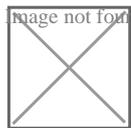




Benefícios instituídos pelo empregador e o princípio da boa-fé

Image not found or type unknown



O Direito Individual do Trabalho estabelece as regras mínimas e obrigatórias a serem observadas por empregado e empregador e que constituem o mínimo garantido aos empregados. Os fundamentos desse alicerce para o contrato individual de trabalho encontram-se no artigo 7º da Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e na legislação esparsa que se ocupa do tema.

Cumpridas as regras mínimas que regulamentam as relações entre empregado e empregador, têm as partes liberdade para contratar, estabelecendo outros direitos e obrigações, sempre respeitado aquele patamar mínimo a que nos referimos.

Trata-se da aplicação às relações de trabalho da autonomia privada, que faculta aos atores do contrato individual de trabalho estabelecer outras regras, com objetivo de aperfeiçoar essa relação. Assim, em alguns casos buscam as partes adequar a regra legal à especificidade daquela atividade produtiva. Em outros casos, a intenção de um novo benefício criado pelo empregador é estimular seus empregados à assiduidade ou ao incremento da produção.

Esta última hipótese normalmente expressa-se por alguma vantagem financeira criada pelo empregador aos empregados que não registrarem ausências injustificadas em determinado período ou aos que se destacarem pela produção acima de uma meta pré-definida.

Para instituir essa vantagem e colocá-la em prática, o empregador cria um regulamento do benefício, com as normas atinentes e os critérios que vão regulamentar o direito à vantagem e seu pagamento.

Desde que respeite o mínimo legal e não contenha regras de discriminação ilícita, tem o novo regulamento aplicação aos empregados a que se destina. E em se tratando de um negócio jurídico benéfico, na medida que institui uma vantagem aos empregados, submete-se às regras constantes dos artigos 113 e 114 do Código Civil.

Diz o artigo 113 do Código Civil que “os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração”.

Isso significa que o empregador não pode tentar dar uma interpretação das regras do benefício menos favorável aos empregados, furtando-se ao pagamento que é devido.

E o empregado, em contrapartida, não pode tentar dar uma interpretação àquelas normas mais elástica ou diversa do que aquela que razoavelmente emerge do texto aceito originariamente por ambos.

Ocorrendo qualquer uma das duas hipóteses acima aventadas estaremos diante de uma tentativa de interpretação de má-fé, o que o ordenamento jurídico rejeita.



Lembre-se, ademais, que o mencionado artigo 114 do Código Civil dispõe que “os negócios jurídicos benéficos e a renúncia interpretam-se estritamente”.

Assim, não obstante a criação do benefício constitua uma exteriorização da autonomia privada, está adstrita às normas legais que buscam garantir a manutenção da real intenção daquele que instituiu um negócio benéfico, que tem o direito de não ver sua vontade manifestada ampliada indevidamente ou desvirtuada.

É certo que o empregador não está obrigado a criar qualquer benefício aos seus empregados, estando obrigado em princípio a cumprir as obrigações que derivam da lei e da negociação individual e coletiva do trabalho. Mas nada obsta que objetivando incrementar a produção de seus empregados, por exemplo, institua uma vantagem financeira condicionada a um patamar de produtividade que venha a estabelecer.

Criado o benefício e instituídas as normas que o regulamentam, não havendo rejeição deste pelos empregados, temos a criação de um negócio jurídico benéfico.

E, não obstante esta vantagem não decorra da imposição da lei, mas da vontade do empregador, uma vez instituída obriga a empresa a cumprir o prometido e observar as regras atinentes. Não pode o empregador negar-se a cumprir o ajustado nem procurar dar uma interpretação divorciada daquilo a que se obrigou, com o intuito de não cumprir o ajustado.

Em contrapartida não pode o empregado, mormente após se beneficiar da vantagem instituída, pretender uma interpretação diversa das normas reguladoras, com o objetivo de alterar a vontade do empregador ao instituir o benefício.

Em ambos os exemplos acima cogitados, empregado e empregador estarão agindo de forma contraditória àquela até então adotada, na conformidade do negócio jurídico que celebraram.

As normas legais possibilitam uma interpretação elástica a fim de alcançar situações diversas, mas a norma contratual reclama uma interpretação restrita, por força do que determina o artigo 114 do Código Civil.

A vedação do que se denomina *venire contra factum proprium* traduz a proteção a uma das partes contra aquela que pretenda exercer uma posição jurídica em contradição com o comportamento assumido anteriormente. Após agir de determinado modo e criar uma expectativa de um comportamento futuro esperado, fere os princípios da lealdade e de confiança ao praticar ato contrário ao previsto ao agir de forma contraditória, com surpresa e prejuízo à outra parte, o que é dedado por lei.

Date Created

03/05/2019