) – Universidade do Minho, Braga, 2014.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho aplicado: volume 1 – parte geral.** 3ª edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho,** volume I: parte II, LTr, 2017.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Responsabilidade Civil: volume único.** Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

Submissão: 30.setembro.2022

Aprovação: 20.outubro.2022