

Artigo

O contrato de trabalho e as teorias civilista e trabalhista das nulidades

The employment contract and the civil and labor theories of nullities

Ênio Pacheco Lins¹

¹Analista Judiciário da Área Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região. Graduado em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba. Especialista em Direito Processual Civil pela UNICID. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Uniderp/Anhanguera. Especialista em Educação em Direitos Humanos pela Universidade Federal da Paraíba. E-mail: eniopachecolins@hotmail.com.

Submetido em: 28/06/2024, revisado em: 29/06/2024 e aceito para publicação em: 01/07/2024.



Resumo: O presente artigo tem como escopo estudar a aplicabilidade da teoria civilista das nulidades no âmbito do direito do trabalho, objetivando examinar como se dá a relação entre os requisitos legais de existência e validade do negócio jurídico e o contrato de trabalho. Para tanto, a investigação iniciará-se pelo estudo do negócio jurídico e do contrato. Em continuação, estudar-se-á o contrato de trabalho para, ao final, proceder ao exame da aplicação da teoria civilista das nulidades ao contrato de trabalho. Este artigo centraliza-se nos elementos doutrinários contrato civil em comparação com aqueles do contrato de trabalho. A pesquisa identificou, ao final, que a aplicação da teoria civilista das nulidades na seara trabalhista dá origem aquilo que o doutrinadores trabalhistas passaram a denominar teoria trabalhista das nulidades, devido às peculiaridades dos pactos laborais. Adotou-se, em termos metodológicos, a análise da doutrina jurídica e objetivou-se instaurar um debate acerca da existência ou não da chamada teoria trabalhista das nulidades.

Palavras-chave: Contrato; negócio jurídico; contrato de trabalho; teoria civilista das nulidades.

Abstract: The purpose of this article is to study the applicability of the civil theory of nullities in the scope of labor law, aiming to examine how the relationship between the legal requirements for the existence and validity of the legal transaction and the employment contract occurs. To this end, the investigation will begin with the study of the legal transaction and the contract. In continuation, the employment contract will be studied to, in the end, examine the application of the civil theory of nullities to the employment contract. This article focuses on the doctrinal elements of the civil contract compared to those of the employment contract. The research identified, in the end, that the application of the civil theory of nullities in the labor field gives rise to what labor scholars began to call the labor theory of nullities, due to the peculiarities of labor pacts. In methodological terms, the analysis of legal doctrine was adopted and the aim was to establish a debate about the existence or not of the so-called labor theory of nullities.

Key words: Contract; juridic business; employment contract; civilist theory of nullities.

1 INTRODUÇÃO

Propõe-se, no presente trabalho, investigar os elementos jurídicos essenciais relacionados à teoria civilista das nulidades e sua aplicação aos contratos de trabalho. Embora o contrato de trabalho seja espécie do gênero contrato, o pacto trabalhista possui elementos específicos que o diferenciam das demais espécies contratuais. Tais elementos, por sua vez, relativizam os efeitos da teoria civil das nulidades no âmbito trabalhista. Estudar-se-á, no estudo que ora se inicia, como se dá tal relativização.

A presente pesquisa se justifica em razão da considerável celeuma doutrinária acerca da incidência da teoria das nulidades do negócio jurídico na seara do direito do trabalho. Tendo em conta as peculiaridades da relação laboral, há um temperamento na aplicação da teoria das

nulidades no ambiente trabalhista e isso, por sua vez, gera relativa insegurança jurídica no que tange às relações de trabalho.

Assim, busca-se compreender como se dá a incidência da chamada teoria civil das nulidades no âmbito do direito do trabalho, uma vez que há fortes celeumas doutrinárias acerca do tema. É preciso, assim, identificar como se dão os efeitos jurídicos dos contratos de trabalho em situações de deficiências em algum ou alguns dos elementos essenciais do negócio jurídico laboral.

Para tanto, utilizou-se pesquisa de cunho eminente bibliográfico e jurisprudencial, na qual se analisou a definição básica do instituto contrato, os elementos relacionados à existência e validade dos negócios jurídicos para, por fim, analisar como ocorre a aplicação da teoria das nulidades dentro do universo

jurídico-trabalhista.

2 DEFINIÇÃO DE CONTRATO

Por ser um instituto jurídico, naturalmente o contrato possui diversas definições doutrinárias, cada qual com suas peculiaridades, mas todas convergentes no sentido de que se trata de um acordo tácito ou expresso por meio do qual sujeitos de direito estabelecem direitos e obrigações recíprocos, com observância das normas de ordem pública. Como espécie de negócio jurídico, o contrato pode ser entendido a partir da perquirição da estrutura daquele, pois, nos termos expostos por Sílvia de Salvo Venosa (2003), "a teoria dos negócios jurídicos aplica-se integralmente nessa categoria."

O negócio jurídico é conceituado por meio de seus elementos constitutivos, neste norte, Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho o definem como

(...) a declaração de vontade, emitida em obediência aos seus pressupostos de existência, validade e eficácia, com o propósito de produzir efeitos admitidos pelo ordenamento jurídico pretendidos pelo agente. (Gagliano e Pamplona Filho, 2005).

Perfazendo uma análise desta definição, percebe-se que o negócio jurídico pode ser visto a partir do seu plano de existência, o qual diz respeito aos elementos fundamentais de um negócio jurídico, quais sejam, manifestação de vontade, agente, objeto e forma; outrossim, pode ser verificado a partir de seu plano de validade, este relacionado com aquelas exigências legais para que o negócio gere efeitos jurídicos, são eles: agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei; por fim, também pode ser visto pelo seu plano de eficácia, este ligado aos elementos acidentais do negócio jurídico, quais sejam, a condição, o termo e o encargo. Em razão dos limites impostos pelos objetivos do presente trabalho, não se procederá, aqui, ao estudo dos elementos ligados ao plano de eficácia negócio jurídico.

3 CONDIÇÕES DE EXISTÊNCIA DO NEGÓCIO JURÍDICO

Para ser constatado na realidade fática, o negócio jurídico necessita apresentar os seguintes elementos: manifestação de vontade, agente emissor, objeto e forma.

Não há negócio jurídico sem manifestação de vontade, sendo tal elemento essencial ao contrato, vez que este tem como escopo, como já mencionado supra, estabelecer direitos e obrigações entre sujeitos, e é imprescindível que estes se manifestem neste sentido, qual seja, o de adquirir, resguardar, transferir, modificar ou extinguir direitos. Segundo o professor Sílvia de Salvo Venosa:

A declaração de vontade é elemento essencial do negócio jurídico, é seu pressuposto. Quando não existir pelo menos aparência de declaração de vontade, não podemos sequer falar de negócio jurídico. A vontade, sua declaração, além de condição de validade, constitui elemento do próprio conceito e, portanto, da própria existência do negócio jurídico. (Venosa, 2004).

Também neste sentido, Stolze Gagliano e Pamplona Filho se manifestam afirmando que "sem querer humano não há negócio jurídico e, não havendo negócio não há que se falar em contrato" (Gagliano e Pamplona Filho, 2005).

Por óbvio, se há manifestação de vontade humana, deve existir de forma inexorável a presença de sujeitos para declará-la, é a figura do agente. Como já foi dito, o sujeito do contrato vai se utilizar deste para estabelecer direitos e obrigações, razão pela qual a manifestação de vontade dirigir-se-á acerca de algum assunto específico, surgindo aí o objeto do contrato. Por fim, para que se estabeleça a vontade humana acerca do objeto contratual, surge a presença de uma forma para tal, deve ocorrer uma exteriorização dos elementos do contrato.

4 DOS REQUISITOS DE VALIDADE DO CONTRATO

Realizando-se uma qualificação dos elementos básicos constitutivos do contrato, chegar-se-á às exigências de validade jurídica do mesmo, quais sejam, os elementos expressos no Código Civil brasileiro: agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei.

No que concerne à manifestação de vontade, esta só é válida se expressa por sujeito com capacidade de direito, com vontade livre e boa-fé. Para que surtam efeitos jurídicos, aquele que irá externar sua vontade com o escopo de adquirir direitos e gerar deveres no universo jurídico deverá ser plenamente capaz, sob pena de haver necessidade de ser representado ou assistido, a depender do caso concreto. Acerca do elemento agente capaz, o mestre Sílvia de Salvo Venosa (Venosa, 2004) assevera que "a capacidade é conceito, portanto, referente à idoneidade da pessoa para adquirir direitos ou contrair obrigações no universo negocial", idoneidade esta que podemos entender do ponto de vista jurídico, devidamente respaldada na lei civil.

Quanto ao elemento forma, importante consignar que o ordenamento jurídico brasileiro estabelece formalidades específicas para alguns negócios jurídicos e, quando isto ocorrer, o contrato só surtirá efeito jurídico quando obedecê-las, na hipótese de não haver exigência legal de determinada forma, o negócio valerá se não adotar alguma vedada em lei, Sílvia Venosa (Venosa, 2004) afirma que "é requisito de validade dos negócios jurídicos

obedecerem à forma prescrita, ou não adotarem a forma proibida pela lei".

No caso do elemento objeto, exige a lei civil que o mesmo seja lícito, possível, determinado ou determinável. Com efeito, a possibilidade do objeto relacionar-se com as leis naturais e jurídicas, as primeiras exigem que o objeto do contrato seja factível, seja possível no mundo real, no mundo dos fatos, já as segundas tratam da possibilidade jurídica do objeto, vez que só será possível o objeto que a lei permitir. A necessidade de determinação indica que o negócio jurídico só valerá no plano do Direito se seu objeto possuir elementos mínimos de individualização, não é possível juridicamente realizar-se um negócio sem se explicitar sobre o que ou pelo menos como estabelecer quais os critérios a serem utilizados para a posterior determinação do objeto.

Por fim, para que o Direito ampare o contrato é preciso que, além de possível, determinado ou determinável, o objeto seja lícito, é necessário que o negócio seja realizado, tendo como objeto algo coadunado com a ordem pública e os bons costumes, em outros termos, objeto deve estar de acordo com aquilo que é tutelado pelo Direito. Corroborando esta idéia, Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho asseveram que "a licitude traduza a idéia de estar o objeto dentro do campo de permissibilidade normativa, o que significa dizer não ser proibido pelo Direito e pela moral" (Gagliano e Pamplona Filho, 2005). Adiante, os autores citam como exemplo um contrato de prestação de serviços que tenha por objeto o cometimento de um crime.

Assim, resta inferir que o contrato só possui validade jurídica se for composto por agentes capazes, forma prescrita ou não vedada em lei e objeto lícito, possível e determinado ou determinável. Fixados estes pontos, passamos a análise de uma das espécies do gênero contrato, qual seja, o contrato de trabalho.

5 DO CONTRATO DE TRABALHO: CONCEITO E DENOMINAÇÃO

O principal objeto de estudo do direito individual do trabalho é o contrato de trabalho. Esta seara do direito do trabalho concentra-se no estudo dos efeitos jurídicos, controvérsias, componentes, dentre outros elementos do contrato laboral. A doutrina juslaboralista cuidou de conceituá-lo valendo-se dos seus elementos fundamentais: sujeitos e objeto. Segundo o posicionamento majoritário da doutrina, o contrato de trabalho pode ser definido como o ajuste de vontades expresso ou tácito entre duas pessoas físicas ou entre uma pessoa física e uma jurídica, ajuste este cujo objeto seja a prestação de serviços de forma não-eventual, subordinada, pessoal e onerosa por parte de um dos polos da relação.

Por meio do contrato laboral, uma pessoa física presta serviços a outra ou a uma pessoa jurídica, de modo que tal prestação seja pessoal, subordinada, não-eventual e onerosa. É preciso que o empregado preste os serviços pessoalmente, sem substituição por outrem, cumprindo os deveres impostos pelo empregador, de maneira contínua, não esporádica, e que como contraprestação pelos serviços, o empregado remunere o prestador das atividades laborais,

ou seja, os serviços não podem ser gratuitos. Acerca do conceito de contrato de trabalho, vaticina Maurício Godinho Delgado que

Define-se o contrato de trabalho como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços. (Delgado, 2008)

Por sua vez, Renato Saraiva assevera que:

Contrato individual de trabalho é o acordo de vontades tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física, denominada empregado, compromete-se, mediante o pagamento de uma contraprestação salarial, a prestar trabalho não-eventual e subordinado em proveito de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador. (Saraiva, 2007).

No mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros afirma que:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não-eventual, mediante salário e subordinação jurídica. (Barros, 2006).

Como se vê, nos três conceitos supra veiculados é possível verificar o mesmo conteúdo, qual seja, acordo de vontades no sentido de uma prestação subordinada, remunerada, não-eventual e pessoal de serviços de um sujeito de direitos a outrem, tal conteúdo se coaduna com aqueles requisitos expostos na Consolidação das Leis do Trabalho.

6 TEORIA CIVILISTA DAS NULIDADES E O DIREITO DO TRABALHO

Neste contexto, é possível inferir que no direito do trabalho, embora se observe a teoria clássica dos elementos de validade do negócio jurídico, há que se

observar a relativização desta em determinados casos em que se dará a aplicabilidade da teoria trabalhista das nulidades que, dependendo da natureza dos serviços prestados ao empregador, incidirá de forma plena ou restrita quando da análise, à luz do direito pátrio, da relação de trabalho ocorrida.

O que se afirma, aqui, é que se ocorrer a violação daqueles requisitos do Código Civil, porém houver prestação efetiva de serviços de forma pessoal, subordinada, não eventual e onerosa em uma situação de mera irregularidade legal, sem agressão a bem jurídico mais relevante que a força de trabalho, há que se reconhecer efeitos jurídicos ao contrato de trabalho com concomitante decretação da nulidade contratual.

É o caso, por exemplo, do trabalho prestado por um menor de 13 anos, vedado constitucionalmente mas que, se existiu a prestação de serviços, como não se pode devolver ao obreiro sua força de trabalho, e considerando o confronto entre o valor trabalho em detrimento da mera irregularidade formal, reconhece-se a relação de emprego com todas as suas repercussões jurídicas, ou seja, acontece a decretação de nulidade ex nunc.

Na aplicação restrita da teoria trabalhista das nulidades, tende-se a restringir os efeitos jurídicos do contrato de trabalho firmado em desconexão com os ditames legais, mas que houve trabalho a ser tutelado pelo direito, ainda que, de forma mitigada. É o que acontece com o trabalhador contratado irregularmente pela administração pública, em que se concede apenas salários e o fundo de garantia do tempo de serviço do obreiro, para compensar a força de trabalho despendida, mas que ocorreu em afronta a normas jurídicas que também merecem tutela estatal, nesta situação, restringe-se a aplicação da teoria trabalhista das nulidades.

Com efeito, no direito do trabalho, é impossível que a energia despendida durante a prestação de serviços seja devolvida. Trata-se de contrato de trato sucessivo que envolve a própria força de trabalho humana. A doutrina esclarece essa chamada irreversibilidade da relação laboral:

Por ser de trato sucessivo, tanto a nulidade quanto a anulabilidade somente se fazem sentir no contrato de trabalho ex nunc, como acontece com a simples resolução, do momento do seu pronunciamento para o futuro, sendo válidos os atos praticados no passado. Quer baseado no enriquecimento ilícito, com empobrecimento alheio, quer baseado na existência da relação de trabalho independente do contrato, o fato é que os efeitos da nulidade não são ex tunc, desde o início do contrato. Falha aqui o cânone usual *quod nullum est, nullum effectum producit*, porque é de todo impossível fazer as prestações e

as contraprestações voltarem ao status quo ante da sua execução. (Moraes e Moraes, 2000).

[...] a verdade é que a retroatividade só teria cabimento se o empregador pudesse devolver ao empregado a energia que este gastou no trabalho. Mas, como isso não é possível, os efeitos da retroatividade seriam unilaterais, isto é, beneficiariam exclusivamente ao empregador, como pondera De La Cueva, ao criticar a opinião de Hueck-Nipperdey. Deve-se admitir em toda extensão o princípio segundo o qual trabalho feito é salário ganho. Pouco importa que a prestação de serviço tenha por fundamento uma convenção nula. Em Direito do Trabalho, a regra geral há de ser a irretroatividade das nulidades. O contrato produz efeito até a data em que for decretada a nulidade. Subverte-se, dessa forma, um dos princípios cardeais da teoria civilista das nulidades. A distinção entre ato nulo e ato anulável, se permanece para alguns, não subsiste em relação a este contrato. (Gomes e Gottschalk, 2000)

Há situações, todavia, nas quais a aplicação da teoria trabalhista das nulidades manifesta-se impossível, uma vez que aplicá-la significa ferir o interesse público, ou seja, seria desrespeitar valores que estão grau hierárquico maior que o valor trabalho, nesta prestação de trabalho, não se observam meras irregularidades formais de exploração do trabalho alheio, o que se dá é a afronta a bens sociais de tamanha relevância que o direito penal, aquele que, em tese, só deve aparecer em casos extremos, para tutelar os bens jurídicos agredidos. O ordenamento jurídico não pode, concomitantemente, condenar determinada prática e emprestar efeitos jurídicos positivos a ela; não se concedem direitos trabalhistas ao matador de aluguel, por exemplo, aquele que recebe ordens para matar outrem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contrato possui uma configuração essencial que é utilizada em todos os ramos do direito. Existe um núcleo jurídico central inerente ao direito contratual que está presente em todas as searas do direito. Há quem diga que o contrato é o negócio jurídico por excelência da ciência jurídica, uma vez que a teoria geral do negócio jurídico se

aplica na integralidade ao aos contratos.

Por sua vez, o contrato de trabalho também possui elementos próprios, que impõem o ajuste da teoria geral dos negócios jurídicos ao direito do trabalho. Trata-se de acordo de vontades em que há a prestação subordinada, pessoal, não eventual onerosa de serviços em favor de outrem. Tal relação é de trato sucessivo, pois se sucede no tempo. As partes possuem obrigações recíprocas.

As nulidades contratuais, no direito do trabalho, possuem regime jurídico específico, uma vez que a teoria civil das nulidades não se aplica, na sua integralidade, aos pactos trabalhistas. Isso porque as características inerentes ao contrato laboral impedem uma incidência ortodoxa do direito civil às relações de trabalho, sob pena de flagrante vilipêndio aos postulados essenciais do ramo juslaboral.

Entretanto, há situações em que não há trabalho meramente proibido, mas ilícito. Ilicitude esta que tem o condão de violar o interesse público, porquanto agride valores fundamentais para a sociedade. Desse modo, é de se concluir que há, no ordenamento jurídico pátrio, uma teoria civilista e uma teoria trabalhista de nulidades, esta sendo compreendida como uma adaptação da primeira ao direito do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Eduardo Sérgio de. Jogo do Bicho e Relação de Emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região**. João Pessoa. vol. 15, n. 1. p. 58-79.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. **Curso de direito administrativo**. São Paulo: Malheiros.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição**. São Paulo: Saraiva.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus.

CAPEZ, Fernando. **Curso de Direito Penal**. Parte geral. São Paulo: Saraiva.

COSTA, Carlos Coqueijo. **Direito Processual do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense.

DANTAS, Adriano Mesquita. O jogo do bicho e o Direito do Trabalho. Há relação de emprego entre o bicheiro e o cambista?. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1725, 22 mar. 2008. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11070>. Acesso em: 19/06/2008.

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do**

Trabalho. São Paulo: LTr.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Parte Geral - Vol I – Obrigações**. São Paulo: Saraiva.

GIGLIO, Wagner D.. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Saraiva.

GOMES, Orlando e GOTTSHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Ltr.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. São Paulo: Atlas.

MORAES FILHO, Evaristo e MORAES, Antônio Carlos Flores. **Introdução ao Direito do Trabalho**, 4 ed. São Paulo: LTR, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr.

PESSOA, Marcelo. Prestação de serviço relacionada ao “jogo do bicho” não gera direitos trabalhistas nem previdenciários. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 7, n. 66, jun. 2003. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4158>. Acesso em: 24 abr. 2007.

PINHEIROS, Alexandre Augusto Campana Pinheiro. **Síntese Trabalhista – Nº 167/2003 – Assunto Especial**. São Paulo. 2005. Disponível em: <http://www.amatra23.org.br>. Acesso em: 23/03/2008.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho: Versão Universitária**. São Paulo: Método.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Parte Geral**. São Paulo: Atlas.