

AULA 04 – CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO: CARACTERÍSTICAS. ELEMENTOS JURÍDICO-FORMAIS. NATUREZA JURÍDICA DAS OBRIGAÇÕES. CONCEITO. CELEBRAÇÃO. ELEMENTOS NATURAIS.

1) CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

O contrato individual de trabalho tem determinadas características, as quais se prestam a esclarecer a sua natureza jurídica. De forma analítica, passa-se a examiná-las:

1. É de **direito privado**: envolve pessoas particulares, físicas ou jurídicas, em pé de igualdade, pelo menos abstratamente (cada uma delas, no momento da contratação, tem a liberdade de fazê-lo ou não). Se o estado contrata sob o regime da clt equipara-se aos particulares para efeitos do contrato de trabalho firmado, o qual continua a ser de direito privado.
2. É contrato de **atividade**, por constituir seu objeto em uma obrigação de fazer do empregado (prestação do serviço).
3. É **“intuitu personae”** em relação ao empregado: representa o caráter fiduciário (de confiança) que o empregador deposita em seu empregado, devendo este cumprir pessoalmente as suas tarefas. Pode ser ainda chamado de personalíssimo e infungível. Quanto ao empregador, todavia, inexistente, a princípio, qualquer pessoalidade, pouco importando ao trabalhador quem efetivamente paga seu salário, desde que o receba (despersonalização do empregador).
4. É **sinalagmático**: dele resultam obrigações contrárias e equivalentes entre as partes: o empregado oferece a sua força de trabalho e recebe o salário como contraprestação; o empregador se beneficia do labor e paga por isso.
5. É **consensual**: o contrato de trabalho se forma pelo só consentimento das partes, ou seja, pela comunhão, pela coincidência de vontades, independentemente de qualquer outra formalidade. Podemos dizer, ainda, que o contrato é informal.
6. É **oneroso**: existem encargos (obrigações) e benefícios (vantagens) tanto para o empregado como para o empregador, ou seja, à prestação de trabalho existe a contraprestação de salário.
7. É **de trato sucessivo ou continuado no tempo**: o contrato de trabalho tem sua execução continuada, diferida no tempo, sendo destinado a permanecer indefinidamente (o empregado presta serviços continuamente e recebe sempre por esse trabalho). É diferente dos contratos de execução imediata (compra e venda, por exemplo).
8. É **comutativo** uma vez que ambas as partes possuem, desde o início, exata noção dos resultados a serem obtidos com o contrato. Desta forma, o empregado

conhece seu salário e o empregador conhece a função que será desenvolvida pelo obreiro.

9. É dotado de *alteridade*: a prestação de serviços corre por conta do empregador, que assume todos os riscos da atividade econômica;

10. É *complexo*: pode associar-se a outros tipos de contratos, que tendem a ter perante ele a uma relação de acessoriedade. São exemplos de contratos acessórios: comodato de imóvel residencial, depósito de instrumentos de trabalho, comodato de veículo automotor, etc..

2) ELEMENTOS JURÍDICO-FORMAIS DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

2.1) Agente capaz

Para que o contrato de trabalho seja perfeito, é necessário que as partes celebrantes, tanto empregado quanto empregador, sejam capazes de realizá-lo e é a lei que vai indicar quais serão.

Em primeiro lugar, deve-se salientar que os limites de idade para a questão da capacidade em Direito do Trabalho são diferentes daqueles relativos aos demais atos e contratos.

Para o Direito do Trabalho, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XXXIII, proíbe expressamente qualquer tipo de labor a **menores de 16 (dezesseis) anos**, salvo na condição de aprendiz, cuja idade limite é de **14 anos**.

Aos **18 (dezoito)** anos completos pode firmar contrato de trabalho sozinho, sem assistência (capacidade plena).

Assim, temos que:

- 1. menores de 16 (dezesseis) anos:** absolutamente incapazes, salvo para o labor como aprendizes, no âmbito urbano, a partir dos 14 anos.
- 2. a partir de 16 (dezesseis) e menores de 18 (dezoito) anos:** relativamente incapazes.
- 3. a partir de 18 (dezoito) anos :** plenamente capazes.

Preceitua o art. 439 da CLT:

“É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão de contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida”.

2.2) Hgidez na manifestação de vontade (consentimento)

Como acontece com todo e qualquer contrato, o de trabalho também requer o **consentimento** das partes, ou seja, a coincidência das manifestações de vontade sobre o mesmo objeto.

Assim, para que o pacto seja considerado válido é necessária a ocorrência de livre e regular manifestação de vontade pelos contratantes.

Diante disso, não é admitida a existência de Erro, Dolo, Coação, Simulação, Fraude contra credores, Estado de Perigo (art. 156 do NCC) e Estado de Lesão (art. 157 do NCC).

Importa destacar que o Direito do Trabalho é menos rígido do que o Direito Civil e, sendo a maioria dos pactos laborais de adesão, possui uma gama de normas imperativas que garantem os direitos do empregado e que são irrenunciáveis.

2.3) Forma prescrita ou não defesa em lei

Nos termos do art. 443 da CLT, o contrato de trabalho pode ser *realizado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito*.

Desse modo, é correto afirmar que o contrato de trabalho é informal (consensual), podendo as partes celebrá-lo de qualquer modo, inclusive tacitamente. Somente em alguns casos específicos (contratos dos marítimos, dos atletas profissionais, etc.) é que o contrato deve obedecer formalidades para sua validade.

2.4) Objeto lícito

Como qualquer contrato civil, para sua validade o contrato de trabalho exige objeto lícito. No contrato de trabalho, temos como objeto a prestação de serviço pelo empregado e o pagamento do salário pelo empregador.

2.4.1) Objeto Ilícito: aquele que é contrário à lei, compondo um tipo penal ou concorrendo diretamente para ele.

Não produz efeitos, negando-se ao empregado qualquer direito oriundo do contrato de trabalho, inclusive salário.

Exemplos clássicos: jogo do bicho (OJ SDI-1 n. 199, TST), prostituição e tráfico de drogas.

Existem duas teorias, as quais visam atribuir efeitos ao contrato com objeto ilícito, que merecem estudo:

- Desconhecimento da ilicitude (defendida por Délio Maranhão e Arnaldo Sussekind)

- A atividade do empregado não está relacionada ao núcleo da atividade ilícita, como por exemplo o servente de um prostíbulo ou a faxineira da casa de jogo do bicho (defendida por Messias Pereira Donato)

Quando do ingresso em juízo acarreta a extinção do processo por impossibilidade jurídica do pedido.

Na visão de alguns autores não se poderia negar a validade do contrato por violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e pelo valor social do trabalho.

2.4.2) Objeto Irregular (PROIBIDO): aquele que é realizado em desrespeito a norma imperativa vedatória do labor em certas circunstâncias ou com relação a certos tipos de empregados.

Exemplos: menor em atividade noturna, insalubre ou perigosa; trabalho do menor de 16 anos; estrangeiro com visto de turista prestando serviços (art. 97 da Lei 6815/80). O contrato com objeto irregular produz efeitos, sendo a nulidade sanada ou o contrato extinto pela autoridade judiciária.

(ATENÇÃO: Súmula 363 do TST – contrato com o Estado sem concurso público).

3) NATUREZA JURÍDICA DAS OBRIGAÇÕES ORIUNDAS DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Considerando os efeitos da relação de emprego, distinguem-se nas obrigações decorrentes do contrato de trabalho as prestações **legais** e as **contratuais**. Seriam legais as obrigações derivadas não do contrato em si, mas surgidas em virtude de norma jurídica de produção estatal, profissional ou mista. Contratuais seriam as obrigações que tem origem na própria relação contratual, construídas pela autonomia da vontade das partes, como o serviço a prestar, as condições da prestação, o *quantum* e o modo da remuneração do serviço.

4) CONCEITO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Na forma prevista no *caput* do artigo 442 da CLT: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Para Sussekind: “Contrato de trabalho *strictu sensu* é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinada.”

5) CELEBRAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

A celebração do contrato de trabalho, na forma do art. 443, é admitida de forma tácita ou expressa, verbal ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado.

Como qualquer contrato civil, exige capacidade das partes, objeto lícito e manifestação válida de vontade.

Dispõe o artigo 444 da CLT que:

“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 lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

6) ELEMENTOS NATURAIS DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Existem três elementos naturais do contrato de trabalho:

- Jornada de Trabalho
- Salário
- Função

A) Jornada De Trabalho

Na ausência de pactuação pelas partes, prevalece a jornada máxima definida pela Constituição, ou seja, 8 horas diárias e 44 horas semanais (art. 7º, XIII da CR/88)

Exceções: Doméstico, Gerente/Diretor e trabalhador externo (art. 62 da CLT)

B) Salário

Não havendo pactuação relativa ao salário, na forma do art. 460 da CLT, será utilizado o denominado “salário supletivo”, ou seja, será pago o mesmo recebido por outro empregado da empresa que realize a mesma função ou o valor habitualmente pago na região. Não sendo possível, prevalecerá o salário mínimo.

Art. 460 - Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

C) Função

Em caso de inexistência de acerto quanto à função, diz o art. 456 da CLT que presume-se que o empregado se propôs à prestação de todo o qualquer serviço compatível com sua condição pessoal.

Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.

Parágrafo único. A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

7) Elementos Acidentais do Contrato

A) Termo

B) Condição

1. Suspensiva

2. Resolutiva

A) TERMO: No Direito do Trabalho pode existir termo final certo ou incerto para o contrato de trabalho. Entretanto, tal pactuação apenas é possível em hipóteses legais tipificadas e expressas (art. 443 da CLT, Lei 6.019/74 e Lei 9.601/98).

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

B) CONDIÇÃO: Também poderá existir no contrato de trabalho cláusula que subordine o efeito do negócio a evento incerto e futuro.

B1) SUSPENSIVA: condição para promoção, para recebimento de um adicional convencional, etc...

B2) RESOLUTIVA: art. 475, §2º da CLT, com a obrigatoriedade de ser expressa. Na visão de alguns não se limita a aposentadoria por invalidez, sendo possível quando do afastamento do empregado por qualquer outro motivo previdenciário, como auxílio doença, por exemplo.

Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497.

§ 2º - Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

Referências Bibliográficas

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. ***Direito do trabalho***. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.