

O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA: DEVERES INSTRUMENTAIS E A FUNÇÃO REEQUILIBRADORA NOS CONTRATOS DE TRABALHO*

Natália Butignoli Segala**

1 – INTRODUÇÃO

Uma consequência do novo Código Civil foi a de reforçar a proximidade entre o Direito Civil e o Direito Trabalhista. Ao contrário do Código Civil de 1916, o novo Código de 2002 contextualizou o Direito Civil no atual paradigma de Estado Democrático de Direito, o que implicou a constitucionalização e a repersonalização do Direito Privado. Com isso, as diretrizes do novo Código Civil guardam afinidade com a principiologia trabalhista.

O princípio da boa-fé objetiva é importante regra de conduta dos indivíduos nas relações jurídicas obrigacionais e busca a proteção da confiança gerada pelas partes. É esse papel hermenêutico-integrativo da boa-fé objetiva que possibilita a compreensão do conteúdo de um contrato a partir de um padrão geral de comportamento.

No presente artigo, buscar-se-á analisar a maneira como a referida cláusula geral, a partir da função de criação de deveres instrumentais nas relações contratuais – em específico as relações trabalhistas –, promove o equilíbrio contratual. Diante da reflexão proposta, será apresentada uma explicação teórica sobre o princípio, junto com uma reflexão sobre a jurisprudência mais recente do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Esta será explorada para esclarecer como a boa-fé objetiva está sendo aplicada nos casos concretos e a sua conexão com os contratos de trabalho.

2 – A BOA-FÉ COMO CLÁUSULA GERAL DO COMPORTAMENTO INTERSUBJETIVO NA RELAÇÃO CONTRATUAL

O Direito Contratual é, no Código Civil de 2002, fundado por expressa principiologia, na qual se pode encontrar a boa-fé: “Os contratantes são obri-

* Trabalho resultante de pesquisa desenvolvida no Programa Jovens Talentos para a Ciência da CAPES, orientado pela Prof^a Dr^a Ana Frasão.

** *Graduanda em Direito na Universidade de Brasília (UnB).*

gados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé” (art. 422). Este dispositivo do Código Civil, aparentemente simples, encobre uma fórmula complexa de dever de atuação, uma complexidade intraobrigacional. Essa complexidade busca traduzir a ideia de que as relações obrigacionais são complexas e não se reduzem a mera soma dos elementos que a compõem, mas têm, antes, um sentido global que os transcendem¹.

Como comportamento, a prestação principal pode envolver várias operações materiais, que constituirão uma unidade jurídica. A boa-fé como cláusula geral, assim, tem capacidade de produzir essas normas heterônimas, detectadas pelo juiz à vista de situações paradigmáticas². O comportamento das pessoas deve respeitar um conjunto de deveres conduzidos, numa ótica juspositiva e histórico-cultural, a uma regra de atuação de boa-fé. Esses deveres são os chamados deveres instrumentais. É possível detectá-los desde o período pré-negocial, na vigência de contratos válidos, em situações de nulidades contratuais e até mesmo na fase posterior à extinção de obrigações.

Para o conhecimento do dever de agir segundo a boa-fé, faz-se importante a aplicação do referido conjunto de deveres. Para atenuar as dificuldades e confusões materiais acolhidas à boa-fé como regra de conduta, pressupõe-se uma apreensão jurídica do fenômeno sobre o qual ela irá incidir. Sob essa apreensão, formam-se problemas ligados à possibilidade de tratamento único do tema, ao seu regime e à sua extensão. Aqui é fundamental a consideração dos deveres instrumentais.

Numa primeira constatação, na fase preliminar do contrato impera a autonomia privada, entendida, de forma geral, como a permissão de produzir efeitos jurídicos através de propostas e aceitações entre sujeitos. A boa-fé, como regra de conduta, atuará de forma supletiva (conforme sua natureza supletiva tendencial) sobre a autonomia privada, limitando-a. Essa delimitação negativa na aplicação da boa-fé é explanada na seguinte afirmação de António Manuel da Rocha e Menezes Cordeiro:

-
- 1 Sobre essa complexidade intraobrigacional, Siber (1905, p. 526-555) defende o vínculo obrigacional como um organismo. A obrigação abrangeria uma multiplicidade de pretensões, presentes ou possíveis para o futuro. Por isso, o referido autor faz distinção da relação obrigacional em sentido amplo e em sentido estrito.
 - 2 Essa perspectiva também é abordada por Judith Martins-Costa (*Os campos normativos da boa-fé objetiva*: as três perspectivas do direito privado brasileiro, p. 400), que ressalta a função produtiva da boa-fé como técnica legislativa dentro dos quadros da “heteronomia não autoritária”, modo de escrever textos normativos.

“Não é possível, em termos abstractos, determinar áreas imunes à boa-fé; ela é susceptível de colorir toda a zona de permissibilidade, atuando ou não consoante as circunstâncias. Impõe-se, assim, à reflexão um nível instrumental da boa-fé: ela reduz a margem de discricionariedade da actuação privada, em função de objectivos externos.”³

Um limite imposto pela boa-fé à livre-actuação privada é uma consideração teleológica. Isto quer dizer que, no campo da autonomia privada, a boa-fé obriga a considerar os comportamentos de uma maneira finalista. Este dever implicará a formação ou não de contratos de acordo com as vontades e interesses dos envolvidos, sem desencadear atitudes nocivas. Deriva da boa-fé, pois, o dever de considerar atos concretos de autonomia, vedando os que tenham objetivos prejudiciais. Essa importante cláusula geral, então, exige uma atitude metodológica perante a realidade jurídica e a concretização material dos seus efeitos.

Apesar de importante, a ponderação teleológica das proposições jurídicas corresponde a um papel fraco da boa-fé. Uma interpretação adequada das normas em tela levaria ao mesmo, sendo a boa-fé apenas uma referência para reforçar essa realidade. No entanto, a boa-fé é fonte de outros deveres instrumentais de grande relevância. Em destaque para este trabalho, apresentar-se-á no próximo capítulo a boa-fé objetiva como fonte de deveres no contrato de trabalho.

3 – A BOA-FÉ COMO FONTE DE DEVERES INSTRUMENTAIS DO CONTRATO DE TRABALHO

Os deveres instrumentais têm sua concretização a partir da existência de determinados pressupostos verificáveis apenas no caso concreto. Portanto, a delimitação desses deveres não pode ser feita aprioristicamente, mas somente no curso da própria relação obrigacional.

No entanto, pode-se afirmar que todos os deveres instrumentais têm como base o respeito pela confiança criada. Deste modo, a relação obrigacional deve ser um processo orientado pela colaboração e cooperação entre as partes. Porém, a concretização da confiança e das regras que a protejam, fundadas na boa-fé objetiva, é uma tarefa complexa. Assim, buscar-se-á analisar dois grupos de deveres que apresentam relevância para a relação da boa-fé objetiva na sua função reequilibradora do contrato de trabalho: os deveres de lealdade e coerência e os deveres de informação e aviso.

3 MENEZES CORDEIRO, António Manuel da Rocha e. *Da boa fé no direito civil*. Coimbra: Almedina, 2013. p. 649.

Os deveres de lealdade e coerência

Os deveres de lealdade e coerência são importantes deveres instrumentais decorridos do princípio da boa-fé objetiva, pois exigem que as partes tenham o devido respeito pelas legítimas expectativas criadas. Nesta medida, impõem a integridade e a regularidade das condutas contratuais⁴. Esses deveres acessórios têm papel relevante no domínio do contrato de trabalho⁵, pois obrigam as partes a, na pendência contratual, absterem-se de comportamentos que possam falsear o objetivo do negócio jurídico ou desequilibrar as prestações por elas consignadas.

Diante destes deveres impostos pelo princípio da boa-fé objetiva, há que se destacar a função hermenêutico-integrativa da referida cláusula geral. Esta função não serve apenas para a compreensão do conteúdo do contrato, mas também como padrão geral de comportamento. Assim sendo, o princípio da boa-fé objetiva pode ser utilizado para integrar o que foi pactuado. A boa-fé objetiva tem repercussão direta sobre as declarações de vontade, impondo que elas sejam interpretadas de forma leal e atenta às situações de confiança geradas no destinatário.

Esse destaque é importante na análise dos deveres de lealdade e coerência, principalmente em relação ao art. 113 do Código Civil ao prever que “os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração”. Portanto, a fim de se concretizar os deveres de lealdade e coerência, é necessário compreender as declarações de vontade das partes interpretadas de acordo com os usos do lugar e os efeitos causados no destinatário, a fim de se proteger a confiança deste último. Faz-se, pois, fundamental para o dever de coerência a interpretação hermenêutico-integrativa do contrato a partir das situações de confiança que uma parte desperta na outra.

Tal importância sempre fez parte da estrutura do Direito do Trabalho, especialmente traduzido no princípio da realidade, o qual determina que os

4 Do ponto de vista funcional, Ana Frazão trata, em artigo denominado *A Boa-Fé Objetiva e o Contrato de Trabalho as Funções de Criação de Deveres Instrumentais e de Limitação ao Exercício de Direitos e Faculdades Contratuais*, os deveres de lealdade e coerência como parâmetros fundamentais para a avaliação da execução do contrato e da regularidade dos comportamentos entre os contratantes, especialmente em se tratando de contratos por prazo indeterminado, como é a regra dos contratos de trabalho.

5 Sobre tudo no regime nacional-socialista, tais deveres não eram apenas acessórios, mas, sim, efeitos principais, sendo, inclusive, exclusivos da situação jurídica laboral. Conforme Menezes Cordeiro (*Da boa-fé no direito civil*. Coimbra: Almedina, 2013. p. 607-608), mesmo a queda desse regime não impediu que a lealdade conservasse um papel superior ao de um dever acessório comum. Foi a evolução recente registrada na dogmática laboral que tem recolocado os deveres de lealdade no lugar que lhes compete: como vinculações acessórias ditas pela boa-fé.

fatos devam prevalecer sobre as formas na interpretação do contrato de trabalho. Prioriza-se, então, a identificação da vontade dos contratantes pelos seus efetivos comportamentos em detrimento da declaração formal.

Diante da inerente assimetria do contrato de trabalho, o princípio da realidade é eficaz instrumento de proteção das legítimas expectativas do empregado, construídas a partir da integração real com o empregador. Assim também são os deveres de lealdade e coerência. Estes exigem a orientação da interpretação das vontades das partes de acordo com o entendimento que contratantes leais e corretos dariam a ele, protegendo as expectativas geradas.

Como o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, a dinâmica contratual mostra-se muito mais ampla e complexa que nos contratos de execução instantânea. No transcorrer de um contrato de emprego, ocorrem várias alterações, expressas ou tácitas, modificando o conteúdo inicialmente pactuado. Para que se tenha uma perspectiva de justiça social efetiva sobre o contrato, é preciso analisar o dever de lealdade e coerência junto ao princípio da boa-fé de maneira que facilite a ética adentrar a relação de trabalho e promova a evolução do sistema laboral.

A declaração de vontade no contrato de trabalho está limitada pela responsabilidade e confiança que, tanto o empregador quanto o empregado, devem ter em vista no momento de celebrar o contrato e no seu desenvolvimento. Sendo assim, temos a inadmissibilidade de contradição com a própria conduta, o que impõe a segurança da manutenção da palavra.

Neste sentido, o Tribunal Superior do Trabalho tem jurisprudência protegendo as expectativas geradas ao trabalhador⁶. O Tribunal adotou essa tese em caso em que o empregado aderiu ao Plano de Afastamento Incentivado após a informação do empregador, Banco do Brasil, de que não haveria a edição de uma proposta semelhante no futuro e que o prazo para a adesão não seria prorrogado. Entretanto, cinco meses após a adesão do empregado, foi publicado outro plano, o qual daria benefícios maiores que o plano anterior – Plano aderido pelo empregado.

Pelo empregador ter adotado uma postura perante seus funcionários, criou-se uma expectativa do empregado de que aquele seria o único plano ao qual ele poderia aderir. Contudo, não pode, sem nenhuma justificativa, quebrar seu próprio procedimento, pois se estaria infringindo o princípio da boa-fé objetiva e o dever de coerência. Ao publicar o outro plano, que contrariava a informação repassada aos empregados e trazia benefícios aos que aderiram a

6 TST, RR: 1100-29.2006.5.04.0103, DEJT 04.02.09, Rel. Min. Emmanoel Pereira.

DOCTRINA

este novo plano, o Banco do Brasil não repeliu a *venire contra factum proprium*, sob pena de indenização do funcionário.

Isto mostra que infringe a boa-fé contratual e não cumpre o dever de coerência e lealdade aquele que, com o exercício do seu direito, põe-se em desacordo com a sua própria conduta anterior, na qual confia a outra parte. Demonstrou-se, assim, a importância da coerência de comportamento para evitar situações abusivas em que o empregado, em situação de desigualdade econômica ao empregador, deve arcar com um ônus decorrente da quebra da expectativa.

Há outras situações em que o TST reafirmou a jurisprudência reconhecendo o papel fundamental dos deveres de lealdade e coerência para o equilíbrio contratual. Uma delas⁷ foi com relação à aposentadoria do empregado que ocupava a posição de gerente na empresa antes da aposentadoria e, ao alcançar tão elevado cargo, adquiriu o direito atribuído a todos os diretores – a eles formalmente assegurado – de usufruir na jubilação uma pensão vitalícia mensal.

Essa pensão vitalícia era um complemento da aposentadoria previdenciária e da complementação paga pela previdência privada, de forma que garantisse uma renda mínima na inatividade, calculada em função da remuneração que recebiam quando se encontravam na ativa. Depois de quase 10 anos da aposentadoria do empregado, a empresa reduziu os valores que pagava e passou a descontar de forma parcelada a suposta dívida, sob o pretexto de ter incidido em erro.

Fica claro, e foi corretamente tratado no acórdão, que a atuação da empregadora feriu o princípio da boa-fé objetiva e os deveres de lealdade e coerência. Mesmo que a empresa tivesse razão, após 10 anos recebendo essa complementação o empregado já havia expectativas consolidadas, já tinham uma certeza quanto ao seu direito. Acresce a isto o fato de não haver previsão contratual para esta possibilidade. Destarte, a suposta dívida não era líquida, certa e exigível. Além disso, a redução posterior pela empresa empregadora contradiz seu próprio comportamento, o que denota um abuso de direito.

O Ministro-Relator utiliza também do princípio da realidade para o caso em tela. O princípio da realidade dá primazia à verdade real sobre a verdade formal. Uma vez que a complementação da aposentadoria foi paga da mesma forma por quase 10 anos, as regras contratuais devem ser aplicadas nas formas

7 TST, AIRR: 47200-36.2008.5.01.0077, Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte, data de julgamento: 19.06.2013, 3ª T., data de publicação: DEJT 21.06.2013.

em que se fizeram valer por esse tempo. O que esteve pactuado há tantos anos tem eficácia plena e é exigível, conforme dispõe o art. 444 da CLT⁸.

Estes deveres, logo, não são importantes apenas na vigência do contrato, mas também têm desdobramentos na fase pré-contratual e no período pós-contratual. É exigível, ainda anteriormente à celebração do contrato, a diligência das partes. Há jurisprudência do TST neste sentido de que o Estado não deve assegurar somente o cumprimento da livre-manifestação da vontade das partes, mas também reger o comportamento dos negociantes pelo princípio da boa-fé objetiva, impondo aos contratantes o dever de honestidade, informação, lealdade e confiança, visando com isso à manutenção do equilíbrio contratual.

O Tribunal reconhece a responsabilidade pré-contratual no caso⁹ de uma empregadora quando, na entrevista de emprego para motorista, frustra a contratação com o rompimento injustificado das negociações após demonstração irrefutável de intenção de celebrar o contrato. A demonstração é aferida pelo fato da entrega de documentos do futuro empregado, exames médicos, testes de direção e treinamentos ao ponto de o empregado a ser contratado pedir demissão da empresa de táxi em que trabalhava até então.

Dentro do contexto fático apresentado, observou-se que não se tratava de mera possibilidade de preenchimento de vaga, mas de efetiva intenção de contratar. Sobre o assunto, Ana Frazão afirma:

“O foco dessa questão não é o de impor o dever de contratar ou mesmo de afastar a possibilidade de desistência do contrato, que é usual em uma negociação. O alcance dos deveres de lealdade e coerência, na fase pré-contratual, projeta-se na exigência de um padrão de cautela nas negociações, a fim de não criar na parte contrária a confiança legítima de que o contrato será necessariamente concluído.”¹⁰

Conforme a ilustração da jurisprudência, a vedação dos comportamentos contraditórios é decorrência dos deveres de lealdade e coerência. O *venire*, inclusive, reforça o princípio da realidade ao não autorizar a desconsideração de comportamentos anteriores.

8 “Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

9 TST, RR: 141-57.2011.5.23.0005, Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte, data de julgamento: 22.05.2013, 3ª T., data de publicação: DEJT 24.05.2013.

10 FRAZÃO, Ana. A boa-fé objetiva e o contrato de trabalho: as funções hermenêutico-integrativa e reequilibradora. In: TEPEDINO, Gustavo et al. (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito civil*. São Paulo: RT, 2013. p. 298.

DOCTRINA

Os deveres de informação e aviso

Estes são deveres acessórios de esclarecimento, uma vez que obrigam as partes a informarem-se mutuamente de todos os aspectos atinentes ao vínculo sobre ocorrências que, com ele, tenham certa relação. Devem informar, ainda, sobre todos os efeitos que possam advir da execução contratual.

O dever de informação é de extrema importância para qualquer tipo de contrato, em especial para o contrato de trabalho. Consequentemente, cabe ao empregador informar todos os aspectos relevantes do trabalho a ser realizado. Por sua vez, o empregado deve informar os aspectos profissionais e pessoais pertinentes ao contrato e à sua execução.

Vale ressaltar que o dever de informação atinge os dados necessários e adequados para a realização do contrato. É necessária, pois, cautela com relação a dados de ordem pessoal para que a exigência deles não fira a privacidade e os direitos de personalidade, tornando a prática abusiva.

Sobre o assunto, o TST decidiu ser discriminatória a exigência da empregadora por antecedentes criminais para seleção do empregado¹¹. Tal atitude, no entender do Tribunal, constitui afronta aos princípios assegurados ao trabalhador e à sociedade em geral.

Primeiramente, há que se destacar o princípio constitucional da isonomia, ou da não discriminação, segundo o qual “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (art. 5º da CF). Qualquer fator de diferenciação que não se mostre razoável na situação concreta é discriminatório e, portanto, fere o princípio da isonomia.

Em sentido contrário, não é discriminatório um fator de diferenciação que se mostre necessário, como, por exemplo, a exigência de idade mínima para a função que exija o emprego de determinada força física. A empresa, ao selecionar candidatos a emprego, tem o direito de investigar informações ligadas à força de trabalho que será prestada, não questões ligadas à vida privada do trabalhador.

Acrescenta-se que essa exigência de comprovação de bons antecedentes desconsidera o princípio da presunção de inocência, e a empresa ainda não cumpre sua função social; ao contrário, cria barreiras ilegais ao acesso ao mercado

11 TST-Ag-AIRR 15474220105090069, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, data de julgamento: 23.04.2014, 3ª T.

de trabalho pelos interessados. Além do mais, a ordem econômica encontra-se fundada na valorização do trabalho humano, que tem por objetivo assegurar a todos uma existência digna, de acordo com os ditames da justiça social (art. 170 da CF), devendo a lei punir qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI, da CF).

Vale destacar, também, a vedação a qualquer forma de discriminação no âmbito laboral, aludida pelo art. 1º da Lei nº 9.029/95, *segundo o qual* “fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade (...)”.

Diante da jurisprudência apresentada, reforça-se a aceção objetiva da boa-fé e o dever de informação, desde que ele se mostre razoável diante do caso concreto. Os deveres de informação e esclarecimento mostram-se importantes ao contrato de trabalho para que inexista qualquer desequilíbrio entre os direitos e as obrigações assumidas pelas partes e para que não sejam criadas expectativas, para ambas as partes, não condizentes com a prática laboral a ser desenvolvida.

4 – A FUNÇÃO REEQUILIBRADORA DA BOA-FÉ OBJETIVA NO CONTRATO DE TRABALHO

O princípio da boa-fé, como princípio geral do direito, sofre algumas adaptações no Direito do Trabalho, em face da existência de princípios próprios a orientarem o ordenamento jurídico laboral. O princípio mais significativo para o Direito do Trabalho, como foi visto, é o princípio da proteção. O ordenamento jurídico estabelece para o empregado algumas compensações jurídicas em face da desigualdade verificada entre as partes no plano econômico.

Portanto, a boa-fé contratual, especificamente aplicada ao contrato de emprego, deve levar em consideração essa realidade, principalmente no que diz respeito ao poder de comando do empregador sobre a força de trabalho do empregado, oriundo da dependência econômica e da subordinação jurídica. Isso não quer dizer que, em alguns casos, o empregado não esteja em situação de igualdade com o empregador.

A noção de desequilíbrio no exercício jurídico traduz um abrangente número de atuações inadmissíveis. Essas atuações se identificam por, em todas, haver um despropósito entre o exercício do direito e os efeitos dele derivados, configurando, por isso, o desequilíbrio. Uma categoria do exercício desequilibrado de direitos, que será tratada no presente momento, é a desproporcionalidade

entre a vantagem auferida pelo titular e o sacrifício imposto pelo exercício a outrem¹².

O apontamento dessa forma de desequilíbrio levanta problemas na sua dogmatização, pois as suas manifestações já constituíram cerne da doutrina do abuso de direito. Contudo, o artigo pretende mostrar a conexão que essas situações de desequilíbrio têm com os deveres instrumentais, os quais têm como fonte a boa-fé objetiva.

Disso decorre a importância da boa-fé objetiva para a questão do equilíbrio ou justiça contratual. Os abusos e desequilíbrios implicam consequências mais sensíveis àqueles que integram contratos assimétricos, como são os contratos de trabalho. Por isso a necessidade de uma precisão dogmática através da boa-fé acerca dos casos, utilizando da principiologia contratual para sanar injustiças evidentes. Nas palavras de Ana Frazão¹³:

“É claro que são complexas as discussões e os riscos inerentes a qualquer intervenção no equilíbrio dos pactos, já que a segurança jurídica é um dos aspectos funcionais mais importantes do contrato. Todavia, especialmente quando existe assimetria entre as partes – desequilíbrio subjetivo – que pode comprometer a própria higidez da negociação sobre o conteúdo do contrato, alguma medida de controle há de existir, principalmente diante de desproporções ou desequilíbrios contratuais manifestos.”

Da ponderação do caso concreto, pela jurisprudência aqui analisada, depreende-se a ideia de que em todos os casos há uma desproporção entre as situações sociais típicas prefiguradas pelas normas jurídicas que atribuíam direitos e o resultado prático desse direito. Portanto, o critério do abuso poderia ser precisado com o recurso à boa-fé objetiva, que importa a tutela da confiança e a ponderação das realidades materiais implícitas.

Quanto à tutela da confiança, verifica-se que o desequilíbrio fere a confiança legítima do prejudicado, convicto de que o direito nunca seria exercido em tais moldes. Já quanto à ponderação das realidades materiais implícitas, consolidar-se-ia, ocultos à permissividade formal, a presença de novos elementos materiais restritivos, ocasionados pela atuação do titular do direito.

12 Vale lembrar que Antônio Manuel da Rocha e Menezes Cordeiro (2013, p. 853-860) identifica três sub-hipóteses dessa categoria de comportamentos inadmissíveis: o exercício inútil danoso; a conjunção do brocardo *dolo agit qui petit quod statim redditurus est* e a desproporcionalidade auferida pelo titular; e o sacrifício imposto pelo exercício a outrem.

13 FRAZÃO, Ana. A boa-fé objetiva e o contrato de trabalho: as funções hermenêutico-integrativa e reequilibradora. In: TEPEDINO, Gustavo et al (Coord.). *Diálogos entre o trabalho e o direito civil*. São Paulo: RT, 2013. p. 290.

DOCTRINA

Reiterando os deveres de lealdade, coerência, informação e aviso, para evitar as referidas situações abusivas, destacam-se os desdobramentos da boa-fé objetiva na *surrectio* e no *tu quoque*.

O *venire contra factum proprium* traduz o exercício de uma posição contrária à assumida anteriormente e é considerado pela doutrina como inadmissível. O comportamento contraditório configura-se como um atentado contra as expectativas de continuidade das coisas como sempre se mostraram e, com isso, um atentado ao respeito do parceiro na relação bilateral. Na interpretação do contrato, poderiam ser consideradas abusivas as cláusulas que se mostrem desproporcionais ou excessivas ao trabalhador. Ao vedar a frustração das confianças legitimamente geradas, o conteúdo do contrato não se alargaria ou restringiria para impor obrigações contratuais desproporcionais.

Destarte, a *surrectio* e o *tu quoque* são desdobramentos importantes da boa-fé objetiva para a vedação do *venire contra factum proprium* e para a proteção da confiança. Ambos tutelam posições de confiança que surgiram na dinâmica das relações privadas.

5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo procurou demonstrar a importância dos deveres instrumentais e da limitação das faculdades contratuais para a função reequilibradora do princípio da boa-fé objetiva. Os deveres de lealdade, coerência, informação e aviso contribuem para a proteção da confiança gerada nas partes do contrato e, em especial no contrato de trabalho, que é assimétrico, para evitar surpresas que possam ser abusivas ou desproporcionais a uma das partes.

Seguindo essa lógica, a vontade dos contratantes deve ser valorizada em toda a sua dimensão na medida em que traduzir uma conduta que se ajuste não só à lei, mas à aspiração de uma justiça contratual. Caracteriza-se a boa-fé, destarte, como uma limitação também ao poder do empregador, vedando sua atuação com base meramente no interesse empresarial.

Se a proteção da confiança pode levar à relativização do que foi formalmente contratado, também pode levar ao reforço do que foi pactuado com a imposição da lealdade e da coerência. A função analisada, ainda, pode ser utilizada no contexto de análise das alterações contratuais.

A jurisprudência do TST aqui utilizada demonstrou o diálogo entre o Direito Civil e o Direito do Trabalho. Mostra, também, a importância da boa-fé objetiva ao Direito do Trabalho, junto com outros princípios da própria “esfera” jurídica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, Antônio Junqueira de. A boa-fé na formação dos contratos. *Revista da Faculdade de Direito da USP*, São Paulo, n. 87, 1992.

FRAZÃO, Ana. A boa-fé objetiva e o contrato de trabalho. As funções de criação de deveres instrumentais e de limitação ao exercício de direitos e faculdades contratuais. In: TEPENDINO, Gustavo et al. (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito civil*. São Paulo: RT, 2013.

_____. A boa-fé objetiva e o contrato de trabalho. As funções hermenêutico-integrativa e re-equilibradora. In: TEPENDINO, Gustavo et al. (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito civil*. São Paulo: RT, 2013.

_____. Breve panorama da jurisprudência brasileira a respeito da boa-fé objetiva no seu desdobramento da *supressio*. *Revista de Direito Privado*, São Paulo, v. 44, 2010.

GADAMER, Hans-Georg. *Verdad y metodo*. Fundamentos de hermenêutica filosófica. Sigueme: Salamanca, 1991.

GOMES, Orlando. *Introdução ao direito civil*. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro: contratos e atos unilaterais*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. v. 3.

LEWICK, Bruno. Panorama da boa-fé objetiva. In: TEPENDINO, Gustavo (Coord.). *Problemas de direito civil-constitucional*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

LÔBO, Paulo. *Direito civil: parte geral*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS-COSTA, Judith. *A boa-fé objetiva no direito privado – sistema e tópica no processo obrigacional*. São Paulo: RT, 2000.

_____. *O direito privado como um sistema em construção: as cláusulas gerais no projeto de Código Civil brasileiro*. São Paulo: RT, 1998. v. 753.

MENEZES CORDEIRO, Antônio Manuel da Rocha e. *Da boa fé objetiva no direito civil*. Coimbra: Almedina, 2001.

NADER, Paulo. *Curso de direito civil: obrigações*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. v. 2.

PERLINGIERI, Pietro. *O direito civil na legalidade constitucional*. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

SADY, João José. A boa-fé objetiva no novo Código Civil e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas. *Revista do Advogado*, n. 70.

SILVA, Clóvis Couto. O princípio da boa-fé no direito brasileiro e português. In: *Estudos de direito civil brasileiro e português*. São Paulo: RT, 1986.

TARTUCE, Flávio. *Teoria geral dos contratos e contratos em espécie*. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. v. 3.

TEPEDINO, Gustavo; SCHREIBER, Anderson. *Código Civil comentado: direito das obrigações*. São Paulo: Atlas, 2008. v. IV.