

## Diálogo das Fontes e o Direito Comparado como Fonte Formal do Direito do Trabalho Brasileiro

GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO

*Professor Associado II do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Taubaté/SP. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) – gestão 2017-2019.*

OLIVIA DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO

*Mestre e Doutoranda em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Advogada. Professora universitária.*

### 1. INTRODUÇÃO

O Direito Comparado, apesar de admitido legal e expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como fonte do Direito do Trabalho (conforme disposição de seu art. 8º), é um mecanismo pouco convencional nos foros e na prática jurídica cotidiana. Seja em razão de uma compreensão insuficiente e inadequada do tema, seja em razão de não fazer parte da cultura jurídica brasileira, o Direito Comparado é relegado a um segundo plano de importância.

Considerando tal cenário, este artigo tem como objetivo trazer luzes à possibilidade de utilização do Direito Comparado como fonte supletiva do Direito do Trabalho brasileiro, indicando um caminho metodológico criterioso a ser percorrido para sua utilização. Ilustra-se tal possibilidade a partir da casuística do pré-contrato de trabalho, tema disciplinado no Direito português e silenciado no Brasil.

Para tanto, este estudo foi organizado em três grandes partes: a primeira, aborda a conceituação e funções do Direito Comparado, ramo da ciência jurídica ora analisado; a segunda, dedica-se ao estudo do Direito Comparado como fonte do Direito, inclusive do Direito do Trabalho, indicando caminhos e critérios a serem preenchidos para que tal fonte possa servir de inspiração para o ordenamento jurídico brasileiro; a terceira, busca exemplificar o que fora apresentado nos itens anteriores a partir da colmatação da lacuna jurídica sobre o pré-contrato de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, a partir da eleição do Direito português como possível fonte supletiva.

Por fim, à guisa de conclusão, evidencia-se o ganho jurídico com a utilização do Direito Comparado como

fonte do Direito, especialmente no tocante ao contrato preliminar de trabalho.

### 2. O DIREITO COMPARADO: CONCEITO E FUNÇÕES

O Direito Comparado é compreendido como o ramo da ciência jurídica que estuda as semelhanças e dissemelhanças entre institutos e/ou ordenamentos jurídicos de diferentes Estados, mediante cotejo sistemático e classificação em famílias.

As famílias do Direito Comparado contemporâneo podem ser classificadas, segundo René David em: i) família romano-germânica, a exemplo do Brasil, América Latina, Europa continental, Japão etc.; ii) família da *common law*, a exemplo dos Estados Unidos, Inglaterra, África do Sul etc.; iii) família socialista, a exemplo da antiga União Soviética; e outros tipos menos frequentes, como aquelas tradições jurídicas existentes no Direito muçulmano, no Direito do Extremo Orientes etc.

A preocupação com o paradigma jurídico estrangeiro não é recente. Desde a Antiguidade, há relatos sobre a preocupação com a compreensão do direito estrangeiro. Aristóteles estudou 153 constituições de cidades-Estado gregas para escrever a *Política*. Sólon teria feito o mesmo antes de promulgar as leis de Atenas; assim como Licurgo o fez em Esparta. Entre os romanos, os decenviros somente teriam preparado a Lei das XII Tábuas após consulta às instituições gregas. Como disciplina e método científico, porém, o Direito Comparado remonta somente ao século XX (ANCEL).

O Direito Comparado tem como função (JESCHECK, FELICIANO): (a) extrair e/ou aplicar a experiência útil dos modelos e institutos jurídicos

estrangeiros, atendo, assim, a uma “*necessidade científica elementar de investigar o que não se sabe*” (FELICIANO, 2010) e cumprindo sua finalidade sociojurídica; (b) prover o entrelaçamento político e econômico mundial nas diversas agendas temáticas, inclusive a do trabalho, cumprindo sua função político-econômica; (c) construir, em cada segmento do Direito, genuínas teorias gerais (no campo laboral, uma Teoria Geral do Direito do Trabalho), atendendo à sua função epistêmica, tal como “sementeiras de teorias gerais”.

### 3. O DIREITO COMPARADO COMO FONTE MATERIAL DO DIREITO DO TRABALHO: DIÁLOGO DAS FONTES

O Direito Comparado é diretamente referido na Consolidação das Leis do Trabalho como fonte material do Direito do Trabalho (seja em seu âmbito individual, coletivo, tutelar), conforme disposto em seu art. 8º:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o **direito comparado**, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (grifo nosso)

*Parágrafo único* – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

O advento da recente Lei n. 13.467/2017 – a dita “Reforma Trabalhista” – não alterou esse panorama. Na realidade, manteve-se o *caput* tal como estava e foram alterados/acrescidos apenas os parágrafos, nesses termos:

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de

2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia de vontade coletiva.

Essa nova redação, que entrará em vigor em meados de novembro próximo (2017), suscita inúmeras discussões do ponto de vista da constitucionalidade (poderia a Lei n. 13.467/2017 criar o **único** negócio jurídico cujo conteúdo é imune à jurisdição – a saber, os acordos e convenções coletivas de trabalho –, a despeito do que diz o art. 5º, XXXV, CF?) e da hermenêutica (pode haver aplicação subsidiária do direito comum *sem* o filtro lógico-sistemático da compatibilidade, que a Reforma parece ter eliminado, em comparação com o anterior § 1º?). Mas é certo, porém, que *não interfere*, *ainda*, com o fundamento primeiro da tese aqui perfilhada.

Com efeito, tal como antes – e desde 1943 –, o *direito comparado* segue sendo tratado legalmente como fonte material (e mesmo formal) do Direito, juntamente com outras figuras ou institutos clássicos; algumas são *legítimas fontes formais*, como p. ex. a lei e os regulamentos de empresa, enquanto outros não, como a jurisprudência, a analogia (modo de integração do Direito), os “princípios e normas gerais de direito” (que a rigor são *normas* e não fontes), e ainda outros menos encontrados no foro, como a equidade (art. 852, §1º, CLT) e os usos e costumes (art. 5º da Lei n. 5.889/1973).

Admitido, porém, o direito comparado como fonte do Direito, surgem duas questões em relação a sua aplicação: 1) *Como recorrer ao Direito Comparado?* e 2) *Qual sistema estrangeiro eleger*, isto é, qual Direito Comparado utilizar?

No tocante ao “como” recorrer a tal fonte (questão 1), existem duas perspectivas possíveis: uma, *mais* restritiva de sua aplicação, compreendida como *visão* minimalista (a) e outra que, ao considerar sua utilização de forma mais ampla, é denominada *visão* expansiva (b).

Inserindo-se em uma *visão* minimalista (a) sobre a utilização do Direito Comparado como fonte material do Direito, grande parte da doutrina juslaboralista brasileira<sup>(1)</sup> sequer dá tratamento ao tema ou o faz de forma inadequada e insuficiente, ainda que haja disposição expressa e literal na CLT sobre a possibilidade de sua utilização.

Há, ainda, quem indevidamente o confunda com o Direito Internacional, o qual, passando pelo procedimento tríduo ratificação/aprovação/promulgação (conforme disposto nos arts. 49, I, e 84, VIII da Constituição

(1) Nesse sentido minimalista seguem Victor Russomano, Mascaro Nascimento, Délio Maranhão, Godinho Delgado, Tostes Malta, Basto Aragão.

Federal) ou, mais recentemente, pela aprovação em cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos respectivos membros (art. 5º, §3º da Constituição Federal, já internalizado como norma de status constitucional), deterá normatividade interna imediata e vinculante. Diferentemente das normas internacionais, que podem adquirir força normativa no direito brasileiro, o Direito Comparado tem normatividade interna mediata e subsidiária, fazendo-se utilizar pela via do art. 8º da CLT nos casos em que há verdadeiras lacunas normativas no ordenamento jurídico.

Por outro lado, adotando uma visão expansiva (b) sobre a utilização do Direito Comparado como fonte supletiva do Direito do Trabalho, outra parte da doutrina reconhece explicitamente o seu papel. Nesse sentido, Saad (1999, p. 48) afirma que

quando a omissão da lei nacional não puder ser preenchida por meio dos processos já indicados no artigo sob estudo [art. 8º da CLT], recorre-se ao **Direito comparado**, isto é, às normas legais existentes em outros países, versando a mesma matéria da pesquisa. O Direito comparado nos permite, outrossim, captar a experiência de outros povos e utilizá-la em proveito da classe obreira do nosso País. (grifo nosso)

Na mesma perspectiva, buscando traçar linhas sobre a utilização do Direito Comparado como fonte do Direito, Gomes e Gottschalk (1996, p. 34) advertem que

Os problemas criados pelas relações de trabalho subordinado apresentam-se, aproximadamente, os mesmos em todos os países. Deve-se advertir, porém, que, no particular, não é tão importante a letra da lei estrangeira quanto o sistema jurídico edificado no país. A busca do direito comparado deve empreender a árdua tarefa de pesquisar nas construções doutrinárias alienígenas as que se assimilam ao nosso próprio sistema jurídico. Deve-se, portanto, **evitar o artificialismo e a inadequação**. O Direito do Trabalho da ex-URSS, por exemplo, é inadequado para nosso modelo, e hoje talvez para a CEI” (grifo nosso).

A advertência feita acima (GOMES;GOTTSCHALK, 1996) indica a necessidade de pautar-se por critérios previamente definidos para valer-se do Direito Comparado. Assim, não se pode “acorrer açodadamente ao Direito Comparado sem métodos ou critérios. Nem tampouco se pode evocá-lo em prejuízo do sistema jurídico nacional em vigor, sob pena de subverter a hierarquia

mínima das fontes” (FELICIANO, 2010, p. 70), maculando os princípios da legalidade e da soberania.

Logo, no tocante ao Direito Comparado, não há espaço para a plasticidade característica da “hierarquia dinâmica das fontes” do Direito do Trabalho: “as normas de direito comparado, ainda quando mais favoráveis, não podem se sobrepor às normas nacionais em vigor (mesmo porque, nesse caso, não haverá lacunas, sendo impraticável o recurso às normas supletivas)” (FELICIANO, 2010, p. 70).

Compreendida a ressalva feita em relação aos cuidados para utilização do Direito Comparado, surge o questionamento sobre quais são os critérios para selecioná-lo, isto é, qual Direito Comparado eleger? Buscando responder a esse complexo questionamento, percorre-se um “processo contínuo e progressivo de aproximações dogmáticas” (FELICIANO, 2010, p. 72), mirando-se em sistemas jurídicos dogmática e culturalmente mais afinados ao brasileiro.

### 3.1. Pressupostos de colmatação

O caminhar pelo processo de aproximações dogmáticas deve ser fundado em critérios anteriormente definidos para que se encontre um sistema jurídico estrangeiro mais compatível com o brasileiro. Assim, indica-se, neste estudo, quatro critérios balizadores que devem “*nortear o raciocínio do jurista na seleção de elementos de Direito Comparado mais afinados à sua hipótese*”. São eles: (A) compatibilidade normativo-ideológica; (B) proximidade cultural e linguística; (C) utilidade sociojurídica; (D) filiação histórica.

#### (A) Compatibilidade normativo-ideológica

Segundo o critério da compatibilidade normativo-ideológica, não se pode preencher lacunas por meio de normas fundadas em princípios e valores contrários aos princípios e valores do Direito receptor. Este é o critério que permite afastar tentativas de colmatação a partir sistemas jurídicos que infringem normas internacionais de direitos humanos, por exemplo. Nesse sentido, *e.g.*, considerando tal necessidade de compatibilidade, não seriam admitidas no ordenamento jurídico brasileiro remissões ao direito islâmico no tocante à discriminação do trabalho da mulher.

#### (B) Proximidade cultural e linguística

Pelo critério da proximidade cultural e linguística, não se pode eleger sistemas jurídicos estrangeiros fundados em culturas, histórias, costumes e línguas muito diferentes daquelas praticadas no Direito receptor, ainda que o Direito estrangeiro analisado seja completo e sofisticado. Essa limitação se justifica para viabilizar ao maior número possível de pessoas, especialmente

operadores jurídicos, o recurso ao Direito Comparado, democratizando a sua utilização. Toma-se como exemplo a tentativa de colmatar lacunas a partir do Direito alemão:

Conquanto o Direito do Trabalho alemão seja um dos mais sofisticados do mundo contemporâneo, pela dinâmica doutrinal e pela profusão de leis e institutos novos [...], elegê-lo como fonte supletiva privilegiada do Direito laboral brasileiro significaria relegar a imensa maioria dos operadores jurídicos, nos contextos de integração (colmatação), às traduções de última hora e/ou ao próprio estado de ignorância. [...] trata-se de uma língua inacessível à generalidade dos brasileiros, por sequer pertencer ao ramo latino da família indo-européia (como são, e.g., o castelhano, o italiano, o romeno e o português). Tampouco há identidade cultural entre o povo brasileiro e o povo alemão.

Logo, em razão da sua distância em relação à língua e cultura brasileiras, o Direito do Trabalho alemão (e.g.) não seria o sistema jurídico estrangeiro mais adequado para a colmatação de lacunas por meio do Direito Comparado.

#### (C) Utilidade sociojurídica

De acordo com o critério da utilidade jurídica, o recurso ao Direito Comparado somente será útil se houver tratamento jurídico sobre determinado tema no sistema estrangeiro analisado. Assim, não interessará jamais recorrer a um sistema jurídico estrangeiro em que o instituto não tenha tratamento legislativo ou cujo tratamento seja igualmente lacunoso ou dúbio, à luz da jurisprudência e/ou da doutrina.

#### (D) Filiação histórica

Trata-se do critério da filiação histórica, segundo o qual deve haver certa prelação pelos sistemas jurídicos que possuam istmos de confluência histórica com o próprio sistema importador. No tocante ao direito dos contratos brasileiro, por exemplo, é possível encontrar momentos em que as relações contratuais de brasileiros e portugueses foram regidas pelo mesmo arcabouço normativo, conforme pode-se observar nas Ordenações Filipinas, Livro IV, Título XXIX sobre o contrato de trabalho entre o senhor e seu criado; e, no Livro IV, Título XIX, sobre a promessa de contratar ou fazer escritura.

Por fim, observando tais critérios sugeridos acima e cotejando os institutos analisados será possível valer-se do Direito Comparado para colmatar lacunas existentes na legislação pátria.

## 4. APLICAÇÕES DO DIREITO COMPARADO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: CASUÍSTICA SOBRE O PRÉ-CONTRATO DE TRABALHO

Várias poderiam ser as aplicações do Direito Comparado no Direito Brasileiro em razão das lacunas no ordenamento jurídico pátrio, a exemplo da insuficiente regulamentação sobre o teletrabalho (modalidade de trabalho a distância que passará a ser parcialmente disciplinada com a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017), as cláusulas de não concorrência, o pré-contrato de trabalho.

Escolheu-se, neste texto, analisar a casuística sobre o pré-contrato de trabalho – “convenção jurídica pela qual as partes convenientes obrigam-se entre si à celebração de certo contrato definitivo futuro” (FELICIANO, 2010, p. 27) – em razão do silêncio absoluto da legislação brasileira sobre o tema e porque outros tipos de pré-contrato (não laborais) são disciplinados expressamente pelo Direito Civil brasileiro.

### 4.1. O contrato preliminar no Direito brasileiro

No Brasil, até meados da década de 1930, o contrato preliminar não era regulamentado, nem mesmo sob a égide do Código Civil de 1916. Tal figura jurídica somente recebeu amparo legal a partir da segunda metade da década de 1930, com a regulamentação do compromisso de compra e venda pelo Decreto-lei n. 58 de 1937.

Apesar de tal incursão normativa, o tema ainda ficou relegado ao esquecimento jurídico até o advento do Código Civil de 2002, que disciplinou expressamente os contratos preliminares em seus arts. 462 a 466. Apesar de não apresentar sua definição, a legislação brasileira dispõe que, exceto quanto à forma, o contrato preliminar deve conter todos os requisitos essenciais ao contrato futuro a ser celebrado, recepcionando, assim, o princípio da economia formal e fundando-se em um conteúdo negocial mínimo (art. 462 do Código Civil).

Concluído o contrato preliminar e não havendo cláusula de arrependimento, qualquer das partes tem o direito de exigir a celebração do contrato definitivo, assinando prazo à outra para que o efetive (art. 463 do Código Civil). Esgotado o prazo determinado, o juiz poderá suprir a vontade da parte inadimplente, conferindo caráter definitivo ao contrato preliminar (art. 464 do Código Civil). Se uma das partes não cumprir sua obrigação, poderá a outra parte considerar o contrato preliminar desfeito, sendo possível a reparação por eventuais perdas e danos (art. 465 do Código Civil). Por fim, o Código Civil disciplina, ainda, o contrato preliminar unilateral ou monovinculante, pelo qual, se a promessa de contrato for unilateral,

credor, sob pena de ficar a mesma sem efeito, deverá manifestar-se no prazo nela previsto, ou, inexistindo este, no que lhe for razoavelmente assinado pelo devedor (art. 466).

Observa-se, portanto, que a legislação brasileira não foi pródiga em regular contratos preliminares no âmbito civil, inclusive, contratos preliminares em espécie, como é o caso do compromisso de compra e venda de imóveis (DL 58/1937 e arts. 1417 e 1418 do Código Civil) e das promessas pré-nupciais (previstas no art. 1564, II do Código Civil). Contudo, em seara juslaboral, o Direito brasileiro é silente sobre a figura do pré-contrato de trabalho.

## 4.2. O contrato preliminar no Direito estrangeiro

Considerando os critérios de colmatação indicados acima, este item abordará diferentes sistemas jurídicos estrangeiros que dispõem sobre o tema e são mais afins ao direito brasileiro, quais sejam, França, Itália, Espanha e Portugal.

Na França, assim como no Direito brasileiro, o contrato preliminar também é disciplinado no âmbito civil. O Direito francês se dedica ao estudo e regulamentação do pré-contrato a partir da promessa de venda (que vale como se venda fosse), cujo regramento está disposto no art. 1.589 do Código Civil francês. Contudo, não há no Direito francês menção específica sobre o pré-contrato na seara juslaboral.

O Direito italiano, inspirado pelos debates em torno do contrato preliminar de venda insculpido no art. 1.589 do Código Civil francês, passaram a se debruçar sobre o tema a partir do final do século XIX. Consolidou-se a doutrina italiana a expressão "*contrato preliminare*", optando-se pelo tratamento do pré-contrato como um contrato autônomo. O Código Civil italiano de 1865 era silente em relação ao tema, que passou a ser regulamentado apenas com o Código Civil de 1942, que desprezou o princípio da economia formal e dispôs expressamente sobre a necessidade de serem observadas formalidades, inclusive no contrato preliminar, sob pena de nulidade. Perdem-se, com isso, variegadas utilidades que o instituto poderia ter, cerrando vistas à sua própria função social de mediação e preparação de negócios jurídicos mais complexos" (FELICIANO, 2010, p. 50). Neste sistema jurídico, também não há regramento específico sobre o pré-contrato de trabalho.

Na Espanha, o Código Civil espanhol não tratou dos contratos preliminares de forma genérica, havendo referência tão somente à promessa de compra e venda nos termos do art. 1451 do referido diploma, segundo o qual a promessa de compra e venda gera

aos contratantes o direito de reclamar reciprocamente o cumprimento do contrato e, não havendo cumprimento, o inadimplemento da promessa, bem como seu tratamento jurídico, passam a ser regidos pelo direito das obrigações aplicado aos contratos definitivos. Assim como nos anteriores, no ordenamento jurídico espanhol também não há regramento específico para os pré-contratos de trabalho.

Em Portugal, apesar do tema ser ignorado nas Ordenações e ter recebido positivação tímida e restrita à promessa de compra e venda no Código Civil de 1867, conhecido como Código de SEABRA, o contrato preliminar, inclusive o pré-contrato de trabalho, recebeu atenção mais adequada posteriormente. O contrato preliminar foi disciplinado no ordenamento jurídico português com o advento do Código Civil de 1966, que previu uma regulamentação geral sobre o chamado "contrato-promessa" atinente a todo e qualquer contrato prometido (não mais apenas ao compromisso de compra e venda). Tal regramento seria alterado posteriormente, no tocante a situações mais específicas, pelo advento do Decreto-lei n. 236/1980 e Decreto-lei n. 379/1986.

Diferentemente dos ordenamentos jurídicos analisados acima, o Direito português abordou o tema no âmbito trabalhista, disciplinando no art. 94 do Código do Trabalho português sobre a "promessa de contrato de trabalho" (que veio a receber redação ligeiramente diferente com a revisão legislativa operada em 2009 e situa-se, atualmente, como art. 103 do Código do Trabalho português). Tal disciplina, em comparação com as outras legislações europeias, é reconhecida e reverenciada pela doutrina.

## 4.3. A escolha do Direito português

Como já adiantado no item anterior, o Direito português é o único sistema jurídico, dentre os analisados, que disciplina o pré-contrato no âmbito trabalhista, evitando que o tema seja abordado subsidiariamente pela lei civil. Por si só, tal motivação já justificaria a eleição do Direito estrangeiro português como mecanismo de Direito Comparado e eventual colmatação de lacunas no ordenamento jurídico brasileiro.

Além desse tratamento vanguardista sobre o tema, escolhe-se o Direito português em razão do preenchimento dos critérios indicados acima, que figuram como verdadeiros pressupostos de colmatação a partir do Direito Comparado.

Nesse sentido, primeiramente, há entre o Direito brasileiro e o Direito português estreita compatibilidade normativa-ideológica (critério A), já que as bases do

princípios do Direito do Trabalho aplicado nos dois países são as mesmas, a exemplo da consagração, em ambos dos ordenamentos, dos princípios da proteção, da condição mais benéfica, da suficiência salarial, e da liberdade sindical.

Há também a observância da proximidade cultural e linguística entre os povos brasileiro e português (critério B): além do Brasil ter sido colônia de Portugal, herdando, assim, usos e costumes culturais portugueses, “não há a barreira do idioma, o que democratiza o debate jurídico e previne violações oblíquas aos princípios constitucionais do amplo acesso à Justiça e da motivação das decisões judiciais” (FELICIANO, 2010, p. 77).

Em um terceiro momento do caminhar por aproximações dogmáticas, cita-se a utilidade sociojurídica (critério C) do Direito português para a lacuna a ser preenchida no Direito brasileiro receptor. Como adiantado *supra*, entre os países e ordenamentos jurídicos estrangeiros avaliados, somente o Direito português aborda os contratos preliminares sob a ótica do Direito do Trabalho.

Por fim, cumpre-se, ainda, o critério da filiação histórica (critério D), pelo qual o Direito brasileiro e o Direito português possuem momentos de confluência histórica, em que Brasil e Portugal estavam sob a égide de uma mesma legislação (e.g., o direito contratual previsto nas Ordenações Filipinas).

Assim, considerando a compatibilidade e aproximação entre os ordenamentos jurídicos brasileiro e português, acredita-se que o Direito português seja o mais adequado para servir de fonte supletiva inspiradora de abordagem do tema, valendo-se do regramento português sobre o pré-contrato de trabalho<sup>(2)</sup>, segundo o qual a promessa de contrato de trabalho somente tem validade se constar de documento no qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de o promitente ou promitentes se obrigarem a celebrar o contrato definitivo, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição. O descumprimento do contrato-promessa de trabalho dá lugar a responsabilidade nos termos gerais dos arts. 483 a 498 do Código Civil português (responsabilidade civil por fatos ilícitos) e dos arts. 790 a 829-A do Código Civil (descumprimento das obrigações *ex contractu* e *ex delicto*).

(2) Art. 103 – Regime da promessa de contrato de trabalho:

1 – A promessa de contrato de trabalho está sujeita a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;  
b) Declaração, em termos inequívocos, da vontade de o promitente ou promitentes se obrigarem a celebrar o referido contrato;  
c) Atividade a prestar e correspondente retribuição.

2 – O não cumprimento da promessa de contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade nos termos gerais.

3 – À promessa de contrato de trabalho não é aplicável o disposto no art. 830 do Código Civil.

## 5. CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo central chamar a atenção para uma estratégia jurídica pouco utilizada, compreendida e estudada pelos operadores do Direito no Brasil, qual seja, o Direito Comparado.

Buscou-se evidenciar que a utilização do Direito Comparado como fonte supletiva de lacunas no ordenamento jurídico brasileiro, se observados os critérios indicados – quais sejam, (A) compatibilidade normativo-ideológica; (B) proximidade cultural e linguística; (C) utilidade sociojurídica; (D) filiação histórica –, pode configurar um ganho para o Direito brasileiro, para o Direito do Trabalho brasileiro e, em última análise, para os trabalhadores que ficam à mercê de lacunas legislativas sobre determinado fato sociolaboral.

Trata-se, nessa perspectiva, de universalizar o valor social do trabalho humano a partir de um balizamento internacional pelo diálogo transfronteiriço das fontes, restabelecendo a convergência entre as «duas (várias) cidadanias». No mundo globalizado, em que Häberle (2007) reconhece os “Estados constitucionais cooperativos” (e.g., STF, HC n. 87.585-8/TO, RE n. 466.343-1/SP), as Magistraturas nacionais podem e devem começar a olhar para além dos lindes da sua própria territorialidade.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANCEL, Marc. *Utilidade e métodos do Direito Comparado: elementos de introdução geral ao estudo comparado de direitos*. Trad. Sergio José Porto. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1980.
- DAVID, René. *Les grands systèmes de droit contemporains*. Paris: Dalloz, 1964.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Do pré-contrato de trabalho: o contrato preliminar de trabalho no iter da contratação laboral – abordagem comparativa e jusfundamental*. São Paulo: LTr, 2010.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996.
- HÄBERLE, Peter. *Estado constitucional cooperativo*. Trad. Marcos Augusto Maliska, Elisete Antoniuk. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.
- JESCHECK, Hans Heinrich. Sviluppo, compiti e metodi della comparazione di diritto penale. In: *Revista Italiana di Diritto e Procedura Penale*. Milano, 1965.
- SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT comentada*. 31. ed. São Paulo: LTr, 1999.