

CONTRATO DE EMPREGO – LICITUDE DA RELAÇÃO JURÍDICA

Cybelle Morais Falcone de Melo (*)

A fim de caracterizar o entabulamento de qualquer tipo de contrato, necessária se faz a coexistência dos seguintes pressupostos: capacidade das partes, idoneidade do objeto e legitimação para o realizar. Tais elementos são denominados de extrínsecos e devem estar presentes no momento em que o contrato se realiza ou alcança vigor.

Afora tais elementos, tem-se, ainda, os requisitos, que são considerados os elementos intrínsecos indispensáveis à validade de qualquer contrato, a saber: o consentimento, a causa, o objeto e a forma.

Por simplificação, nas palavras do professor Orlando Gomes, *in Contratos* (20ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p.45/46) "diz-se que são requisitos essenciais à validade do negócio jurídico: a capacidade do agente, a possibilidade jurídica do objeto e a forma,

esta quando prescrita em lei", além da vontade das partes envolvidas, uma vez que o contrato é um negócio jurídico bilateral.

Referindo-se ao objeto do contrato, o jurista Orlando Gomes (ob. cit. p.46) explana que "a inidoneidade do objeto é estabelecida, geralmente, em termos absolutos, mas há formas de inidoneidade relativa".

Na seara trabalhista, o professor Rodrigues Pinto, ao lecionar acerca da matéria em sua obra Curso de Direito Individual do Trabalho, 4ª ed. São Paulo: Ltr, 2000, p. 163/166, assim discorre, *in verbis*:

"Na relação individual de emprego o objeto do direito, considerado em sua pureza imediata, é a energia humana do trabalhador. A relação se completa e considera-se em atividade independentemente de sua aplicação efetiva, mostrando-se através do estado de sujeição dessa energia ao comando do empregador. Ao aplicá-la, de acordo com seu poder de direção, o empregador pode atender a uma atividade da empresa contrária ao direito.

Conseqüentemente, parece-nos possível distinguir, na relação individual de emprego, um objeto imediato ou próximo do direito, resultante do consentimento dos contratantes, que será sempre lícito, de um objeto mediato ou remoto, envolvido pela efetiva utilização da energia do empregado, legada à causa de contratar do empregador, que pode ser ilícito, se destinado a servir a um fim empresarial contrário ao direito em sua essencialidade ética."

(*) Cybelle Morais Falcone de Melo é Bacharel em Direito pelo Centro de Ciência Jurídicas da UFPB, Especialista em Direito do Trabalho *latu senso* pelo Centro de Ciências Jurídicas da UFPB, Analista Judiciário TRT 13ª Região

Mario de La Cueva, *in* Derecho del Trabajo, vol I, p. 419, ao discorrer acerca do tema, dispõe, *in verbis*:

"Objeto del contrato de trabajo es la prestación de energía de trabajo; el objeto, en si mismo, no puede nunca ser ilícito, pero sí el fin a que esa energía se dedique"

Ainda sobre o tema, Wagner da Silva Ribeiro, *in* Curso de Direito do Trabalho... Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 108, afirma, *in verbis*:

"Não há que se confundir objeto do contrato com objeto das obrigações por ele estabelecidos. Assim, a obrigação contraída pelo empregado tem como objeto um facere: a prestação do trabalho; a contraída pelo empregador tem como objeto um dare: a prestação de salário.

Obrigar-se a trabalhar e obrigar-se a pagar salário é sempre lícito. Quando se fala em ilicitude do objeto, então, dever-se-ia falar em ilicitude do objeto da obrigação, ou seja, da prestação."

Dessa forma, a obrigação emanada do entabulamento do contrato de emprego, também denominada de objeto direto ou imediato, é a prestação do trabalho ou a energia humana do trabalhador e a contraprestação do salário.

Logo, a ilicitude será então possível no objeto da obrigação, ou seja, no objeto mediato do contrato, que corresponde, como exposto, à aplicação, pelo empregador, através do seu poder de direção, da energia humana do empregado na atividade da empresa.

Como sabido, os vícios encontrados em qualquer contrato conduzem à sua anulabilidade ou nulidade.

O Direito do Trabalho, por não dispor de uma teoria própria das nulidades, emprega a emanada do Direito Civil. No entanto, face às singularidades de cada ramo do Direito, é necessário adaptar a teoria civil aos princípios trabalhistas, que, como se sabe, têm por base a proteção ao hipossuficiente economicamente e, para tanto, determina maior flexibilidade na aplicação das normas legais ao trabalhador.

Nesse diapasão, o professor José Augusto Rodrigues Pinto (ob. cit. p. 188) dispõe, *in verbis*:

"O Direito do Trabalho repousa, filosoficamente, sobre o princípio da proteção do hipossuficiente econômico. Logo, as conseqüências fulminantes da nulidade absoluta, segundo a concepção civilista, inclinam-se a romper esse princípio, pois atingirão com muito maior severidade e probabilidade o interesse do protegido, que é o empregado."

Nesse sentido, vem imediatamente à baila, quando se cogita de nulidade absoluta, a impossibilidade da declaração retroativa, porquanto sua conseqüência mais direta é a restituição das partes à situação anterior ao ato (*status quo ante*), e isso importa na devolução recíproca das prestações recebidas por força aparente do ato nulo".

Wagner da Silva Ribeiro, discorrendo sobre a retroatividade decorrente da declaração da nulidade do contrato (ob. cit. p.110), afirma, *in verbis*:

"O trabalho é força que se desprende, sendo impossível a restituição das partes ao 'status quo ante'; o princípio da proibição do enriquecimento sem causa deve atuar, com total energia, em favor do trabalhador."

Comungando com o entendimento acima esposado, tem-se a seguinte consideração tecida por Mario de La Cueva, *in Derecho Mexicano...*, vol I, p. 423:

"Por regla general, no producirá la nulidad efectos retroactivos con perjuicio del trabajador."

Conforme preleciona Américo Plá Rodríguez, em sua obra *Curso do Direito do Trabalho* (São Paulo: LTr: 1982, p. 23), um dos motivos pelos quais a declaração de nulidade não produz efeitos retroativos em prejuízo do trabalhador encontra-se na constatação de que a atividade desenvolvida pelo trabalhador advém do despendimento de determinada energia, a qual, por seu caráter de sucessividade, não se pode destruir, nem anular, nem reparar. Assim, atribuir à nulidade efeitos retroativos seria beneficiar o empregador, que poderia reter o salário devido e até exigir os salários pagos.

Riva Sanseverino, seguindo o entendimento já esboçado, discorre, à p. 166 de seu livro *Compêndio...*, *in verbis*:

"Na rara hipótese de que um contrato seja totalmente nulo (ou também que haja uma declaração de nulidade) as prestações já cumpridas não se podem cancelar, assim como não podem cancelar as conseqüências de qualquer outra obrigação de fazer. Acrescente-se que, como todas as leis de proteção pressupõem, para o fim de sua aplicação, a existência válida de um contrato de trabalho, decorreria daí que o trabalhador titular de um contrato nulo ou anulado ficaria privado de tutela."

Assim, chega-se à ilação de que, em verdade, não padece de nulidade o contrato de emprego e sim a atividade desenvolvida pelo empregador, que, esta sim, é ilícita, conforme mandamento legal, insculpido na lei penal, que disciplina ser contravenção a prática do jogo do bicho, por exemplo.

Dessa forma, não é justo penalizar o empregado que despendeu sua energia pessoal e, então, cumpriu sua obrigação contratual, por desenvolver, seu empregador, atividade ilícita.

Aliás, na maioria dos casos elencados na literatura trabalhista, verifica-se que o (a) Autor (a), no decorrer da relação contratual, não participou dos lucros advindos da atividade desenvolvida pelo empregador, tão somente foi empregado (a).

Logo, é possível determinar a possibilidade de deferimento de verbas trabalhistas quando a relação de emprego desenvolvida entre as partes resulta da prática de atividade ilícita, que, no caso ora em exemplo, corresponde ao jogo do bicho.

Desse modo, na seara trabalhista, são devidas as verbas decorrentes do vínculo empregatício, pois, se há ilícito decorrente da atividade do empregador, dele cuidará a legislação penal pátria, responsabilizando e, então penalizando, aqueles que forem encontrados em culpa.

Ademais, mesmo que dessa forma não se entenda, ou seja, mesmo que perdure o entendimento de que permanece inidôneo o objeto do contrato de emprego firmado entre as partes, a jurisprudência pátria emanada dos Tribunais Trabalhistas, determinam que há o vínculo empregatício.

O C. TST, em decisões de suas turmas, assim vem decidindo, *in verbis*:

"30045135 – VÍNCULO EMPREGATÍCIO – JOGO DO BICHO – 1. O jogo do bicho é prática usual amplamente tolerada pelas autoridades constituídas, desfrutando do inegável beneplácito dos órgãos competentes dos três Poderes da República. Atualmente, assumiu foros de comportamento regular, acintosamente presente aos olhos de tudo e de todos. A evidente circunstância de não merecer repressão policial não apenas comprova a complacência do Estado para com banqueiros e adeptos desse jogo de azar, como também deixa transparecer nitidamente que inexiste hoje condenação social. 2. Hipocrisia reputar ilícito o objeto do contrato de trabalho envolvendo arrecadador de apostas de jogo do bicho se se cuida de prática notoriamente consentida pela sociedade e o Estado explora inúmeras formas de concursos de

prognóstico, inclusive como medida de fomento às atividades desportivas. Ademais, se nulidade houvesse, decretar-se-ia com efeito "ex nunc". 3. Recurso conhecido e desprovido." (TST – RR 556028 – 1ª T. – Rel. Min. João Oreste Dalazen – DJU 03.03.2000 – p. 98)

"30049559 – RELAÇÃO DE EMPREGO – JOGO DO BICHO – Não obstante a ilicitude da atividade desenvolvida pela Reclamante, tolerada pelos usos e costumes pela nossa sociedade, esta prestou serviços permanentes remunerados e sob a dependência da Empresa-ré. A despeito dessas considerações, é a autora empregada, dentro do contrato-realidade, não podendo, pois, a Empregadora beneficiar-se da própria torpeza. Recurso de revista da reclamada conhecido e desprovido." (TST – RR 419252 – 1ª T. – Rel. Min. Wagner Pimenta – DJU 24.11.2000 – p. 557)

Os Regionais Trabalhistas, por sua vez, vêm estabelecendo, *in verbis*:

"40001784 – CTPS – JOGO DO BICHO – O fato de nossa legislação considerar o jogo do bicho uma contravenção penal, não deve ser considerado como fato impeditivo ao deferimento das reparações de natureza trabalhista da autora, tendo em vista que assim entendendo, seria premiar o empregador que utiliza do trabalho humano para enriquecer ilicitamente. Ademais, tal ilicitude é colocada em dúvida nos dias atuais, face à patente tolerância das autoridades constituídas com essa atividade, a qual foi absorvida pela sociedade. Prestado o serviço pela recorrida e não sendo possível restituir-lhe a energia despendida pelo trabalho realizado, deve o empregador arcar com as obrigações sociais decorrentes do contrato de trabalho, impedindo apenas a anotação da CTPS – Recurso Ordinário parcialmente provido para excluir do condeno a anotação da CTPS." (TRT 6ª R. – RO 8467/98 – 3ª T. – Rel. Juiz Carlos Eduardo Machado – DOEPE 25.03.1999)

"7000263 – TRABALHO DE CAMBISTA NO CHAMADO “JOGO DO BICHO” – RELAÇÃO DE EMPREGO – Quando o trabalho do cambista é prestado em ponto de responsabilidade do reclamado, com prestações de contas regulares e mediante pagamento de contraprestação, tem-se como configurada a relação de emprego entre as partes, a exemplo do que ocorreu no presente caso." (TRT 8ª R. – RO 4916/98 – 3ª T. – Relª Juíza p/o Ac. Lygia Simão Luiz Oliveira – J. 12.01.1999)

Assim, plenamente possível o deferimento de verbas trabalhistas quando a relação de emprego desenvolvida entre as partes resulta em prática de atividade ilícita, eis que o empregado despendeu energia, fator determinante para a contraprestação salarial.

Outrossim, a análise da ocorrência, ou não, de possível infração penal refoge à seara trabalhista, que é competente, isto sim, para verificar a existência, ou não, da relação de emprego, dentro dos parâmetros fixados na legislação trabalhista, dissociada, então, da finalidade, exceto quando para a caracterização do emprego doméstico, face mandamento legal.

Em harmonia com o ensinamento de Mario de La Cueva, o objeto do contrato de trabalho é o desprendimento de energia, que nunca é ilícito (*in Derecho Del Trabajo*, vol I, p. 419).

DO DANO MORAL E MATERIAL CAUSADO AO TRABALHADOR EM DECORRENCIA DE ACIDENTE DE TRABALHO - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO OU DA JUSTIÇA COMUM?

Luciano Araújo (*)

INTRODUÇÃO

Trazemos à baila um dos temas que, por sua importância, tem sido utilizado como alvo de estudos desenvolvidos por doutrinadores, juízes, procuradores e especialistas que militam na Justiça do Trabalho.

Temeremos abordar, em linhas gerais, os fundamentos legais e constitucionais que devem levar esses estudiosos a abraçar a tese que defende ser essa Justiça Federal Especializada, competente, também, para apreciar demandas decorrentes de acidentes de trabalho, matéria, até então, de competência exclusiva da Justiça Comum.