

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO

MARCO MEIRA DOS REIS SCHMIDT

**O CONTRATO DE TRABALHO ENVOLVENDO OBJETO ILÍCITO**

PORTO ALEGRE  
2013

**MARCO MEIRA DOS REIS SCHMIDT**

**O CONTRATO DE TRABALHO ENVOLVENDO OBJETO ILÍCITO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de especialista em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul — UFRGS.

Orientador: Prof. Me. Francisco Rossal de Araújo

**PORTO ALEGRE**

**2013**

**MARCO MEIRA DOS REIS SCHMIDT**

**O CONTRATO DE TRABALHO ENVOLVENDO OBJETO ILÍCITO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de especialista em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul — UFRGS.

Aprovado em ..... de ..... de 2013, pela Comissão Examinadora.

COMISSÃO EXAMINADORA:

---

Prof. Me. Francisco Rossal de Araújo  
Orientador

---

---

Ao meu pai-avô, Jacy Pereira dos Reis, que dedicou a sua vida a proteger e favorecer a minha.

## **AGRADECIMENTOS**

À Zanândrea, querida companheira de vida, que me incentivou a realizar o curso de pós-graduação que ora se conclui com este trabalho.

Ao meu pai, Serje Schmidt, pela inspiração profissional que me levou a batalhar por mais esta titulação acadêmica, bem como pelo apoio que possibilitou tal graduação.

Ao meu pai-avô, Jacy Pereira dos Reis, pela contribuição bibliográfica adquirida ao longo de décadas de árdua e gloriosa advocacia trabalhista.

À minha avó, Marilene Meira dos Reis, pelo inestimável carinho materno e contribuições que possibilitaram a elaboração adequada deste trabalho.

Ao meu orientador, Francisco Rossal de Araújo, quem me despertou o interesse sobre o presente tema e trouxe valiosas indagações para esta obra.

*A vida é um combate,  
que aos fracos abate  
e aos fortes conduz.*

Gonçalves Dias

## RESUMO

O presente estudo consiste na análise das implicações jurídicas advindas do contrato de trabalho mantido sob objeto ilícito. Através de tal problemática que envolve as esferas civil e trabalhista, este estudo reúne importantes indagações oriundas do plano doutrinário e jurisprudencial de forma a explorar o debate firmado entre os que negam quaisquer efeitos ao contrato de labor havido de objeto ilícito, visando à segurança das relações de direito, com a prevalência dos requisitos jurídicos formais responsáveis pela validade dos contratos, frente aos que defendem a validação, ainda que parcial, dos efeitos de tal relação empregatícia, à luz dos fundamentos tutelares trabalhistas que atuam em nome da proteção dos direitos do trabalhador.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Contrato de trabalho. Objeto ilícito. Validade. Efeitos.

## ABSTRACT

The present study is an analysis of the legal implications arising from the employment contract kept under unlawful object. Through such issues involving the civil and labor spheres, this study brings together key questions arising from the doctrinal and jurisprudential plane to explore the discussion made between those who deny any effects of the illicit object been labor contract, for the safety of relations right, with the prevalence of formal legal requirements responsible for the validity of contracts, against defending validation, even partially, the effects of such employment relationship in the light of labor tutelary foundations that act on behalf of the protection of worker rights.

**Keywords:** Labour Law. Employment contract. Unlawful object. Validity. Effects.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>1 NOÇÕES GERAIS SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO.....</b>	<b>11</b>
1.1 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO CONTRATO DE TRABALHO .....	11
1.1.1 Princípio da proteção .....	12
1.1.2 Princípio da primazia da realidade .....	17
1.1.3 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas .....	21
1.2 O CONTRATO DE TRABALHO.....	24
1.3 NULIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO.....	29
<b>2 CONTRATO DE TRABALHO EM ATIVIDADE ILÍCITA .....</b>	<b>33</b>
2.1 TRABALHO PROIBIDO.....	34
2.2 TRABALHO ILÍCITO.....	36
2.2.1 Prostituição .....	36
2.2.2 Jogo do bicho .....	47
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>67</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>71</b>



## INTRODUÇÃO

A presente obra se dedica ao estudo das implicações jurídicas advindas de contratação laboral objetivando fim ilícito. À vista disso, por se tratar de tema envolvendo contrato de trabalho, serão analisados alguns dos institutos jurídicos próprios da esfera trabalhista e civil. Em âmbito trabalhista, serão abordadas matérias de ordem principiológica e legal celetista. Na esfera civil quanto à disciplina atinente aos negócios jurídicos.

Num primeiro momento, as atenções serão direcionadas para as matrizes principiológicas que delineiam os contratos de trabalho. Os princípios a serem ponderados são os da proteção, primazia da realidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Princípios estes que são frequentemente invocados quando surge o debate envolvendo o trabalho ilícito.

A seguir, a análise se debruçará sobre os institutos jurídicos de Direito Civil e Direito do Trabalho que configuram o contrato de trabalho. Será feito um breve histórico do contrato de trabalho, bem como se estudará a sua conceituação no plano doutrinário trabalhista. O enfoque sobre o contrato de trabalho observará o estudo dos elementos essenciais à sua configuração e validade, próprios do Direito Civil. Também serão analisadas as espécies de nulidades que orbitam o contrato de trabalho, através do estudo da Teoria Trabalhista de Nulidades.

Num segundo momento o foco da presente pesquisa será direcionado para o contrato de trabalho em atividade ilícita. Inicialmente, far-se-á uma diferenciação entre o trabalho proibido e o trabalho ilícito. Também serão brevemente examinadas as formas mais comuns de trabalho proibido.

Após, objetivando-se ilustrar a problemática atinente à contratualidade laboral com fim ilícito, serão abordadas as duas espécies de ocupação inidônea frequentemente referidas quando se abre o debate sobre os efeitos do contrato de

trabalho com objeto ilícito, sendo elas a exploração da prostituição e a atividade envolvendo o jogo do bicho.

Quanto aos efeitos do contrato de trabalho mantido em empreendimento voltado à exploração da prostituição, a análise ocorrerá, primeiramente, sob o prisma da relação de causa mediata e imediata entre a força de trabalho dos profissionais envolvidos e a finalidade ilícita da empresa. Também se analisará a moralidade e a licitude das funções lá desempenhadas. Saliendo-se que toda a análise irá confrontar arestos provenientes de tribunais trabalhistas brasileiros.

Relativamente ao contrato de trabalho relacionado ao jogo do bicho, serão abordados os argumentos contrários e a favor do reconhecimento de seus efeitos contratuais. Neste ponto será realizada também uma análise da conjuntura social que propicia a manutenção da tal prática ilícita. O dilema doutrinário e jurisprudencial acerca do trabalho desenvolvido em jogo do bicho igualmente apreciará o enfoque doutrinário e jurisprudencial acerca do tema.

## 1 NOÇÕES GERAIS SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO

### 1.1 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO CONTRATO DE TRABALHO

Os princípios possuem papel fundamental na orientação geral de um ordenamento jurídico, bem como nas disciplinas que lá se encontram subdivididas. No âmbito do Direito do Trabalho, por ser um ramo especializado, os princípios ganham especial importância, pois constituem as bases valorativas que nortearão a essência normativa trabalhista, bem como representam o suporte interpretativo para tais normas, conforme a situação real enfrentada.

Os princípios de Direito do Trabalho surgiram da reunião de acontecimentos históricos vivenciados principalmente durante a Revolução Industrial do século XIX. Através dos elementos fáticos observados pelo proletário contemporâneo àquela era industrializadora, houve a necessidade de condensação de ideais protecionistas. Sendo que tais clamores foram posteriormente materializados em princípios tutelares trabalhistas.

Através de tais princípios foi possível a criação da estrutura normativa que sustenta e norteia o direito trabalho. Sendo que tal ordenamento especializado projeta-se sobre as relações jurídicas a este subordinadas. Ou seja, as relações individuais e coletivas de trabalho encontram-se inevitavelmente sob a égide das normas trabalhistas vigentes (artigo 1º da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>1</sup>).

Portanto, os princípios de Direito do Trabalho serão os elementos informadores de todas as regras jurídicas voltadas às relações de trabalho. Deste modo, assim como as normas gerais de Direito do Trabalho deverão guardar consonância com os fundamentos justralhistas, as cláusulas contratuais trabalhistas (individuais ou coletivas) serão igualmente guiadas, mantidas e interpretadas à luz de tais fundamentos, objetivando-se a proteção do trabalhador, e levando, assim, equidade às partes contratantes.

---

<sup>1</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Art. 1º. Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

A análise dos princípios justralhistas mostra-se igualmente inevitável quando se objetiva determinar a validade do contrato de trabalho, sobretudo sob o prisma da licitude de sua formação. Isso porque a configuração formal e material do pacto de labor atrai instituições civis para o Direito do Trabalho, sendo que tais institutos civilistas sofrerão uma filtragem principiológica e normativa antes de adentrar na esfera das relações trabalhistas, permitindo-se apenas o ingresso das normas que não forem contrárias a este ramo especializado.

À vista disso, faz-se necessário uma breve abordagem de alguns dos princípios trabalhistas que orientam as relações laborais configuradas nos contratos de trabalho, em especial o princípio da proteção, da primazia da realidade e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. A compreensão de tais princípios será importante quando o presente estudo se debruçar sobre a análise do contrato de trabalho envolvendo objeto ilícito.

### **1.1.1 Princípio da proteção**

O princípio da proteção é um princípio particular do Direito do Trabalho que vem a este ramo especializado de forma a favorecer um dos lados da relação laboral, no qual figura o trabalhador. Este princípio traz à tona a singularidade do direito laboral face às outras áreas do direito, pois tem como objetivo a fortificação dos direitos essenciais ao obreiro, de forma a equilibrar os polos da relação de emprego, mediante o alcance de proteção adequada. Sendo que tal proteção niveladora representa o objetivo primordial pelo qual o Direito do Trabalho existe.

Diferentemente dos outros ramos existentes nas diversas áreas do direito, onde há igualdade fática e legal entre as partes, o Direito do Trabalho se vale do princípio da proteção para tutelar os direitos do trabalhador hipossuficiente, propiciado equilíbrio na relação empregatícia formada originalmente entre desiguais.

Sob o prisma do contrato de trabalho, Plá Rodriguez chama a atenção para a diferença existente entre o direito comum, que disciplina a igualdade jurídica no tratamento entre as partes contratantes, e o Direito do Trabalho, em que a

desigualdade naturalmente prepondera entre as partes contratantes. De forma que o princípio da proteção faz-se imprescindível para que se reestabeleça a igualdade contratual, resguardando adequadamente os direitos inerentes ao trabalhador e revigorando o equânime diálogo jurídico entre polos contratuais<sup>2</sup>.

Destarte, o princípio tutelar possui tamanha força que seus efeitos são naturalmente projetados sobre demais princípios basilares que orientam o Direito do Trabalho. Deste modo, é seguro afirmar que a fundamentação protetiva flui diretamente pelo princípio da norma mais favorável ao obreiro, no princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, no princípio da imperatividade das normas trabalhistas, da inalterabilidade contratual, do *in dubio pro operario*, entre outros.

A visão de Carmem Camino elucidada a importância que possui o princípio protetor trabalhista. A autora salienta o desnível econômico entre operário e o tomador de serviços, fator este que demanda uma proteção especial para o polo mais fraco relação empregatícia, no qual figura o obreiro. Tal proteção se projeta na essência dos demais princípios próprios do Direito do Trabalho, entre eles o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o da primazia da realidade, pois são desdobramentos do princípio maior: da proteção<sup>3</sup>.

Portanto, pode-se dizer que o princípio tutelar é o princípio dos princípios, predominando nos demais segmentos do direito trabalhista, de forma a proporcionar uma equiparação de vantagens jurídicas e econômicas que existem em desproporção na relação que se forma entre empregado e empregador.

---

<sup>2</sup> “O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.”(RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996. p. 28).

<sup>3</sup> “Não hesitamos em afirmar que, independentemente da discussão em torno da ideologia do Estado, o princípio da proteção, pelo qual se compensa a inferioridade econômica do trabalhador com tratamento legal privilegiado, expressa a ideologia do direito do trabalho. Os demais princípios, da irrenunciabilidade e da primazia da realidade, nada mais são do que desdobramentos desse valor fundante porque envolvem critérios de valoração que também se direcionam para a idéia de compensação.” (CAMINO, Carmem. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 95).

As regras que norteiam o direito laboral, por serem predominantemente favoráveis ao obreiro, reforçam a singularidade deste ramo jurídico, haja vista que tais regras militam a seu favor, de forma a zelar para que seus direitos e interesses sejam respeitados.

À vista de tais normas especializadas, uma das formas de aplicação do princípio da proteção insere-se na regra *in dubio pro operario*. Ou seja, o intérprete jurídico que estiver diante de várias conclusões oriundas de uma mesma norma, deverá aplicar a mais adequada a satisfazer os interesses do trabalhador.

Há também a regra da condição mais benéfica. Critério que determina que a aplicação de novas normas trabalhistas jamais servirá como forma de diminuir as condições favoráveis pré-existentes no contexto laboral do obreiro. Tal regra se traduziria em garantir a prevalência do direito adquirido (art. 5º, XXXVI da Constituição Federal<sup>4</sup>), de forma que em virtude do trabalhador já ter conquistado determinado direito, não pode este ser modificado de forma a resultar em uma condição que lhe seja menos favorável<sup>5</sup>.

Outra forma de aplicação para o princípio tutelar surge quando há mais de uma norma aplicável sobre a mesma situação. Neste caso, deverá vigorar a norma mais favorável ao trabalhador, ou seja, o dispositivo legal ou normativo que garanta maior e melhor zelo aos direitos do obreiro.

Não deve ser confundida com a regra *in dubio pro operario*, eis que esta última surgirá quando mais de uma interpretação for possível sobre uma mesma norma. Ao contrário, a regra da norma mais favorável aparece na hipótese de várias normas mostrem-se válidas num primeiro momento sobre o mesmo caso, mas somente a mais favorável ao trabalhador será aplicável.

---

<sup>4</sup>BRASIL. **Constituição Federal**. Art. 5º 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, nos termos seguintes:

[...]

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

[...]

<sup>5</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000. p. 127 e 128.

A regra da norma mais favorável adquire especial importância quando se analisa as fontes legais que orbitam o contrato de trabalho. Isso porque tanto o direito cível como o Direito do Trabalho fornecem dispositivos de lei capazes de determinar as condições formais e materiais a serem respeitadas de forma a conferir validade jurídica ao pacto laboral.

No presente estudo, a proteção dos direitos do trabalhador obtida através da preferência pela norma mais favorável fará com que inúmeras situações surjam no campo contratual. Todavia, a análise aqui debruçada far-se-á mais presente quando a relação laboral surgir à vista de uma atividade ilícita, situação esta que colocará em cheque a regra que pretere a norma mais benéfica ao trabalhador.

Isso em virtude de que o intérprete jurídico, a fim de avaliar a regularidade contratual trabalhista numa situação de ilicitude material, terá como fonte normativa oriunda do direito comum os artigos 104 e 166 do Código Civil<sup>6</sup> vigente; de outro lado, terá no Direito do Trabalho os artigos 3º e 444 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>7</sup>.

Os artigos civilistas, se utilizados para determinar a legitimidade de um contrato de trabalho envolvendo objeto ilícito, afastariam por completo as chances de este contrato obter alguma validade, eis que a ilicitude do objeto retiraria completamente a idoneidade de tal pacto, banindo-o do campo da validade, devendo ser declarado nulo.

---

<sup>6</sup> BRASIL. **Código Civil de 2002**. Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

[...]

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

[...]

BRASIL. **Código Civil de 2002**. Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando:

[...]

II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;

[...]

<sup>7</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

[...]

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 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.

Por outro lado, os artigos celetistas possuem conotação diferente. O artigo 3º, *caput*, da CLT fornece os elementos que caracterizam a relação de emprego que são necessários para determinar a existência do contrato de trabalho. Já o art. 444 prescreve que o objeto contratual será “de livre estipulação das partes interessadas”, mas pondera que tal objeto não poderá prejudicar as “disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

Portanto, ficará a critério do juiz ou do intérprete optar pela aplicação princípio protetor com base na norma mais favorável, tomando por conta a presença dos requisitos essenciais à caracterização da relação de emprego, de forma a garantir ao trabalhador a tutela dos seus direitos. Ou não aplicar tal princípio, em virtude de que os dispositivos da Lei Civil que respondem pela validade dos negócios jurídicos, embora prejudiciais ao obreiro, são de interesse público e, portanto, devem prevalecer sobre os fundamentos e institutos protetivos direcionados ao trabalhador.

Desta forma, o princípio da proteção, sob a ótica da norma mais favorável, terá papel determinante quando o debate em torno da atividade laboral prestada em circunstância ilícita confrontar os dispositivos de lei supracitados, eis que o contrato de trabalho miscigena a aplicabilidade de artigos benéficos com artigos prejudiciais à tutela dos direitos do trabalhador inserido em tal contexto inidôneo.

Portanto, a compreensão do princípio da proteção faz-se imprescindível, eis que o presente estudo enfrentará as indagações surgidas a partir do exame do trabalho ilícito. Deste modo, as considerações acerca da repercussão da tal atividade passarão pela análise do princípio protetor que norteia o Direito do Trabalho, de forma que as conclusões obtidas repercutirão diretamente na realidade jurídica e fática do trabalhador.



### 1.1.2 Princípio da primazia da realidade

Corolário do princípio da proteção, o princípio da primazia da realidade prevê que a situação empregatícia do trabalhador deverá ser analisada conforme os fatos efetivamente experimentados na realidade laboral. Portanto, quando houver discordância entre o que ocorre no mundo fático e o que se extrai dos documentos ou acordos, o contexto documental/contratual da relação de emprego ficará num segundo plano, dando-se preferência à situação real em que se encontra o trabalhador.

Destarte, a apreciação da realidade fática do trabalhador pretere a existência de documentos atestando a efetiva existência do contrato de emprego, pois uma vez caracterizada a relação empregatícia, mediante a prestação de “serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (art. 3º, *caput*, da CLT), haverá contrato de trabalho.

Por esta razão diz-se que o contrato de trabalho é um “contrato-realidade”, pois a sua formatação advém dos elementos obtidos no plano real. Daí o conceito incido nas disposições do art. 442 da CLT, ao dispor que “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Portanto, quando a discussão acerca da situação contratual do trabalhador chega ao judiciário trabalhista, a análise ocorre de forma diferente dos demais ramos do direito. Isso porque as provas documentais terão presunção relativa (*juris tantum*) de veracidade, tendo em vista que a maior parte dos documentos encontra-se sob a guarda do empregador. Por outro lado, a prova obtida através de testemunhas que presenciaram a realidade laboral será decisiva para se extrair a verdade dos acontecimentos que se manifestaram na relação de emprego, possuindo presunção de veracidade superior aos documentos.

Quanto ao aspecto atinente a presunção relativa da prova documental, faz-se oportuno referir à redação do *caput* do artigo 456 da CLT, que prescreve o seguinte:

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.  
[..]

Ainda em relação à presunção *juris tantum* sobre a prova havida de documentos, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 12, instituindo o seguinte:

Súmula nº 12 do TST  
CARTEIRA PROFISSIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003  
As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".

Frise-se que o princípio da primazia da realidade possui relevância projetada para além do âmbito trabalhista, pois sua essência valorativa possui importância para outros ramos do direito. Portanto, é válido concluir que o princípio em tela não só é trabalhista, como também é um princípio geral de direito. Isto porque no direito comum, quando há um conflito entre o sentido da declaração de vontade e a literalidade do que foi declarado, preterir-se-á a interpretação conforme a real vontade das partes praticantes daquele ato jurídico. De forma que quando há a valoração primordial pelo elemento volitivo para avaliar os efeitos do ato jurídico praticado, se estará também preterindo pela realidade.

Mas há uma importante diferença entre os contratos firmados na esfera trabalhista em relação aos contratos de direito civil. Isso porque na esfera civil basta o acordo de vontades para que o contrato produza efeitos, mesmo que não haja o efetivo cumprimento da obrigação contratual; por outro lado, em âmbito trabalhista, a produção de efeitos do contrato de trabalho somente ocorre com a efetiva prestação de serviços pelo trabalhador, ou seja, é imprescindível que haja o cumprimento da obrigação contraída.

Todavia, saliente-se que o princípio da primazia da realidade não pode ser interpretado de forma absoluta, eis que existem institutos jurídicos que necessitam seguir uma formalidade legal específica para que seja possível a produção de seus efeitos. É o caso do contrato de trabalho temporário, o qual deverá seguir os

requisitos específicos disciplinados pela Lei nº 6.019 de 1974, sob pena de tal contratação ser considerada comum, vigorando por prazo indeterminado.

Mas para as contratações mais corriqueiras, que não estão disciplinadas em lei especial, o princípio que prima pela realidade é imprescindível à determinação de existência ou não de vínculo empregatício, pois uma vez presentes, os requisitos fático-jurídicos previstos pela CLT em seu artigo 3º, haverá relação de emprego e, conseqüentemente, um contrato de emprego, sendo que de tal contratação nascerão direitos trabalhistas.

Como se percebe, o princípio em exame prefere a realidade à forma. A ponderação sobre tal preferência mostra-se crucial quando se analisar o trabalho ilícito. Isso porque novamente surgirá um conflito de instituições jurídicas civis e trabalhistas em lados opostos.

Destarte, de um lado estarão os requisitos jurídicos-formais advindos do Código Civil já referidos, quais sejam os previstos em seu art. 104; de outro lado estarão os requisitos fático-jurídicos previstos pela CLT em seu art. 3º, sendo que as últimas estão amparadas pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma.

À vista disso, o intérprete incumbido de compreender e se posicionar frente a um contrato de trabalho firmado sobre uma finalidade contrária a lei e aos bons costumes e que tiver suas convicções voltadas à proteção do trabalhador, provavelmente optará por validar os efeitos de tal contratação, tendo como referência o princípio que pretere a realidade à forma, voltando sua atenção apenas ao que dispõe o artigo celetista caracterizador da relação de emprego (art. 3º, *caput*, da CLT), e desconsiderando as disposições civilistas (art. 104, II, do CC).

Ademais, não há como desconsiderar as conseqüências reais de uma relação de emprego, eis que, caso a contratualidade fosse declarada nula de pleno direito pela ilicitude do objeto, não seria viável que as partes retornassem ao estado

anterior, como prevê a Lei Civil em seu art. 182<sup>8</sup>. Isso em virtude de que não há como a energia de trabalho retornar ao corpo do trabalhador, assim como não há como ser devolvido o salário pago ao empregado ao seu empregador, pois tal verba possui natureza alimentícia.

Nesta linha, soma-se, ainda, o fato de que caso não haja o reconhecimento de vínculo de emprego para o profissional que nele despendeu sua energia física, conseqüentemente o empregador será beneficiado pela sua própria torpeza, pois a nulidade do negócio seria uma forma de perdão tácito pela inadimplência com os haveres trabalhistas, desonerando-o destes.

Por outro lado, caso o intérprete se prenda aos requisitos jurídico-formais civilistas indispensáveis a qualquer negócio jurídico (incluindo os firmados em âmbito trabalhista) não seria possível aplicar o princípio realista em exame. Desta forma, a nulidade de tal negócio, declarada em virtude da existência maléfica de objeto ilícito, impediria a produção de quaisquer efeitos, pois a preservação do interesse público é primordial, ficando em segundo plano os aspectos e interesses trabalhistas do obreiro. Portanto, seria impossível o reconhecimento de vínculo, ficando prejudicados eventuais créditos rescisórios inicialmente devidos ao trabalhador.

Como visto acima, o reconhecimento ou não dos efeitos de uma contratação trabalhista direcionada ao ilícito possui vários argumentos contrários a favor tendo como base argumentativa o princípio da primazia da realidade. Por esta razão é de grande valor o estudo de tal princípio, pois este integrará a fundamentação voltada à análise do trabalho contrário a lei e aos bons costumes, conforme será visto no tópico correspondente.

---

<sup>8</sup> BRASIL. **Código Civil de 2002**. Art. 182. Anulado o negócio jurídico, restituir-se-ão as partes ao estado em que antes dele se achavam, e, não sendo possível restituí-las, serão indenizadas com o equivalente.

### 1.1.3 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas

O princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas tem como alicerce a inadmissão da renúncia pelo empregado dos direitos que lhe são garantidos pelo ordenamento jurídico trabalhista, integrado por normas preponderantemente de ordem pública e dotadas de natureza cogente.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado<sup>9</sup>, o princípio da irrenunciabilidade atua como mais uma fórmula niveladora das forças presentes entre empregado e empregador. Veja-se, por exemplo, que não é possível a validação de cláusulas laborais que estipulem o salário do obreiro inferior ao mínimo legal. O mesmo valendo para o caso concessão de férias por prazo aquém do previsto em lei. De modo que previsões contratuais como estas não seriam passíveis da validação, ainda que o empregado tivesse expressado concordância neste sentido.

Godinho Delgado destaca, ainda, que o princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas constitui a repercussão do princípio da imperatividade das normas trabalhistas, sendo que tais normas são invioláveis ao poder diretivo do empregador, bem como ao pacto laboral. Para o autor o princípio inabdicável “traduz a inviolabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”<sup>10</sup>.

Desta forma, o princípio da primazia da realidade traduz-se na garantia de que haverá eficácia dos demais princípios. Nesta linha Hernáiz Marquez, citado na obra de Plá Rodríguez, assevera que a essência deste princípio é “a não possibilidade de privar-se voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação, dos direitos concedidos pela legislação trabalhista”<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 201 e 202.

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 201 e 202.

<sup>11</sup> MARQUEZ, Miguel Hernáinz. **Tratado Elemental de Derecho del Trabajo**. 10ª ed. Madrid: 1969. p. 89 *apud* RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996. p. 66.

Veja-se que de nada adiantaria a criação de toda uma estrutura jurídica protetiva trabalhista se estivesse à míngua de ser impraticável por ato de renúncia do trabalhador. Portanto, percebe-se que tal princípio assegura a instrumentalidade dos institutos jurídicos que atuam em prol do trabalhador, atuando como um verdadeiro escudo que evita o êxodo dos seus direitos mediante ato de renúncia.

A compreensão do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas mostra-se válida na medida em que o raciocínio acerca da contratualidade do trabalhador, engajado em atividade ilícita, vem à tona e a situação necessita de análise sob a égide principiológica protetiva que norteia o Direito do Trabalho.

Frequentemente, a corrente contrária ao reconhecimento de efeitos de contrato de trabalho envolto em objeto ilícito argumenta que não é possível prestigiar o trabalhador que pratica ato ilícito no desempenho de suas funções. A hipótese de reconhecimento de direitos numa situação dessas subverteria a ordem jurídica, pois o Estado estaria chancelando o ato criminoso praticado pelo empregado. Portanto, o trabalhador que se compromete em projetar a sua força de trabalho para um objetivo ilícito assume, por outro lado, o ônus da negativa dos direitos que seria merecedor caso tal objetivo fosse lícito.

Ocorre que o princípio em tela impede que o trabalhador se comprometa direta ou indiretamente com a perda de direitos que lhe são garantidos pelas leis trabalhistas, dada a sua irrenunciabilidade. Nesta linha, o fato de ter o trabalhador assumido obrigação de prestar serviço com fim ilícito não poderia servir como justificativa para que este seja afastado de todos os institutos jurídicos disciplinados e assegurados pelo Direito do Trabalho.

Por outro lado, Sérgio Pinto Martins assevera que na hipótese de chegar ao poder judiciário trabalhista uma reclamatória havida de labor prestado em atividade ilícita, tal ação deverá ser julgada extinta sem resolução de mérito, em decorrência da impossibilidade jurídica do pedido, nos termos do art. 267, inciso VI, do Código de Processo Civil<sup>12</sup>, bem como pela falta de interesse processual do autor

---

<sup>12</sup> BRASIL. **Código de Processo Civil**. Art. 267. Extingue-se o processo, sem resolução de mérito:

reclamante de postular em juízo, à luz do art. 3º do mesmo diploma<sup>13</sup>. Eis que a ilicitude do objeto vai contra a moral, a ordem pública e os bons costumes, requisitos estes imprescindíveis a qualquer espécie de negócio jurídico<sup>14</sup>.

Portanto, caso o empregado ingressasse em juízo com uma reclamatória para obter a tutela dos direitos trabalhistas oriundos de atividade ilícita, o problema surgiria caso tal reclamatória fosse extinta sem resolução de mérito, conforme recomendado por Sérgio Pinto Martins. Isso porque, à luz do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, tal extinção se traduziria numa renúncia forçada pelo judiciário trabalhista, pois se partiria do pressuposto que o obreiro renunciou ao ordenamento jurídico aplicável a sua contratação no momento que assumiu seu compromisso com um fim ilícito. Ademais, uma sentença extintiva neste sentido, retalharia qualquer possibilidade de negociação em juízo das verbas trabalhistas postuladas, bem como seriam tolhidos os direitos (créditos) trabalhistas porventura existentes a favor do empregado.

Destarte, entende-se que a negativa de efeitos a um contrato de trabalho mantido sob objeto ilícito estaria contrariando a regra protetora que veda a renúncia dos direitos trabalhistas, pois o trabalhador não poderia ser onerado com a perda dos direitos trabalhistas já produzidos com a prestação de seus serviços.

Por outro lado, as normas de Direito Civil que disciplinam os requisitos contratuais, bem como as normas de processo civil que preveem as condições de desenvolvimento válido da ação, são de ordem pública e não podem sofrer qualquer mitigação amparada por fundamentos trabalhistas adeptos ao interesse particular do obreiro.

---

[...]

IV - quando se verificar a ausência de pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo;

[...]

<sup>13</sup> BRASIL. **Código de Processo Civil**. Art. 3º Para propor ou contestar ação é necessário ter interesse e legitimidade.

<sup>14</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. A relação de emprego e o jogo do bicho. **Revista Síntese**: trabalhista e previdenciária. São Paulo. v. 22, n. 262, abr. 2011. p. 13.

As interpretações acima esboçadas possuem validade em ambas as direções, mas a opção por uma ou outra dependerá da compreensão e interpretação do conjunto de princípios tutelares que norteiam o Direito do Trabalho. Deste modo, mostra-se indispensável o conhecimento das bases principiológicas mais atingidas num contexto contratual ilícito.

O estudo dos princípios trabalhistas aplicáveis ao pacto laboral sem dúvida é crucial ao entendimento do contrato de trabalho inidôneo, eis que, conforme analisado, esta modalidade de contratação possui peculiaridades advindas de uma estrutura jurídica própria do Direito do Trabalho, de forma que a interpretação contratual não poderia ficar adstrita aos conceitos presentes em tais princípios.

Todavia, há ainda outros institutos jurídicos advindos da esfera civil e trabalhista que igualmente merecem uma atenção especial, pois são necessários à compreensão sobre a nulidade que envolve o contrato de trabalho havido de objeto ilícito, conforme será visto no próximo tópico.

## 1.2 O CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho teve a sua concepção terminológica advinda do direito romano como *locatio operarum*, ou seja, era denominado como um arrendamento ou locação de serviços, sendo que esta locação ocorria predominantemente sobre os trabalhadores escravos<sup>15</sup>. Com o passar dos séculos tal denominação sofreu alterações interpretativas conforme a mão de obra escrava foi sendo substituída pela assalariada, sendo posteriormente recepcionada pelos códigos civis modernos ainda como locação de serviços, conforme o código napoleônico, em 1804, seguindo pelo italiano, em 1856, até o brasileiro de 1916. O código alemão por sua vez a denominou de contrato de serviços (*Dienstvertrag*)<sup>16</sup>.

O conceito atual de contrato de trabalho encontra melhor definição como sendo o acordo pelo qual uma pessoa natural se compromete a prestar serviços não

---

<sup>15</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 173.

<sup>16</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1986. p. 195.



eventuais à outra pessoa física ou jurídica, em seu proveito, sob suas ordens e mediante salário<sup>17</sup>.

Todavia, há ainda mais características que ilustram o conceito de contrato de trabalho, conforme a adequadamente explicitadas por Evaristo de Moraes nos itens a seguir<sup>18</sup>:

- a) O contrato de trabalho é um **ato jurídico bilateral**, cuja manifestação livre de vontades de ambas as partes é determinante a sua validade, bem como ao surgimento de efeitos de tal contratação. Logo, igualmente se pode dizer que é um contrato **consensual**. Percebe-se, portanto, que aos contratos são aplicáveis subsidiariamente os conceitos advindos da teoria geral dos contratos do direito civil, em tudo aquilo que não for contrário ao Direito do Trabalho;
- b) O empregado deve ser **pessoa natural física**, não podendo ser uma pessoa jurídica, entidade ou com caráter coletivo. À vista disso o contrato de trabalho será *intuito personae*, sendo impossível a delegação ou a transferência de tarefas à terceiros estranhos à relação de emprego;
- c) Tem por objetivo a **prestação de serviços**, uma obrigação de fazer, no qual uma pessoa se compromete em entregar a sua força de trabalho a favor de outrem;
- d) Os serviços prestados **não podem ser eventuais**, mas contínuos. Continuidade esta que possibilite o contrato se prolongar por prazo indeterminado. É, destarte, de **trato sucessivo**, pois se renova a cada dia. Renovado o trabalho, renova-se o crédito<sup>19</sup>;

---

<sup>17</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. Op. Cit. p. 196.

<sup>18</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. Op. Cit. p. 196-199.

<sup>19</sup> Chama-se a atenção à referência utilizada por Barata Silva no que se refere aos efeitos da nulidade obtida de um contrato de trato sucessivo, como é o caso do contrato de trabalho, senão vejamos: "Por ser de trato sucessivo, a nulidade dá-se somente *ex-nunc*, invalidando o contrato mas eficazes os seus efeitos já produzidos. A própria teoria do enriquecimento ilícito explica o pagamento ao empregado de prestação da sua obrigação de fazer quando já realizada. Trecho extraído de SILVA, Carlos Alberto Barata. Compendio de direito do trabalho: parte geral e contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 1976. p. 167.

- e) A pessoa destinatária dos serviços prestados poderá ser **natural ou jurídica**. Portanto, o empregador poderá ser um sujeito comum, bem como poderá ser uma empresa, uma firma individual, sociedade, fundação, entre outros exemplos;
- f) O trabalho prestado será **em proveito do empregador**. Ou seja, o empregado desliga-se da propriedade do produto gerado por sua energia de trabalho em favor do seu empregador, pessoa física ou jurídica que o assalaria e dirige para que haja tal produção em seu favor;
- g) Haverá **subordinação** entre empregado e empregador. De forma que o empregado não decide a tarefa a ser executada, bem como a forma de execução. Tais prerrogativas são inerentes apenas ao empregador, que é quem dirige o serviço prestado pelo trabalhador, sendo este último seu subordinado e dependente econômico.
- h) Por ultimo, haverá contraprestação **mediante salário**. Sendo este o caráter oneroso do contrato de trabalho. Frise-se que na ausência de tal contraprestação ter-se-á trabalho escravo.

Quanto aos elementos, o contrato de emprego prescindirá dos subsídios (jurídico-formais) necessários a quaisquer negócios jurídicos e essenciais à sua validação, sendo eles: capacidade, manifestação de vontade e objeto.

Segundo Caio Mário da Silva Pereira<sup>20</sup>, a capacidade é o requisito subjetivo de validade dos contratos. Neste ponto, ensina o autor que os contratantes devem ter aptidão para emitir validamente a sua vontade. Veja-se que a capacidade não é somente a livre das restrições contidas nos artigos 3º e 4º do Código Civil<sup>21</sup>,

---

<sup>20</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2004. p. 30.

<sup>21</sup> BRASIL. **Código Civil de 2002**. Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil:

I - os menores de dezesseis anos;

II - os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos;

III - os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade.

Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer:

I - os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos;

exigindo-se, também, que nenhuma das partes detenha ineptidão especial para contratar. Como, por exemplo, a proibição de compra e venda entre tutor e tutelado.

Ainda conforme Caio Mário<sup>22</sup>, a manifestação ou declaração de vontade constitui o requisito formal de validade. Deste modo, a forma de manifestação de vontade nos negócios jurídicos em regra será livre, independente de formalidade específica. Ou seja, as partes podem celebrar o pacto verbalmente ou por escrito, em instrumento público ou particular, conforme a comodidade ou segurança a critério dos contratantes.

Quanto à forma do contrato de trabalho, a regra é igualmente a informalidade, conforme prevê o artigo 443, *caput*, da CLT ao determinar que o “contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito”.

Excepcionalmente a lei prevê forma determinada para a celebração do contrato conforme o caso, como ocorre no caso de doação de grande valor (art. 541 do Código Civil). Em âmbito trabalhista também existem exceções, à exemplo do contrato de trabalho temporário, que prescreve a forma escrita para que seja válido (Lei nº 6.019 de 1974). Todavia, saliente-se que a declaração de vontade deverá ser livre e de boa-fé, sendo inadmissível a presença de vício de consentimento, ou social (simulação e fraude à lei), sob pena de negativa de validade ao negócio jurídico celebrado<sup>23</sup>.

Quanto ao objeto, conforme o art. 104, inciso II, do Código Civil, este deverá ser possível, lícito e determinado ou determinável.

---

II - os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido;

III - os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo;

IV - os pródigos.

Parágrafo único. A capacidade dos índios será regulada por legislação especial.

<sup>22</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. Op. Cit. p. 34 e 35.

<sup>23</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 1º Volume. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 429.

Primeiramente, frise-se que no cenário laboral o objeto não será o mesmo para ambos os polos contratuais da relação de emprego, eis que o contrato de emprego do ponto de vista do empregador terá como objeto a obtenção do trabalho subordinado prestado pelo empregado, sendo que este último terá como objeto a percepção de remuneração pela força de trabalho despendida<sup>24</sup>.

Assim, a possibilidade do objeto se dará pelo aspecto físico (permitido pelas forças humanas e da natureza) e jurídico (permitido por lei). A determinação ocorrerá sob o prisma do trabalho a ser desempenhado pelo empregado e o salário a ser pago pelo empregador. A licitude do objeto reportará à sua compatibilidade com o que prescreve o ordenamento jurídico.

Neste ponto, a análise acerca do objeto, numa concepção contratual trabalhista, terá especial importância para o estudo em tela, pois representará o cerne da questão envolvendo o contrato de trabalho ilícito. À vista disso, algumas ponderações se fazem importantes para melhor compreender os elementos que integram o conceito de ilicitude do objeto.

Ari Pedro Lorenzetti faz uma distinção entre a ilicitude e a ilegalidade, sendo que a ilicitude possui um conceito mais amplo do que a ilegalidade por abranger o aspecto da imoralidade<sup>25</sup>. Refere que o objeto ilícito não é somente aquilo que a lei veda, sendo também o que é considerado imoral e contrario aos bons costumes. Assim, tanto o objeto imoral como o objeto ilegal estão dentro do conceito de objeto ilícito.

O Código Civil, em seu art. 166, inciso II<sup>26</sup>, prevê que haverá nulidade sobre os negócios jurídicos celebrados com objeto ilícito, impossível ou indeterminável. Portanto, o contrato de emprego voltado a objeto que está em contrariedade a lei, à

---

<sup>24</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996. p. 224.

<sup>25</sup> LORENZETTI, Ari Pedro. **As nulidades no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 101.

<sup>26</sup> BRASIL. **Código Civil de 2002**. Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando:

[...]

II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;

[...]

moral e aos bons costumes será declarado nulo, bem como serão inválidos os efeitos jurídicos decorrentes de tal pacto.

Todavia, a aplicação irrestrita de tal preceito iria francamente de encontro aos princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho, em especial o da proteção. Como será visto adiante, há muita controvérsia sobre a declaração de nulidade do contrato de trabalho celebrado com objeto ilícito, assim como os efeitos que tal contratação poderá produzir.

Ademais, o Direito do Trabalho possui preceitos específicos para situações que acarretem vícios e defeitos no contrato de trabalho, não sendo possível a aplicação da nulidade absoluta sob qualquer hipótese, conforme será visto no tópico seguinte que abordará brevemente a Teoria Trabalhista de Nulidades.

### 1.3 NULIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO

Conforme visto acima, o contrato de emprego, assim como dos demais negócios jurídicos, pressupõe a existência de elementos essenciais à sua validade, sendo eles: capacidade, manifestação de vontade e objeto (ilícito, possível e determinável).

Portanto, o contrato que desatender um destes elementos será declarado nulo, pois descumpriu a regra jurídica imperativa que lhe confere validade. Desta forma, a consequência de tal nulidade será a negativa dos efeitos oriundos de tal contratação. Ou seja, num contexto trabalhista, não será possível conferir ao empregado os direitos advindos da relação empregatícia mantida. Sendo impraticável o deferimento de verbas rescisórias porventura postuladas em juízo.

Todavia, há no Direito do Trabalho uma teoria especial de nulidades para lidar com o problema advindo dos vícios e defeitos contratuais<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 509.

De acordo com a regra civil, uma vez constatada a nulidade do ato, deverá este ser banido do mundo sócio-jurídico e as partes deverão retornar ao estado em que se encontravam antes da realização do ato (art. 182 do Código Civil<sup>28</sup>). Ou seja, a nulidade absoluta declarada sobre um negócio jurídico faz com que seja impossível a produção de efeitos advindos deste. De modo que nem as consequências havidas do mundo dos fatos poderão ser verificadas. Portanto, a declaração de nulidade opera sob o efeito *ex tunc*, retroagindo até o momento da celebração do contrato.

No Direito do Trabalho, há uma restrição quanto a tal declaração de nulidade. Diferentemente do disciplinado na esfera cível, em a declaração de nulidade gera efeito *ex tunc*, no cenário trabalhista opera-se o efeito *ex nunc* da nulidade. Deste modo, o contrato de trabalho declarado nulo gozará de todos os efeitos obtidos até a declaração da nulidade, em respeito à situação fático-jurídica vivenciada e consumada através do trabalho.

Tal restrição trabalhista ocorre em virtude da impossibilidade física de retorno das partes ao estado anterior. De modo que é inexecutável a devolução da força de trabalho entregue pelo trabalhador, bem como não há como ser exigido que este último devolva o salário pago, pois tal verba reveste-se de caráter alimentício.

Porém, de acordo com o Ministro Maurício Godinho Delgado a Teoria Trabalhista de Nulidades não é aplicável integralmente em qualquer situação, havendo uma gradação à sua aplicabilidade conforme a gravidade do vício ou defeito sobre a situação jurídica enfrentada<sup>29</sup>.

Deste modo, a aplicação plena da Teoria Trabalhista de Nulidades ocorre de modo a afastar totalmente a teoria clássica do Direito Civil quando algum dos requisitos inerentes aos negócios jurídicos é desatendido. Por exemplo, quando há um defeito jurídico-formal que diz respeito à capacidade do contratante. Situação comum enfrentada pelo menor de 16 anos contratado irregularmente como

---

<sup>28</sup> BRASIL. **Código Civil de 2002**. Art. 182. Anulado o negócio jurídico, restituir-se-ão as partes ao estado em que antes dele se achavam, e, não sendo possível restituí-las, serão indenizadas com o equivalente.

<sup>29</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit. p. 510-513.

empregado maior. Neste caso, a sua contratação será declarada nula por se tratar de trabalho proibido por lei. Porém, o bem juridicamente afetado pela irregularidade diz respeito ao interesse do próprio trabalhador menor. De modo que a Teoria Trabalhista assegurar-lhe-á todos os direitos trabalhistas decorrentes de tal contratação, eis que a vedação legal milita em seu favor, sendo impossível este trabalhador sofrer os prejuízos pela nulidade de sua contratação.

A aplicação restrita da Teoria Trabalhista de Nulidades se dá quando não é possível o resguardo de todos os efeitos oriundos da contratação viciada. Situação verificada quando há conflito entre vícios que guardam relação com o interesse do obreiro e vícios que dizem respeito a normas de interesse público. O caso mais ilustrativo é o do trabalhador contratado pela administração pública sem prestar o concurso público previsto pela Constituição Federal em seu art. 37, inciso II. Neste caso, a aplicação de Teoria Trabalhista será de forma restrita, admitindo-se o pagamento das horas trabalhadas, bem como os depósitos de FGTS, conforme entendimento consubstanciado na Súmula nº 363 do Tribunal Superior do Trabalho<sup>30</sup>. Todavia, o contrato de trabalho será nulo em virtude da inobservância da formalidade constitucionalmente prevista para tal contratação. À vista disso, nega-se o direito a verbas rescisórias decorrentes da dispensa sem justa causa (aviso prévio, multa de 40% sobre os depósitos de FGTS e seguro desemprego), eis que o pacto foi extinto por ser nulo e não em decorrência de dispensa injusta.

A Teoria Trabalhista de Nulidades é inaplicável quando a nulidade existente possuir agravamento forte o bastante para vencer as forças tutelares advindas do Direito do Trabalho. Godinho Delgado prevê tal inaplicabilidade para o caso de trabalho oriundo de objeto ilícito (criminal), por considerar que tal forma de labor “conspira francamente contra o interesse público, não merecendo, a qualquer fundamento, proteção qualquer da ordem jurídica”<sup>31</sup>. Neste caso, se teria,

---

<sup>30</sup> Súmula n. 363 do TST: CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

<sup>31</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit. p. 513.

novamente, a aplicação da teoria clássica do direito civil, negando-se a produção de quaisquer efeitos originários da relação empregatícia havida em contexto ilícito.

Todavia, tal orientação não é pacífica, pois há entendimento contrário, no sentido de que o caráter ilícito da atividade desempenhada não altera a consumação dos fatos ocorridos no decorrer da relação empregatícia. De forma que negar vigência aos direitos do empregado em atividade ilícita afrontaria os princípios basilares do Direito do Trabalho, em especial os da proteção e primazia da realidade.

Portanto, a divergência em torno das nulidades havidas de contrato de emprego mantido à sombra de objeto ilícito, conforme será visto adiante em tópico específico, encontra de um lado os adeptos à prevalência do interesse público garantido pelas normas imperativas validadoras dos negócios jurídicos. De outro lado, encontram-se àqueles que optam pela prevalência da proteção do obreiro, através concessão dos direitos que lhe são devidos diante do labor inexoravelmente prestado. Sob o risco de entendimento contrário acabar por beneficiar o empregador com outra ilicitude, qual seja o enriquecimento sem causa.



## **2 CONTRATO DE TRABALHO EM ATIVIDADE ILÍCITA**

O presente capítulo se dedicará a analisar as questões que surgem do debate envolvendo o contrato de trabalho em atividade ilícita. Primeiramente, convém estabelecer as diferenças básicas existentes entre o trabalho proibido e o trabalho ilícito. A seguir será feita uma abordagem acerca dos aspectos envolvendo as espécies mais conhecidas de trabalho proibido. Por fim a presente análise se debruçará sobre o trabalho ilícito, tendo como ponto de partida as discussões doutrinárias e jurisprudenciais nas atividades envolvendo a prostituição e o jogo do bicho.

O trabalho proibido decorre de vedações legais de caráter relativo em relação ao seu objeto. Neste ponto, a lei trabalhista abre ressalvas a determinadas atividades que, via de regra, são lícitas, mas que possuem restrições para determinadas pessoas sob determinadas circunstâncias que merecem uma proteção especial (trabalhador menor ou a mulher em serviços que lhes são vedados, por exemplo), de forma que sua contratação é proibida, mas tal proibição não impede que os efeitos jurídicos sejam reconhecidos.

Já o trabalho ilícito advém de proibições legais de caráter absoluto. Assim, ao contrário do trabalho proibido, o trabalho que presencia a ilicitude sobre o seu objeto terá a proibição direcionada para todos os envolvidos em caráter absoluto, não sendo possível qualquer reserva circunstancial que impeça a nulidade de recair sobre determinado aspecto do contrato de trabalho, sendo este integralmente nulo de pleno direito.

Portanto, este primeiro momento será dedicado as formas mais corriqueiras de trabalho proibido, bem como os efeitos destes para o trabalhador, para então passar-se a análise do trabalho ilícito.

## 2.1 TRABALHO PROIBIDO

O trabalho proibido é o exercido de forma irregular, sendo que frente a tal irregularidade não são anulados os efeitos do contrato de trabalho. Esta forma de trabalho irregular gera a aplicação absoluta Teoria Trabalhista de Nulidades, afastando-se a teoria clássica do direito civil por completo. De forma que a contratação do trabalhador, mesmo sendo declarada nula, irá produzir os efeitos jurídicos dela decorrentes, tendo em vista que o bem jurídico afetado pela irregularidade diz respeito fundamentalmente ao interesse do trabalhador<sup>32</sup>.

O exemplo frequentemente utilizado para ilustrar o trabalho proibido é o caso do serviço prestado por menor de 18 anos, para o qual está proibido o período noturno, bem como o exercido em caráter perigoso ou insalubre. Do mesmo modo, estão proibidas quaisquer formas de trabalho para o menor de 16 anos, exceto na condição de aprendiz, sendo este último permitido a partir dos 14 anos (Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXIII).

Neste caso, o menor contratado em tais condições estará desatendendo um dos requisitos jurídico-formais previstos pelo art. 104, inciso I, do Código Civil<sup>33</sup> vigente para a celebração do negócio jurídico, sendo tal defeito atinente à “capacidade” para contratação. Todavia, a apreciação judicial observará a aplicação plena da Teoria Trabalhista de Nulidades, sendo reconhecidos todos os direitos trabalhistas decorrentes deste contrato irregular, pois a proibição do trabalho para o menor visa justamente à proteção deste.

Vale o mesmo raciocínio para o caso de contratação de mulher em atividades que demandem esforço muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou vinte 25 quilos para o trabalho ocasional. Veja-se que há também a proibição laboral para um destinatário específico: a mulher (tendo em vista a sua própria proteção). Desta forma, serão válidos os efeitos decorrentes de contratação que implique

---

<sup>32</sup> DELGADO, p. 511.

<sup>33</sup> BRASIL. **Código Civil de 2002**. Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:  
I - agente capaz;  
[...]

esforços superiores ao máximo legal feminino, pois a irregularidade para tal trabalho visa preservar a integridade física da própria mulher.

Outro exemplo de trabalho proibido é o exercido por policial militar em serviços de vigilância durante o seu turno de folga da corporação. A validação do contrato de trabalho do vigia policial militar foi o cerne de acirradas discussões, até que o Tribunal Superior do Trabalho consolidou o seu entendimento através do seu Enunciado nº 386, o qual segue *in verbis*:

Súmula nº 386 do TST  
POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 167 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005  
Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.

Conforme se depreende do entendimento sumulado, presentes os elementos essenciais ao reconhecimento da relação de emprego (artigo 3º da CLT) entre o vigia policial militar e a empresa de vigilância, a proibição de tal contratação prevista no Estatuto do Policial Militar não será um óbice à tutela dos direitos trabalhistas inerentes a esta contratação irregular. Vale referir que tal conclusão foi obtida inclusive em decorrência do princípio da proteção que prepondera nas relações de trabalho, fazendo-se necessário a tutelas dos direitos do trabalhador vigia, garantindo-lhe que não haja prejuízo maior pela contratação irregular da empresa de vigilância. Devendo tal firma responder pelos créditos trabalhistas correspondentes.

Todavia, quando o trabalho tem seu objeto viciado pela ilicitude, há ainda interpretações que persistem em validá-lo (ou ao menos os seus efeitos) com base nos preceitos obtidos através do trabalho proibido. Por outro lado, o grau de desvio legal do trabalho ilícito é muito superior ao presente do trabalho proibido, eis que não se trata de mera irregularidade, mas sim de vício proveniente de ilícito criminal.

Deste modo, passa-se agora a análise pormenorizada das diversas indagações acerca do trabalho envolvendo objeto ilícito, conforme o tópico que segue abaixo.

## 2.2 TRABALHO ILÍCITO

A atividade ilícita e a sua repercussão no contrato de trabalho são temas constantes quando a discussão em torno do objeto do contrato de trabalho vem à tona e torna-se o fator determinante para a validação dos efeitos oriundos de tal contratação.

Para a melhor compreensão sobre o assunto, este estudo abordará duas espécies de atividades ilícitas que frequentemente são citadas quando se discute dos efeitos do contrato de trabalho envolvendo objeto ilícito, sendo elas: a exploração da prostituição e a atividade envolvendo o jogo do bicho.

Tais atividades possuem, na maioria das vezes, uma quantidade elevada de profissionais envolvidos, o que repercute no grau de complexidade das atividades que circundam o objeto ilícito do empreendimento. Isso faz com que o universo laboral existente na prostituição e no jogo do bicho crie peculiaridades que servem de base para elucidar o presente tema e determinar a validade ou não dos efeitos do contrato de trabalho, conforme a situação enfrentada por cada funcionário envolvido.

### 2.2.1 Prostituição

Para a melhor compreensão da atividade que envolve a exploração da prostituição, bem como os efeitos advindos dos contratos de trabalho neste contexto, será brevemente abordado um dos requisitos dos negócios jurídicos que foi desconsiderado pela Lei Civil vigente, qual seja a “causa” das contratações.

De acordo com a doutrina civilista vigente, entende-se como causa o motivo juridicamente relevante que enseja a contratação<sup>34</sup>. Para o Direito Civil Francês a causa é indispensável à validade da obrigação convencional, devendo esta ser lícita.

---

<sup>34</sup> VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos**. São Paulo: Atlas, 2006. p. 437.

Todavia, a exemplo do direito civil alemão e suíço, tanto o Código Civil de 1916 como o atual Código de 2002 brasileiros optaram por desconsiderar a causa entre os elementos essenciais que compõe o negócio jurídico, conforme prevê o atual art. 104<sup>35</sup>, antigo art. 82. Desta forma, a teoria adotada pelo Diploma Civil pátrio equiparou a noção de causa à noção de objeto do negócio jurídico, com o fim de se obter uma interpretação mais objetiva e prática sobre o tema.

Entende-se que a causa é o elemento não externalizado, ou seja, que está presente apenas na mente do contratante e relaciona-se ao fim pelo qual se pretende contratar. Por esta razão as causas a serem juridicamente consideradas deverão se relacionar com o fim imediato do vínculo obrigacional. Na esfera contratual trabalhista, a causa para o empregador é aquisição da força de trabalho despendida pelo seu empregado, enquanto que a concausa para o empregado será a remuneração prestada pelo seu empregador<sup>36</sup>.

Embora a causa não seja elemento autônomo dos contratos em geral, faz-se mister citar algumas considerações para os casos em que o contrato de trabalho envolve atividade considerada ilícita pelo ordenamento jurídico.

As indagações surgem principalmente quando se analisam estabelecimentos que possuem uma complexidade de atividades, sendo que cada qual está direta ou indiretamente relacionada com um fim ilícito, como ocorre no caso de casas noturnas, cuja atividade econômica orbita a prostituição. Dentro de tais estabelecimentos existe um universo de prestadores de serviços que integram a rede de profissionais que permitem seu o funcionamento, tais como seguranças, recepcionistas, garçons, camareiras, dançarinas, entre outros. Porém, existem empregados que se relacionam em maior e menor grau de proximidade com a prática da prostituição, o que acarretará consequências para a validade ou não dos contratos de emprego conforme o caso.

---

<sup>35</sup> BRASIL. **Código Civil de 2002**. Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

<sup>36</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996. p. 229.

Para esta situação Barata Silva adverte que o critério definidor da licitude ou ilicitude da atividade laboral deverá se ater a moralidade ou imoralidade presente nas funções desempenhadas por cada profissional, o que conseqüentemente acarretará a validação ou não do contrato de trabalho conforme a circunstância. Neste ponto, a causa mediata e a causa imediata do contrato deverão ser ponderadas separadamente, em atenção ao que prescreve o direito civil francês<sup>37</sup>.

Nesta linha, para os casos em que o empregado atue diretamente com a prática ilícita, suas funções estarão ligadas com a causa imediata do contrato de trabalho, ou seja, com a prostituição. Logo, não será possível obter a tutela jurisdicional sobre tal contratação, uma vez que presente o caráter imoral da atividade desempenhada, por estar diretamente relacionada com o objeto ilícito da contratação.

Por esta razão são encontradas inúmeras decisões que negam o reconhecimento de vínculo empregatício entre a garota de programa e a casa de prostituição onde presta os seus serviços, como se observa através da ementa do acórdão proferido pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), que negou seguimento ao Recurso Ordinário, mantendo a sentença *a quo* de não reconhecimento do vínculo laboral postulado pela reclamante (garota de programa), fundamentando a sua decisão conforme os requisitos jurídico-formais para a contratação, previstos no artigo 104, incisos I a III do Código Civil vigente<sup>38</sup>.

Em outro caso, o voto da Juíza Convocada Relatora Rejane Souza Pedra, da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), ao julgar Recurso Ordinário envolvendo pedido de vínculo empregatício, atentou para o caráter imoral da atividade desempenhada pela prostituta. O texto do acórdão é o seguinte: "Além da ausência de subordinação, já referida, trata-se de objeto ilícito

---

<sup>37</sup> SILVA, Carlos Alberto Barata. **Compêndio de direito do trabalho: parte geral e contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1986. p. 221.

<sup>38</sup> EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. OBJETO ILÍCITO. Não se reconhece a existência da relação de emprego, entre as partes, se há comprovação de que a autora laborava numa "casa de programas", onde havia a prestação de serviços sexuais, participando de tal tipo de serviço, porque o contrato de trabalho requer, para a sua validade, além do agente capaz e forma prescrita ou não defesa em lei, objeto lícito (art. 104, I a III, do CCB). Recurso Ordinário n. 01519-2004-103-03-00-8, do TRT da 3ª Região, Desembargador Relator Manuel Candido Rodrigues, julgado em 08 de abril de 2005.

além de imoral, não cabendo a esta Especializada, através do reconhecimento de eventual relação de emprego entre as partes, incentivar a prostituição.”<sup>39</sup>.

Todavia, há também situações em que as funções do prestador de serviços encontram-se distante da atividade moralmente ilícita, como no caso dos garçons, cozinheiros e camareiras, por exemplo. Em tais casos o serviço prestado guardará relação de causa mediata, ou seja, indireta com a prostituição, de forma que os contratos obterão validade e, conseqüentemente, tutela jurisdicional para os direitos decorrentes da relação empregatícia, uma vez que não há se falar em imoralidade acerca da atividade desempenhada.

Veja-se, por exemplo, o caso da dançarina de prostíbulo, que por ter suas funções afastadas da prostituição obteve a tutela dos direitos trabalhistas pleiteados. Sendo este o entendimento adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que reconheceu o vínculo empregatício entre a dançarina e a boate onde prestava os seus serviços como atrativo para a freguesia<sup>40</sup>.

Oportuno, outrossim, referir o trecho da fundamentação utilizada no acórdão proferido pelo tribunal gaúcho no caso em espécie, atentando para a separação entre as funções da dançarina e a atividade ilícita final do empreendimento em questão: “A apresentação de shows diários, afeta à atividade do empreendimento econômico, afasta a tese de exploração de objeto ilícito, pois é sabido que show de dança é essencial à atividade da reclamada.”.

Porém, pode haver situações em que a diversidade de funções desempenhadas pelo empregado inclua práticas lícitas e práticas ilícitas. Situação esta bastante comum no caso da prostituição, em que a prestadora de serviços ora

---

<sup>39</sup> EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. BOATE. DANÇARINA. A autora, com apresentação de shows diários, desenvolvia atividade afeta ao empreendimento econômico, além de beneficiar a reclamada com sua permanência no estabelecimento, como atrativo para a clientela. Ademais, a prova dos autos confirma a existência dos requisitos caracterizadores da relação de emprego. Recurso provido. Recurso Ordinário n. 0052500-19.2001.5.04.0019, do TRT da 4ª Região, Juíza Convocada Relatora Rejane Souza Pedra, julgado em 04 de setembro de 2003.

<sup>40</sup> Recurso Ordinário n. 0115200-03.2002.5.04.0017 do TRT da 4ª Região, Juíza Redatora designada Berenice Messias Corrêa, julgado em 03 de março de 2005.

pode estar se prostituindo, ora pode estar atendendo no bar ou mesmo dançando para atrair a misteriosa clientela para a casa noturna.

Portanto, se ocorrer uma circunstância em que o empregado desempenhe funções lícitas e ilícitas, a tutela trabalhista deverá incidir sobre as atividades lícitas desempenhadas, em atenção ao princípio protetor que rege o Direito do Trabalho<sup>41</sup>.

Situação assim configurada foi objeto de apreciação pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região<sup>42</sup>, que julgou procedente o vínculo de emprego de dançarina de casa de prostituição que também se prostituía no estabelecimento, fundamentando tal posicionamento com base na separação de funções entre a coreografia atrativa da dança e a prostituição em si, bem como pela presença inexorável dos requisitos caracterizadores da relação de emprego (art. 3º da CLT). Ademais, os julgadores do tribunal mineiro destacaram a máxima de que o vício não pode ser útil ao seu causador.

Há, outrossim, um posicionamento semelhante ao adotado por Barata Silva, no que concerne ao grau de proximidade com a causa imediata do contrato de trabalho, que é o referido pelo professor Rodrigo Garcia Schwarz. Contudo, Rodrigo Garcia estabelece como critério para a validação do contrato de trabalho o exame da legalidade, ou seja, a relação de autoria ou coautoria com o tipo penal da prática

---

<sup>41</sup> Para tal situação Ari Pedro Lorenzetti alerta: “Se apenas parte das tarefas executadas tiverem fim ilícito e não for possível separá-las das demais atividades, que não padecem do mesmo vício, devem prevalecer estas últimas, e as verbas decorrentes do pacto laboral devem beneficiar o trabalhador, uma vez que, em face de sua condição, no curso da relação laboral, não lhe é dado escolher o tipo de serviço que vai realizar ao longo de sua jornada. Assim, havendo, pelo menos, a expectativa de que o labor a ser prestado a cada dia poderia não ser ilícito, deve prevalecer a proteção ao trabalhador”. (LORENZETTI, Ari Pedro. **As nulidades no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 109).

<sup>42</sup> EMENTA: DANÇARINA DE CASA DE PROSTITUIÇÃO POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Restando provado que a autora laborava no estabelecimento patronal como dançarina, sendo revelados os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, em tal função, **não se tem possível afastar os efeitos jurídicos de tal contratação empregatícia, conforme pretende o reclamado, em decorrência de ter a reclamante também exercido a prostituição, atividade esta que de forma alguma se confunde com aquela**, e, pelo que restou provado, era exercida em momentos distintos. Entendimento diverso implicaria favorecimento ao enriquecimento ilícito do reclamado, além de afronta ao princípio consubstanciado no aforismo "utile per inutile vitiari non debet". [...] (grifo nosso). Recurso Ordinário n. 1125/00 do TRT da 3ª Região, Juíza Convocada Relatora Rosemary de O. Pires, julgado em 18 de novembro de 2000.



ilícita em torno da prostituição<sup>43</sup>, qual seja o lenocínio, o tráfico de mulheres, o proxenetismo e o rufianismo (arts. 227 a 231-A do Código Penal), não passando pelo crivo da moralidade.

Nesta linha, no caso da exploração da prostituição, não se poderia invalidar o labor prestado pela própria garota (ou garoto) que se prostitui, ainda que presente a imoralidade da atividade em questão. Isto porque os trabalhadores que laboram sob tais condições degradantes, na realidade não estão concorrendo para a prática criminal de prostituição, sendo, por outro lado, vítimas de tal prática. Ademais, não se pode olvidar que muitas vezes estes profissionais estão submetidos à condição análoga a de escravos.

Por esta razão, defende o autor que os profissionais que prestam serviços em prostíbulos através da alienação de seu próprio corpo deverão ter o reconhecimento do vínculo empregatício como forma de coibir a sua maior vulnerabilização, uma vez que figuram como vítimas da conduta ilícita patronal.

O raciocínio acima desenvolvido encontra melhores elucidacões através das palavras do Desembargador Francisco Rossal de Araújo, da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região<sup>44</sup>, que, ao fundamentar o seu voto em caso envolvendo objeto ilícito no contrato de emprego, trouxe importantes indagações

---

<sup>43</sup> SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Contrato de trabalho e nulidades: breves apontamentos sobre o trabalho ilícito, o trabalho proibido e seus efeitos trabalhistas. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**. São Paulo, v. 22, n. 262, abr. 2011, p. 22.

<sup>44</sup> “[...] Existe grande confronto de valores na questão do trabalho inidôneo. Por um lado, o ordenamento jurídico repele a idéia de que alguém pratique determinadas atividades consideradas imorais e, muitas vezes, eleve o patamar de imoralidade para ilegalidade. Há toda uma hipocrisia a respeito do assunto. A prostituição em si não é crime, pois o ordenamento jurídico entendeu que ela não atinge nenhum bem que ele resolveu tutelar através do estabelecimento de pena (Cf. JESUS, Damásio E. de - Direito Penal - 3ª ed., Ed. Saraiva, São Paulo, 1986, vol. III, p. 149). As figuras tipificadas são o lenocínio, o tráfico de mulheres, o proxenetismo e o rufianismo. Pode-se considerar imoral o fato da prostituição, mas, certamente, há de considerar-se ilegal o fato de alguém favorecê-la ou utilizar-se dela em proveito próprio. O dilema está em acolher um contrato que pode, segundo determinada interpretação, ser considerado imoral e, por outro lado, anulando o contrato, favorecer outra imoralidade, que é a exploração da prostituição. O empregador, nesse caso, não pode ser beneficiado, ficando sujeito ao cumprimento da legislação trabalhista. [...] A ilicitude da atividade da empresa não contamina, indistintamente, todas as atividades de seus empregados. Como no exemplo da casa de prostituição, o cozinheiro, a camareira ou o segurança não têm contrato com objeto ilícito. Consideram-se sem proteção trabalhista apenas os autores ou co-autores de atos ilícitos (Cf. BARATA SILVA, Carlos Alberto, op. cit., p. 222). [...]”. Recurso Ordinário n. 0001154-93.2010.5.04.0025 do TRT da 4ª Região, Relator Desembargador Francisco Rossal de Araújo, julgado em 30 de agosto de 2012.

sobre o tema envolvendo a prostituição ao estabelecer a separação entre os conceitos de moralidade e legalidade. De forma que o caráter imoral da prostituição não pode simplesmente ser tomado como suporte para ensejar-lhe também o caráter ilegal.

Percebe-se que a ausência de tutela jurisdicional trabalhista para o caso da prostituição se reservaria aos que estão descritos criminalmente pela legislação penal, ou seja, no caso da prostituição, àqueles que gerenciam e administram diretamente a chamada “casa de tolerância”, tendo em vista que os rufiões e proxenetas, vulgos “cafetões” ou “cafetinas”, são os que efetivamente estão qualificados como autores ou coautores do tipo penal *in casu*.

Constatação semelhante foi utilizada na fundamentação do acórdão proferido pela 4ª Turma do Tribunal Regional da 2ª Região (São Paulo), que não reconheceu o vínculo de emprego para gerente de casa noturna, eis que tal cargo colabora diretamente com a prática de favorecimento à prostituição (art. 228 do CP), não sendo passível de concessão tutelar pela Justiça do Trabalho<sup>45</sup>.

Em contrapartida aos que ponderam a proximidade empregatícia moral ou legal com a ilicitude do empreendimento, Antônio Lamarca utiliza um critério mais subjetivo para determinar a validade do contrato de emprego. Ao contrário de Barata Silva, o raciocínio de Lamarca não passa pelo crivo da análise fática sob a qual se

---

<sup>45</sup> COLABORAÇÃO COM PROSTITUIÇÃO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO RECONHECIDO. A situação retratada pela demandante em seu depoimento pessoal é inequívoca quanto à natureza da atividade explorada pela Ré, qual seja, a prostituição, para a qual concorria como “gerente” ou “promoter”. A reclamante, em seus misteres, colaborava diretamente com a exploração da prostituição, trazendo e levando “promotoras” (eufemismo usado para referir-se às prostitutas, como declarou às fls. 97) e inclusive recebendo comissão pelo comércio do sexo. Portanto, embora tenha havido trabalho, personalidade, onerosidade e subordinação, **o objeto econômico perseguido pela reclamada e para o qual a demandante prestava o seu concurso como “gerente”, por se destinar entre outros, à exploração da prostituição, não comporta o revestimento contratual e legal, vez que incide na tipificação penal disposta no artigo 228 do Código Penal. Assim, resta afastada a possibilidade da tutela pretendida pela recorrente**, eis que nosso ordenamento jurídico, consoante o disposto no artigo 104 do Código Civil, estabelece como condição de validade que o objeto do contrato seja lícito - “(..) Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.(..). Recurso ao qual se nega provimento. (grifo nosso). Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário n. 0000398-07.2011.5.02.0316, do TRT da 2ª Região, Desembargador Relator Ricardo Artur Costa e Trigueiros, julgado em 07 de agosto de 2012.

encontram engajadas as atividades do empregado, mas sim pelo exame da consciência do trabalhador<sup>46</sup>.

Destarte, o contrato de trabalho cujo objeto está infamado pela ilicitude não pode ser reconhecido quando o empregado está consciente de tal condição. Num cenário onde haja vários funcionários trabalhando, como numa casa de entretenimento envolvendo a prostituição, as chances de qualquer deles obter o reconhecimento de vínculo diminui drasticamente. Isso porque a consciência do ilícito se fará presente mesmo nos casos em que o empregado não favoreça diretamente a atividade fim do estabelecimento onde labora, mas colabore indiretamente com o bom funcionamento deste. Sendo que tal colaboração consciente seria o motivo para que seu vínculo de emprego não obtenha reconhecimento.

Significaria que a camareira que trabalha em estabelecimento vinculado a prostituição jamais teria a tutela trabalhista em seu favor, pois ainda que não seja diretamente responsável pela exploração da atividade fim, suas funções junto ao estabelecimento permitem o seu correto funcionamento. Por este prisma, obviamente a profissional que se prostitui jamais teria o reconhecimento do vínculo empregatício, pois é o principal meio pelo qual se atinge o resultado ilícito, sendo impossível não estar consciente disso.

Neste caso, em virtude da consciência do empregado em relação à atividade fim da empresa onde presta as suas atividades, mesmo que não haja participado ou concorrido diretamente para o resultado final da atividade ilícita desempenhada, o seu contrato será considerado nulo de pleno direito, não havendo se falar em qualquer efeito decorrente deste.

Todavia, caso o empregado desconheça a real finalidade da empresa em que presta as suas atividades, no caso de uma empresa de fachada, não seria possível nulificar os efeitos do seu contrato de trabalho, uma vez que não haveria consciência da ilicitude para qual estaria colaborando indiretamente. Ou seja, para o trabalhador

---

<sup>46</sup> LAMARCA, Antônio. **Contrato individual de trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1970. p. 118.

de boa-fé, que desconhece a finalidade ilícita do estabelecimento onde atua, o contrato poderia ser considerado válido.

Tal critério para se definir a licitude ou não do trabalho prestado encontra amparo na posição defendida por Ari Pedro Lorenzetti. Para o autor, ainda que a licitude recaia sobre o objeto do contrato de trabalho, havendo boa-fé por parte do trabalhador, em virtude do desconhecimento da ilicitude do objeto contratual, deverá este perceber a reparação pelo trabalho despedido, enquanto houver persistido tal estado psicológico<sup>47</sup>.

Neste caso, poderia se cogitar uma separação temporal no curso do contrato de trabalho. De forma que a consciência do trabalhador acerca da ilicitude das atividades do seu empregador constituiria um marco de tempo que delimitaria até que ponto poderia se considerar válidas as obrigações contratuais e em que momento não mais seria possível validá-las.

Segue o autor referindo que tal situação ao passar pelo crivo do judiciário trabalhista sujeitar-se-ia, num primeiro momento, a análise acerca da licitude ou não do objeto da prestação de serviços e, em caso afirmativo, se o trabalhador tinha ou não conhecimento da ilicitude, balizando-se, assim, quais os desdobramentos de tal ciência.

Caso a ilicitude se manifeste no curso do contrato de trabalho, uma vez que o empregado certifique-se desta deverá imediatamente rescindir o contrato de trabalho, amparado pelo dispositivo celetista previsto pelo art. 483, alínea *a*<sup>48</sup>. Todavia, se permanecer no emprego, a partir de então a nulidade contratual far-se-á presente, estando, porém, resguardados os direitos trabalhistas anteriores ao conhecimento da ilicitude pelo empregado.

---

<sup>47</sup> LORENZETTI, Ari Pedro. **As nulidades no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 107.

<sup>48</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

[...]

Crítico ao posicionamento suprarreferido, Francisco Rossal de Araújo alerta para o demasiado grau de subjetivismo ao se tentar determinar a validade do contrato de trabalho pelo critério da boa-fé do empregado, extraída com base na consciência ou não da ilicitude da atividade empresarial. O citado autor acertadamente destaca que a análise acerca do estado de consciência do trabalhador remeteria à boa-fé subjetiva, quando na realidade o que importa ser ponderado no caso é a boa-fé objetiva<sup>49</sup>.

Este parece ser o melhor entendimento para o caso de empreendimento em que muitos profissionais concorram em maior o menor grau (conforme a tarefa exercida) para o objeto ilícito final da empresa, como no caso da exploração da prostituição. Portanto, entende-se que a validação do contrato de emprego neste contexto dependeria do exame da boa-fé objetiva, observada com base na moralidade ou legalidade da atividade desempenhada por cada funcionário.

Deste modo, a licitude moral dependeria do grau de proximidade funcional de cada empregado com o objeto ilícito da empresa. Tal grau de proximidade atestaria a moralidade ou imoralidade da sua atividade, o que paralelamente determinaria a licitude ou ilicitude da relação de emprego, assim como a validação dos seus efeitos.

Por outro lado, a interpretação de validade contratual quanto à pessoa que se prostitui poderia se dar de forma diferente, observando-se o caráter legal da atividade, de forma a prover os seus direitos com mais justiça. Tal se justificaria pelo fato de que a legislação penal não conferiu ao ato de se prostituir à categoria criminal, de forma que a alienação corporal personalíssima exercida pela garota de programa não é crime, embora seja um ato contrário à moral.

Soma-se, ainda, o fato de que não é possível desconsiderar que efetivamente houve a entrega de energia laboral por parte da pessoa que se prostitui. Neste caso, poderia se cogitar o arbitramento de uma indenização equivalente por tais serviços. Seria também uma forma de impedir o favorecimento do empregador do prostíbulo que é justamente o qualificado nos tipos penais que vedam o lenocínio, o tráfico de

---

<sup>49</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996. p. 230.

mulheres, o proxenetismo e o rufianismo, incumbindo a tal empregador criminoso de arcar com o ônus rescisório.

Todavia, tal tema gera muita polêmica. Isso porque se poderia cogitar que ao se decidir pelo reconhecimento de contraprestação pelos serviços empreendidos pela prostituta seria também uma forma de reconhecimento para tal forma de trabalho imoral e degradante. A conferência de tutela trabalhista poderia trazer sentimentos de segurança para as demais profissionais do ramo, bem como poderia incentivar que eventuais pretendentes a tal profissão se sintam confortáveis para ingressar neste caminho.

Outrossim, não há como se olvidar que os antros de prostituição albergam outras práticas criminosas, tais como o tráfico de drogas e a lavagem de dinheiro. Sem contar o risco de disseminação de doenças sexualmente transmissíveis, como o HIV ou mesmo o HPV<sup>50</sup>, por exemplo.

Portanto, a controvérsia sobre tal assunto não tem um norte específico, eis que de um lado vigoram os valores sociais do trabalho (Constituição Federal, art. 1º, inciso IV) e a correspondente tutela trabalhista sobre a funcionária que teve a sua força de trabalho explorada pelo empregador criminoso. Por outro lado, há se respeitar a moralidade, os bons costumes, e a disciplina sexual que são os objetos tutelados pela lei penal que veda a prostituição<sup>51</sup>. O resultado disso é o fato de que a presença de ilícito moral inevitavelmente contaminará a relação de emprego da meretriz no aspecto da validade contratual, impossibilitando o reconhecimento de vínculo para o caso.

Restará então ao intérprete jurídico frente a tal situação procurar o argumento que melhor satisfaça as suas convicções sobre este assunto, consciente de que numa ou noutra hipótese adotada inevitavelmente pesarão, de outro lado, argumentos em sentido contrário.

---

<sup>50</sup> Vírus da Imunodeficiência Humana (VIH ou HIV, do inglês *human immunodeficiency virus*) e Vírus do Papiloma Humano (VPH ou HPV, do inglês *human papiloma virus*).

<sup>51</sup> COSTA JÚNIOR, Paulo José da. **Curso de direito penal**. 3º Volume. São Paulo: Saraiva, 1992. p. 25.

### 2.2.2 Jogo do bicho

O debate entorno do reconhecimento do vínculo de emprego foi até o momento ilustrado pelo exemplo da atividade ilícita envolvendo a exploração da prostituição. Contudo, outra atividade igualmente ilícita merece especial atenção, uma vez que, assim como a prostituição, também possui certa margem de tolerância pelo poder público. É o caso do jogo do bicho, que tem acirrado fortes discussões, bem como gerado posicionamentos mais extremados sobre o tema envolvendo o trabalho ilícito e a validação do contrato de emprego.

Como anteriormente estudado, a prática da prostituição em si não está tipificada como um crime, de forma que os prestadores de serviços que atuam em estabelecimentos que exploram a prostituição, mas que não praticam lenocínio, tráfico de mulheres, proxenetismo e rufianismo, não são considerados criminosos pela legislação penal vigente.

Entretanto, o jogo do bicho está tipificado como contravenção penal pelo Decreto-Lei nº 3.688/1941, art. 58, sendo que “qualquer ato” praticado que envolva a realização do jogo do bicho incidirá no tipo em espécie, senão vejamos:

Art. 58. Explorar ou realizar a loteria denominada jogo do bicho, ou praticar qualquer ato relativo à sua realização ou exploração:

Pena – prisão simples, de quatro meses a um ano, e multa, de dois a vinte contos de réis.

Parágrafo único. Incorre na pena de multa, de duzentos mil réis a dois contos de réis, aquele que participa da loteria, visando a obtenção de prêmio, para si ou para terceiro.

Veja-se então que o jogo do bicho possui contornos penais mais graves para os que participam de tal atividade, pois abrange, na prática, tanto o bicheiro como o coletor de apostas e até mesmo o apostador. Já no caso da prostituição, o ilícito penal se reserva aos que, induzem, favorecem, gerenciam e administram a atividade, ou seja, os já referidos “cafetões” e “cafetinas”, excluindo-se os garçons, camareiras, cozinheiros e as próprias prostitutas.

Portanto, face o caráter ilícito mais abrangente do jogo do bicho, torna-se inviável o exame de validação da atividade sob o prisma da moralidade, como anteriormente referido, haja vista que a lei penal do jogo do bicho abrange todo aquele que “praticar **qualquer ato** relativo à sua realização ou exploração”. Deste modo, percebe-se que a imoralidade do jogo do bicho já está incorporada pela ilicitude do ato, não sendo possível se extrair alguma reserva de moralidade para o coletor de apostas ou apostador ou terceiro que pratique qualquer ato relacionado, pois o tipo penal assim prescreve, estando a imoralidade intrinsecamente presente.

Outro ponto que vale ser destacado é o fato de que a exploração da prostituição e o jogo do bicho são práticas ilícitas que guardam uma margem de condescendência por parte do Estado. Isso porque tanto um como o outro existem aos olhos da sociedade, sendo uma prática usual e por vezes até mesmo necessária para alguns nichos reservados da população.

O jogo de azar é mais um dos vícios que a sociedade sustenta por séculos, tais como a prostituição, a pornografia, as drogas, o tabagismo, as bebidas alcoólicas, entre outros. O caráter lícito ou ilícito de tais drogas ficou a critério do ordenamento jurídico moldado conforme os traços culturais presentes em cada nação. No Brasil, por exemplo, entre os vícios acima referidos, o ordenamento jurídico optou por legalizar a pornografia, o tabagismo e as bebidas alcoólicas.

Tais vícios constituem uma “válvula de escape” para muitos indivíduos que buscam obter prazeres mais intensos dos que a vida real pode lhes fornecer. E acompanharam a história da humanidade sempre de uma forma obscura, escondida no mundo subterrâneo da sociedade, abaixo de uma grossa camada de hipocrisia.

No decorrer da história da humana, quando governos decidiram por abolir totalmente alguns destes vícios, quase que simultaneamente também surgia uma organização criminosa para dar continuidade ao “néctar maldito” suprimido, amparada pelo nicho societário que era dependente seu.



Um exemplo conhecido foi o ocorrido nos Estados Unidos durante a recessão originária da quebra da Bolsa de Valores de Nova York, em outubro de 1929, quando o governo americano proibiu o comércio de bebidas alcoólicas em vista dos altos índices de alcoolatras e suicidas havidos entre os que sucumbiram a tal crise financeira. Tal abolição deu origem à máfia nos Estados Unidos, que enriqueceu através do tráfico e comércio ilegal de traficando e vendendo ilegalmente bebidas alcoólicas aos seus dependentes.

Um dos nichos desta mesma máfia plantou a pedra fundamental da cidade de Las Vegas, ao construir o seu primeiro cassino, o Flamingo, nos confins do deserto no estado americano de Nevada, para explorar outro vício sustentado pelos americanos compulsivos por jogos de apostas, e ao mesmo tempo lavar o dinheiro obtido criminalmente. Tal cidade existe até hoje, rendendo milhões de dólares através do turismo atraído pelos seus glamorosos cassinos e hotéis, sendo atualmente considerada a “Disneylândia” dos adultos.

Isso tudo continuamente ocorreu com base no fato de que a natureza humana sempre clamou por formas secretas, imorais, intensas e perigosas de prazer. Tal necessidade constantemente se fez presente nos desejos subconscientes que habitam a mente humana, carente por tais deleites obscuros.

Resta então redirecionar as atenções deste estudo para o mercado de trabalho envolvendo jogos de azar, que se originou da soma entre o vício persistente dos jogadores com a tolerância pelas autoridades constituídas no Brasil, atendo-se à validação do vínculo empregatício dos profissionais que laboram em empreendimento voltado a exploração do jogo do bicho.

De antemão saliente-se que o contrato de trabalho que tem como objeto a prática do jogo do bicho já possui o posicionamento da mais alta corte trabalhista, que editou a Orientação Jurisprudencial nº 199 da Seção de Dissídios Individuais I, Subseção I, do Tribunal Superior do Trabalho, conforme segue o texto atual:

OJ – SDI1-199. JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO (título alterado e inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010

É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.

Frise-se que a redação da qual se originou a citada Orientação Jurisprudencial, em novembro de 2000, continha dispositivos legais advindos do Código Civil de 1916, sendo redigida da seguinte forma: “199. Jogo do bicho. Contrato de trabalho. Nulidade. Objeto ilícito. Arts. 82 e 145 do Código Civil.”.

Percebe-se, assim, que os fundamentos elementares que levaram o Tribunal Superior do Trabalho a decidir pela nulidade do contrato de trabalho oriundo da prática do jogo do bicho são originários da esfera civil, mais especificamente no que concerne a Teoria Geral dos Contratos, subsidiariamente aplicada no caso em apreço.

Sendo assim, a ilicitude do objeto do contrato de trabalho acarretará a sua nulidade, como prevê os arts. 104, inciso II, e 166, inciso II, ambos do Código Civil<sup>52</sup>. Até este ponto a doutrina civilista resolve o problema atinente à validade do contrato de trabalho de forma simples e prática: se o objeto é ilícito, o contrato é nulo.

Todavia, os atos, ainda que nulos, produzem efeitos sob determinadas circunstâncias. Desta forma, não há como se olvidar que no âmbito do Direito do Trabalho o contexto contratual possui peculiaridades próprias que não são observadas pela esfera civil, principalmente no que se refere aos efeitos oriundos da relação de emprego.

Neste ponto, a orientação dominante é de que a ilicitude da atividade patronal obrigatoriamente nulifica o contrato de trabalho e, sendo este nulo, não é possível

---

<sup>52</sup> BRASIL. **Código Civil de 2002**. Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

[...]

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

[...]

BRASIL. **Código Civil de 2002**. Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando:

[...]

II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;

[...]

atribuir-lhe qualquer efeito jurídico. Ou seja, restam prejudicados os direitos trabalhistas que porventura existiriam caso o contrato fosse considerado válido, tais como: eventuais horas extras ou saldo de salário; fundo de garantia por tempo de serviço; contribuições sociais; aviso prévio; seguro desemprego entre outros conforme o caso.

Tal supressão de efeitos do contrato de trabalho nulo em razão da ilicitude é constantemente fundamentada nos julgamentos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho ao decidir o tema. Os recursos que chegam até a mais alta Corte Trabalhista objetivando o reconhecimento de vínculo de emprego com objeto ilícito são automaticamente julgados conforme o entendimento esboçado em sua OJ 199 da SDI-1, de forma a nulificar a contratação, face a presença de tal defeito contratual<sup>53 54</sup>.

Na esteira doutrinária, o Ministro Maurício Godinho Delgado vai além ao advertir que o caráter ilícito da atividade laboral impede que seja considerada como “trabalho”, eis que tal prática vai contra o interesse público, desvirtuando, assim, o fundamento “valor-trabalho” constitucionalmente previsto<sup>55</sup>. Destarte, para o trabalhador vinculado ao jogo do bicho, desaparece qualquer proteção especial

---

<sup>53</sup> JOGO DO BICHO. VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO. OBJETO ILÍCITO. OJ N.º 199 DA SBDI-1. PROVIMENTO. A jurisprudência predominante no âmbito desta Corte, acerca da prestação de serviços relacionados à exploração do jogo do bicho, está firmada no sentido de que é nulo o contrato de trabalho celebrado para estes fins, tendo em vista a ilicitude do objeto do referido contrato, não se conferindo nenhum efeito à avença. Este é o entendimento adotado pela OJ n.º 199 da SBDI-1. Recurso de Revista conhecido e provido. Recurso de Revista n. 0000142-72.2010.5.06.0321 do TST, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, julgado em 11 de abril de 2012.

<sup>54</sup> JOGO DO BICHO. VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO. OBJETO ILÍCITO. OJ N.º 199 DA SBDI1. PROVIMENTO. A jurisprudência predominante no âmbito desta Corte, acerca da prestação de serviços relacionados à exploração do jogo do bicho, está firmada no sentido de que é nulo o contrato de trabalho celebrado para estes fins, tendo em vista a ilicitude do objeto do referido contrato, nos termos do que previa o Código Civil de 1916, em seus artigos 82 e 145, não se conferindo nenhum efeito à avença. Este é o entendimento adotado pela OJ n.º 199, da SBDI1, que foi recentemente confirmada pelo Tribunal Pleno deste colendo TST, quando da apreciação do IUJ-E-RR-621.145/2000.8, julgado em 7/12/2006. Recurso de Revista conhecido e provido. Recurso de Revista n. 0140500-49.2007.5.06.0012 do TST, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, julgado em 19 de agosto de 2009.

<sup>55</sup> BRASIL. **Constituição Federal**. Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

[...]

conferida pelo Direito do Trabalho, ficando este a mercê das vedações e nulidades legais previstas no direito comum<sup>56</sup>.

Assim, a declaração de nulidade do contrato de trabalho acarreta a inexistência de qualquer efeito advindo deste, sendo nulo desde o momento de sua formação até o rompimento da suposta relação empregatícia, como se esta nunca houvesse existido. Portanto, a decretação de nulidade do pacto laboral acarretará a produção de efeito *ex tunc* sobre a relação jurídica, devendo tal ato ser suprimido do mundo sócio-jurídico, com o retorno das partes ao estado anterior, restando prejudicadas quaisquer direitos trabalhistas que porventura existiriam.

Sérgio Pinto Martins assevera que, no plano processual trabalhista, caso ajuizada reclamatória para a obtenção de parcelas oriundas de atividade patronal ilícita (no caso do jogo do bicho seria proposta pelo coletor de apostas em face do bicheiro), o processo deverá ser sumariamente extinto sem resolução de mérito, em decorrência da impossibilidade jurídica do pedido, nos termos do art. 267, VI do Código de Processo Civil<sup>57</sup>, bem como pela falta de interesse processual do autor reclamante de postular em juízo, à luz do art. 3º do mesmo diploma<sup>58</sup>. Tendo em vista que a ilicitude do objeto vai contra a moral, a ordem pública e os bons costumes, requisitos estes imprescindíveis a qualquer espécie de negócio jurídico<sup>59</sup>.

Todavia, o entendimento acerca dos efeitos (direitos) decorrentes do contrato de emprego em atividade ilícita, e quanto à própria validação deste não é pacífico, havendo posicionamento no sentido contrário ao exposto acima.

Tal posicionamento firma-se inicialmente pelo princípio protetor que rege as relações de trabalho. Argumentam os adeptos desta corrente que o fato do Direito

---

<sup>56</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 513.

<sup>57</sup> BRASIL. **Código de Processo Civil**. Art. 267. Extingue-se o processo, sem resolução de mérito:

[...]

IV - quando se verificar a ausência de pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo;

[...]

<sup>58</sup> BRASIL. **Código de Processo Civil**. Art. 3º Para propor ou contestar ação é necessário ter interesse e legitimidade.

<sup>59</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. A relação de emprego e o jogo do bicho. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**. São Paulo, v. 22, n. 262, abr. 2011. p. 13.

do Trabalho ser um ramo especializado, firmado em princípios garantidores da tutela ao trabalhador hipossuficiente, faz com que não seja possível desampará-lo dos direitos trabalhistas devidos, ainda que a prestação de seus serviços esteja voltada a um fim ilícito, como no caso do jogo do bicho.

Nesta linha, Frederico Souza chama a atenção para as disposições previstas pelo art. 444 da CLT no que diz respeito ao que pode ou não ser objeto no contrato de trabalho<sup>60</sup>. Entende o autor que as disposições do art. 444 da CLT são capazes de suprir a legislação civil no que se refere à validade dos negócios jurídicos (arts. 104 e 166 do diploma civil de 2002, antigos 82 e 145 do código de 1916), ao prever orientação específica para o contrato de trabalho<sup>61</sup>:

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.

Face às disposições referidas, dado o caráter especializado da jurisdição trabalhista, se poderia optar pela aplicação do art. 444 da CLT, através da utilização do princípio preferencial à norma mais favorável ao trabalhador. Tendo em vista que o dispositivo celetista não restringe as hipóteses de contratação como faz o Diploma Civil, delineando-as com base em requisitos jurídico-formais. A aplicação do art. 444 da CLT, portanto, seria a forma mais adequada de prover os direitos trabalhistas ao obreiro, afastando as diretrizes previstas pela Lei Civil.

Outrossim, os que defendem a validade do contrato de trabalho envolvendo objeto ilícito, amparam tal convicção com base no princípio do “não enriquecimento sem causa”. Entendem que a declaração de nulidade do contrato de trabalho, e consequente impossibilidade jurídica do operário obter a satisfação das verbas trabalhistas correspondentes, beneficiaria o empregador que patrocinou o ato ilícito, de modo que a inexistência dos encargos trabalhistas lhe enriqueceria ilicitamente.

---

<sup>60</sup> SOUZA, Frederico Machado Paropat. Contrato de trabalho: objeto ilícito – efeitos. **Síntese Trabalhista**. Porto Alegre, v. 14, n. 161. nov. 2002. p. 52.

<sup>61</sup> Neste ponto, Frederico Machado esclarece: “por se tratar de uma jurisdição especializada, entendemos que o art. 444 da CLT haveria de ser aplicado de forma a negar a incidência dos arts. 82 e 145 do CCB nos contratos de trabalho. Tal neutralização poderia se dar por meio da utilização do princípio protecionista quanto à aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, ou seja, aplicação do art. 444 da CLT.” ( SOUZA, Frederico Machado Paropat. Op. Cit. p. 53).

Ou seja, o empregador ganharia duas vezes: uma com a renda havida do ilícito e outra com a inadimplência dos débitos trabalhistas.

A corrente que adere ao princípio que veda o enriquecimento sem causa, por vezes utiliza também o princípio da primazia da realidade em sua fundamentação. Referem é impossível desconsiderar a realidade fática ocorrida durante a relação empregatícia mantida entre as partes no decorrer do contrato de emprego, ainda que presente o caráter ilícito da atividade. Ademais é igualmente impraticável o retorno das partes ao *status quo ante* previsto pelo art. 182 do Código Civil, eis que não é possível a devolução da força de trabalho despendida pelo trabalhador.

Ao ponderar sobre a inexistência do contrato de trabalho declarado nulo, José Martins Catharino<sup>62</sup> alerta sobre a irretroatividade dos atos já praticados no mundo fático. Refere que a invalidade do ato imperfeito uma vez detectada e declarada não seria capaz de repercutir nos fatos vivenciados pelas partes contratantes, haja vista que é fisicamente impossível praticar a retroação do tempo no qual houve prestação de serviços. A existência do contrato de trabalho é inabalável à decretação de sua nulidade. Portanto tal contratação, ainda que nula, jamais poderia ser considerada inexistente.

Martins Catharino também destaca a coerência lógica que evita a nulidade de beneficiar o seu agente, esclarecendo que o aspecto punitivo da nulidade impede este de ser interpretado como uma benesse a quem lhe deu causa. De forma que não é possível a arguição e pleito de nulidade contra si próprio.

---

<sup>62</sup> “O inexistente não é nem de fato nem de direito. O ato imperfeito existe, de fato; e de direito, até que sua invalidade prevista seja denunciada e declarada. Um contrato, mesmo nulo, existe. Declarada sua nulidade, mesmo com efeito retroativo – o que não deixa de ser uma ficção técnica –, o ato jurídico desaparece do mundo *como tal*, mas como é impossível o tempo retroagir, resta o *fato* inapagável de ter sido praticado, embora de maneira imperfeita. Por outro lado, a nulidade não pode beneficiar quem a causou, por ser sanção, e sim o prejudicado pela imperfeição determinante da mesma. Ninguém argúi e pede declaração de nulidade contra si próprio. Por isso, um contrato potencialmente nulo, em tese, *existe e pode ser executado como se válido e perfeito fosse*, o que, na prática, ocorre amiúde.” (CATHARINO, José Martins. Compêndio de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 264).

Os argumentos encontrados em julgados favoráveis ao vínculo empregatício objetivam evitar que o empregador se favoreça do inadimplemento rescisório obtido através da sua própria torpeza.

Tal pode ser observado através do entendimento adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região que, ao decidir Recurso Ordinário<sup>63</sup> sobre o tema, fez menção ao princípio que veda o enriquecimento sem causa ao considerar válido contrato de trabalho envolvendo objeto ilícito em atividade abrangendo jogo do bicho, uma vez que presentes os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego (*caput* do art. 3º da CLT<sup>64</sup>).

No mesmo sentido decidiu a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o Recurso de Revista<sup>65</sup> interposto por empregado subordinado à prática de jogo do bicho, conferindo validade ao contrato de trabalho à luz dos princípios da proteção e da primazia da realidade. Igualmente, a Turma em epígrafe fez referência ao princípio que veda o enriquecimento sem causa, destacando a importância que possui a força laboral despendida pelo trabalhador.

Além dos argumentos supracitados, aqueles que defendem a garantia de contraprestação pelos serviços prestados ao trabalhador envolto com jogo do bicho, atentam para a flagrante tolerância do Estado com tal prática, principalmente em

---

<sup>63</sup> EMENTA: APONTADOR DO JOGO DO BICHO. OBJETO ILÍCITO. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. A ilicitude do objeto da atividade econômica - "jogo do bicho" - não alcança a prestação de trabalho subordinado e, por si só, não encerra impedimento ao vínculo de emprego com o trabalhador agenciador quando presentes os seus elementos caracterizadores previstos no art. 3º da CLT, pena de enriquecimento sem causa do explorador econômico tomador. Recurso Ordinário n. 0000687-03.2010.5.04.0741 do TRT da 4ª Região, Relator Desembargador Milton Varela Dutra, julgado em 06 de setembro de 2009.

<sup>64</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

<sup>65</sup> JOGO DO BICHO - RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO – PRINCÍPIOS DA PRIMAZIA DA REALIDADE E DA PROTEÇÃO Seria incompatível com os princípios da primazia da realidade e da proteção negar eficácia jurídica ao contrato celebrado entre as partes, para coleta do "jogo do bicho", em razão da ilicitude do objeto contratual. Não se decreta a nulidade do contrato de trabalho, nessas circunstâncias, porque já prestados os serviços, de natureza subordinada e habitual, mediante remuneração (arts. 2º e 3º, da CLT), originando direitos e obrigações recíprocos. A tutela jurisdicional prestada pela Justiça do Trabalho obsta o enriquecimento sem causa, valorizando a força de trabalho despendida, considerada a impossibilidade de restabelecimento do estado anterior. Recurso conhecido e provido. Recurso de Revista n. 0749244-49.2001.5.06.5555 do TST, Ministra Relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 11 de dezembro de 2002.

regiões como no norte e nordeste do Brasil, onde a fiscalização das autoridades é menos efetiva.

Tal entendimento é frequentemente utilizado na fundamentação dos acórdãos provenientes do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Pernambuco). Veja-se, por exemplo, o acórdão<sup>66</sup> proveniente da 2ª Turma do tribunal pernambucano que julgou situação envolvendo pedido de reconhecimento de vínculo empregatício em jogo do bicho, fundamentando que a decrépita legislação penal de 1941, proibitiva a tal jogatina, é inaplicável frente ao contexto social da atualidade. Isso em virtude de que a prática de jogos de apostas, tais como as loterias da Caixa Econômica Federal, possuem os mesmos atributos de jogos de azar, como ocorre com o jogo do bicho, e mesmo assim têm o aval do Estado. Ademais, referem os julgadores que o jogo do bicho não deveria causar a punição do empregado, que por vezes busca o sustento familiar; mas sim o empregador, que explora diretamente a atividade ilícita em busca do seu próprio lucro, sendo o verdadeiro contraventor e merecedor da punição estatal pela prática ilícita.

Argumentos semelhantes são encontrados nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará e Amapá), no qual a sua 4ª Turma, ao proferir decisão que deu provimento ao Recurso Ordinário<sup>67</sup> do reclamante, faz menção

---

<sup>66</sup> JOGO DO BICHO - RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. Em relação à ilicitude da atividade desenvolvida pelo demandado, a obstar o reconhecimento do vínculo empregatício, o jogo do bicho é considerado contravenção penal, por ter sido tipificado como tal, pelo Decreto-Lei nº 3.688/41, inicialmente e, posteriormente, pelo Decreto-Lei nº 6.259/44. Portanto, legislação que, diga-se de passagem, já está caduca (com mais de 70 anos), vez que não acompanhou a evolução da sociedade, tendo em vista que os demais jogos de azar como loteria federal, mega sena, dentre outros são patrocinados pelo próprio Estado, já se estando a passar do tempo de se efetivar a legalidade do jogo do bicho. Não é lícito ao empregador se valer da sua própria torpeza, quando invoca a ilicitude do objeto do contrato de trabalho, negando a relação de emprego, como forma de se livrar dos encargos trabalhistas e sociais. Vinculação empregatícia que se conhece, haja vista que é o infrator penal quem deve ser punido, não o empregado que busca seu sustento e de sua família à míngua de outro emprego. Recurso Ordinário n. 0000145-07.2012.5.06.0014 do TRT da 6ª Região, Relatora Desembargadora Dione Nunes Furtado da Silva, julgado em 20 de fevereiro de 2013.

<sup>67</sup> Segue o trecho da fundamentação do acórdão: “[...] Em que pese o entendimento de grande parte da jurisprudência e doutrina, que consideram a atividade de jogo do bicho como ilícita, fato que, por si só, tornaria nulo o contrato de trabalho, por violar o art. 166 do Código Civil, não comungo de tal entendimento. Ressalte-se que o Estado tolera a atividade do “jogo do bicho”, tornando letra morta o enquadramento deste como contravenção penal. O “jogo do bicho” vem sendo praticado livremente em todo o território nacional, transformando-se em uma das principais ocupações de milhares de brasileiros, que dessa atividade tiram o sustento próprio e de suas famílias, não podendo o Poder Judiciário adotar uma postura estática, deixando-os à margem das leis trabalhistas. Ora, apesar de os reclamados explorarem uma atividade ilícita (jogo do bicho), a qual continua sendo capitulada como uma contravenção penal, não se pode negar o fato de que, em virtude da atual conjuntura econômica



igualmente à tolerância estatal frente ao jogo do bicho, bem como atentou para o cenário econômico do país, abalado pela crise no mercado de trabalho, em que a demanda por emprego é superior à oferta, o que conseqüentemente leva os brasileiros à procura por ofertas de trabalho nem sempre legais.

Todavia, em que pese os argumentos debruçados, a ineficácia do Estado em coibir a prática do jogo do bicho não parece ser o melhor argumento para se justificar a validade do contrato de trabalho que envolva objeto ilícito. Veja-se que tal argumento não possui força para ser aplicado em relação a outras mazelas sociais há anos existentes, tal como o caso do tráfico de entorpecentes e a corrupção nos altos escalões do governo.

A melhor maneira de enfrentar o mercado de trabalho proveniente do jogo do bicho é combatendo tal prática e não reinterpretando a sua ilicitude com base na ineficiência das autoridades constituídas. Tal ineficiência pode até ser um argumento para explicar a frequência da atividade envolvendo o jogo do bicho, mas não deve ser um argumento que a justifique. Se o rumo certo já foi traçado pela lei penal vigente, o dever é primar pelo seu cumprimento, com a fiscalização das atividades e punição adequada dos envolvidos. Jamais se utilizando da ineficácia ativa do Estado como forma de justificá-las.

Vale referir que não sem esforço que nações hoje vitoriosas enfrentaram rigidamente as práticas ilícitas que outrora lhes assolaram. Cite-se, por exemplo, o caso ocorrido nos Estados Unidos com a cidade de Nova York, que superou os fortes índices de delinquência da década de 1980, com base em políticas de “tolerância zero” (*Broken Windows Theory*<sup>68</sup>) para enfrentar a criminalidade, mesmo que baixo fosse seu potencial ofensivo.

---

que atravessa o nosso país, onde há enorme crise no mercado de trabalho (na qual a oferta de emprego é menor que a demanda), milhares de pessoas, sem outra alternativa, no intuito de garantir a sua própria sobrevivência, bem como a familiar, são levadas a se dedicar a esse tipo de atividade, que, apesar de contrária à lei, não exime o “banqueiro/bicheiro” do ônus de trabalho, levando-o a obter lucros exagerados/astronômicos e, conseqüentemente, um enriquecimento ilícito.[...]”. Recurso Ordinário n. 0049800-91.2007.5.08.0005 do TRT da 8ª Região, Relatora Desembargadora Alda Maria de Pinho Couto, julgado em 31 de julho de 2007.

<sup>68</sup> “*Broken Windows Theory*” ou “teoria das janelas partidas” de James Q. Wilson e George L. Kelling, surgida em 1982 em virtude dos altos índices de criminalidade enfrentados pelas grandes cidades americanas, principalmente Nova York, valendo-se dos exemplos: “Considere-se um edifício com

Portanto, entende-se que o objeto ilícito, como o exemplo do jogo do bicho, não pode ser relativizado em decorrência da má atuação estatal, com o fim de validar as relações jurídicas já contraídas, como o caso do vínculo laboral entre o “bicheiro” e o “coletor de apostas”.

Neste ponto, faz-se mister referir situação peculiar e que também constitui argumento favorável aos que defendem o reconhecimento dos direitos oriundos de contrato de trabalho vinculado à objeto inidôneo, sendo a situação enfrentada pela Súmula nº 363 do TST (antiga Orientação Jurisprudencial da SDI-1 do TST), que confere ao trabalhador ilegalmente contratado, pela ausência de concurso público, o direito ao salário proporcional ao tempo de serviço prestado, bem como os valores a título de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Refere o enunciado:

Súmula nº 363 do TST  
CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003  
A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

Trata-se da aplicação restrita da Teoria das Nulidades Trabalhistas. Assim, de modo a favorecer o trabalhador que labora em atividade econômica ilegal com a contraprestação pelos serviços prestados, a regra prevista pela Súmula nº 363 do TST poderia ser ampliada para o caso de contratação ilegal em jogo do bicho. Conclui-se que por ter a Corte Superior Trabalhista conferido efeitos ao contrato nulo feito entre a administração pública e o suposto servidor que ingressou na administração sem o certame previsto pelo art. 37, inciso II, da Constituição

---

algumas janelas quebradas. Se as janelas não são reparadas, a tendência é para que vândalos partam mais janelas. Eventualmente, poderão entrar no edifício, e se este estiver desocupado, tornam-se "ocupas" ou incendiam o edifício. Ou considere-se um passeio. Algum lixo acumula-se. Depois, mais lixo acumula. Eventualmente, as pessoas começam a deixar sacos de lixo." (KELLING, George e COLES, Catherine. **Teoria das Janelas Partidas**. Disponível em: [http://pt.wikipedia.org/wiki/Teoria\\_das\\_Janelas\\_Partidas](http://pt.wikipedia.org/wiki/Teoria_das_Janelas_Partidas) – Acesso em 21 de setembro de 2013).

Federal<sup>69</sup>, tal interpretação também poderia ser utilizada para outras contratações laborais igualmente eivadas de nulidade pela ilicitude, como ocorre no jogo do bicho.

Tal entendimento foi utilizado pela 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (Bahia) para fundamentar o acórdão<sup>70</sup> que deu provimento ao Recurso Ordinário interposto por reclamante que trabalhava com jogo do bicho. Os desembargadores que apreciaram o processo em exame optaram por validar os direitos advindos de contratação laboral, em que pese tal convenção ser nula, valendo-se das disposições da Súmula nº 363 do TST, por analogia. Os julgadores somaram, ainda, o argumento de que não é possível devolver a energia despendida pelo trabalhador, frente à impossibilidade de retorno das partes ao *status quo ante*, sendo-lhe, portanto, devida uma indenização correspondente.

Tal embasamento jurídico foi anteriormente utilizado em julgamento<sup>71</sup> proferido pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Momento em que as

---

<sup>69</sup> BRASIL. **Constituição Federal**. Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

[...]

<sup>70</sup> “[...] A decisão recorrida entendeu que sendo ilícito o objeto do contrato, este padece de nulidade, não gerando qualquer efeito jurídico, inclusive de relação aos pleitos da exordial. Esse entendimento do juízo *a quo* concernentemente à nulidade contratual lhe moveu no sentido de indeferir a produção de outras provas. Ocorre, que esta relatora pensa que em situações como essa dos presentes autos, é devida indenização ao laborista, tendo em consideração que a energia que despendeu, afigurando-se impossível restituir-lhe o *status quo* anterior. Frise-se, por relevante, que a ordem jurídica ventila, de há muito, essa possibilidade de mesmo reconhecendo a nulidade da relação jurídica base, reconhecer-lhe consequências, sendo que o exemplo mais recente a ser citado é o da súmula 363 do C. TST que versa a respeito de servidor público contratado sem a realização de prévio concurso público. Destarte, e à vista de todos os elementos supramencionados, não há como não se conhecer a produção de efeitos jurídicos indenizatórios da relação descrita na peça vestibular, devendo os autos serem remetidos à Vara de Origem a fim de que produza a prova testemunhal, com o fito de saber os quantitativos referentes às horas efetivamente laboradas pelo recorrente. Por tais motivos, ACOLHO A PRELIMINAR DE NULIDADE DO PROCESSO, a partir da abertura da instrução (fl. 31), por cerceio de defesa, e determino o retorno dos autos à Vara de origem para que proceda a inquirição das testemunhas das partes com vistas a apurar as horas efetivamente laboradas pelo obreiro, nos termos da súmula 363 do TST, de aplicação analógica. [...]”. Recurso Ordinário nº 0026400-92.2009.5.05.0221, do TRT da 5ª Região, Relatora Desembargadora Maria Adna Aguiar, julgado em 27 de outubro de 2009.

<sup>71</sup> JOGO DO BICHO - RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO - PRINCÍPIOS DA PRIMAZIA DA REALIDADE E DA PROTEÇÃO. Seria incompatível com os princípios da primazia da realidade e da proteção negar, por completo, eficácia jurídica ao contrato celebrado entre as partes, para coleta do "jogo do bicho", em razão da ilicitude do objeto contratual. No Direito do Trabalho, a

disposições contidas no Enunciado nº 363 da referida Corte estavam ainda sob a forma do Precedente nº 85 da SDI-1. Na ocasião os julgadores igualmente optaram por validar o reconhecimento da relação de emprego em atividade envolvendo jogo do bicho com interpretação analógica da Súmula nº 363, por entender que, assim como ocorre com servidor que trabalhou na administração sem concurso prévio, no caso de atividade ilícita também foi inegavelmente consumida a energia de trabalho que não mais poderá ser repostas. Portanto, tal força deverá ser indenizada com o pagamento dos salários correspondentes. Evitando, assim, que ocorra o locupletamento por parte do empregador inadimplente.

Contudo, algumas ponderações são necessárias para que haja uma melhor compreensão acerca da ressalva aberta pela Corte Superior Trabalhista no que diz respeito ao funcionário contratado pela administração pública por vias distintas a do concurso.

O caráter ilegal da contratação pelo serviço público de funcionário não concursado diz respeito ao requisito formal constitucionalmente previsto pelo art. 37, inciso II, da Carta Republicana. Deste modo, não há se falar em ilegalidade do objeto do contrato de trabalho, eis que este não foi atingido pela ilicitude. Ou seja, as atividades desempenhadas pelo suposto servidor contratado são tão legais quanto às desempenhadas pelos demais servidores da repartição, que (provavelmente) trabalhem em funções idênticas ou semelhantes. Portanto, o servidor ilicitamente contratado não está contrabandeando mercadorias ou traficando entorpecentes, mas sim carimbando e assinando documentos públicos, por exemplo<sup>72</sup>.

---

nulidade do contrato pode não acarretar negação plena dos efeitos jurídicos do ato. É o que acontece com a contratação sem concurso pela Administração Pública. Declara-se a nulidade do ato, sem prejuízo da obrigação de pagar os salários dos dias trabalhados (Orientação Jurisprudencial nº 85 da SBDI-1). Assim, a tutela jurisdicional prestada pela Justiça do Trabalho obsta o enriquecimento sem causa, valorizando a força de trabalho despendida, considerada a impossibilidade de restabelecimento do estado anterior. Recurso conhecido e desprovido. Recurso de Revista nº 2439700-39.2002.5.06.0900 do TST, Ministra Relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 04 de dezembro de 2002.

<sup>72</sup> Fornecendo argumentos compatíveis com o entendimento acima debruçado, as palavras de Ari Pedro Lorenzetti são contributivas ao ponderar a situação enfrentada pelo servidor não concursado, que direcionou o labor a um objeto lícito, mas à míngua de um requisito formal exigido pela Constituição Federal, em contraponto à prestação de serviço direcionado ao ilícito. Seguem os argumentos do autor: "Também não haverá ilicitude quanto ao objeto pelo simples fato de o trabalho ter sido prestado por empregado público admitido sem concurso público, quando esse requisito era exigido (CF, art. 37, II). O que se tem, no caso, é um déficit subjetivo decorrente da inobservância de um requisito formal na celebração do contrato, não sendo o labor, em si mesmo considerado, só por

O que ocorre é que a formalidade para o seu ingresso não foi atendida, sendo este um requisito subjetivo, e não objetivo, capaz de contaminar a legalidade da sua contratação e implicando na nulidade do seu cargo.

Frise-se, ainda, que por trás da contratação ilegal de servidor encontra-se outro problema ainda maior, que é o da corrupção. Problema este que acompanha e assola o Brasil no decorrer de toda a sua história. Desta forma, ao estabelecer o adimplemento das obrigações trabalhistas referentes ao salário mínimo e FGTS, a Súmula nº 363 do TST impõe um óbice ao avanço de práticas corruptivas envolvendo o preenchimento ilegal de cargos públicos. Fazendo com que o corruptor que preencheu ilegalmente o cargo seja fiscalizado tanto pela administração pública como pela justiça do trabalho.

Situação diversa à enfrentada pelo labor prestado em um tipo penal, como no caso da contravenção atinente ao jogo do bicho. Neste caso a atividade em si é ilícita, estando o requisito objetivo maculado pela ilicitude. Portanto, o caráter ilegal do contrato de trabalho para fins de jogo do bicho advém das funções desempenhadas pelo contratado para praticar tal contravenção, eis que suas tarefas são vedadas pelo tipo penal previsto no art. 58 do Decreto-Lei nº 3.688/1941.

Portanto, a exceção prevista pelo Enunciado nº 363 do TST não tem o condão de validar, por analogia, qualquer atividade ilícita, eis que tão somente busca relativizar a nulidade do contrato de trabalho havida pela inobservância de requisito formal para a contratação (art. 37, II da CF), não podendo ser utilizada extensivamente, como quando o contrato for nulo pela ilicitude do objeto, tal como observado no jogo do bicho.

Percebe-se através da doutrina, bem como pelos julgados na maior parte do Brasil, que a atividade ilícita envolvendo a prática do jogo do bicho inexoravelmente nulifica o contrato de trabalho, conforme asseveram as disposições contidas na

---

isso, ilícito. Não fosse assim, nem mesmo os regularmente admitidos poderiam exercê-lo. Nem se pode dizer que se trate de objeto proibido por lei, uma vez que o vício, no caso, conforme já mencionado, tem natureza subjetivo-formal." (LORENZETTI, Ari Pedro. **As nulidades no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 115).

Orientação Jurisprudência nº 199 da SDI-1 do TST, sendo este o norte que prepondera na realidade jurídica trabalhista.

Todavia, como visto acima, em que pese ser a contratação nula, alguns tribunais trabalhistas do país mesmo assim reconhecem o direito a contraprestação pelo labor prestado pelo empregado “apontador (ou coletor) de apostas” ao “bicheiro”, em especial nas regiões norte e nordeste brasileiras.

Por outro lado, quanto aos que aderem à corrente de que a nulidade do contrato pela ilicitude do objeto também impede produção de efeitos necessários à obtenção dos créditos trabalhistas pelo empregado, há ainda uma ressalva para o caso do trabalhador de boa-fé. Sendo que tal “boa-fé” é auferida sob dois aspectos: o primeiro é para o caso do trabalhador que desconhece o fim ilícito da atividade patronal, ou seja, não tem contato com o objeto ilícito e tão pouco sabe da sua existência; o segundo, para o caso do funcionário que sabe da existência do objeto ilícito, mas suas funções não guardam relação direta com este, estando distante do contato com fator ilícito.

Como regra o contrato é considerado nulo (OJ nº 199 da SDI-1 do TST) e inexistem direitos oriundos da relação jurídica. Porém, caso o trabalhador esteja de boa-fé, dada a sua inconsciência ou distância física do ilícito, este poderá obter a tutela estatal para o reconhecimento do vínculo empregatício e a obtenção de direitos advindos deste, ainda que presente o vício de um tipo penal em que o próprio funcionário esteja indiretamente participando.

No panorama envolvendo a prática do jogo do bicho novamente surge a análise da boa-fé ou má-fé feita com base na participação consciente ou não do empregado para o fim ilícito da atividade patronal.

Délio Maranhão, ao abortar os efeitos decorrentes do contrato de trabalho nulo, corrobora com os argumentos de que o empregado que desconhecesse o fim ilícito do labor prestado estaria de boa-fé e, desta forma, faria jus aos créditos trabalhistas devidos em virtude do trabalho realizado. O autor também alerta que

caso não haja tal contraprestação pelo trabalho prestado de boa-fé consequentemente o empregador locupletar-se-ia ilicitamente<sup>73</sup>.

Acerca da atividade ilícita envolvendo o jogo do bicho, há também o segundo critério anteriormente referido para se auferir a boa-fé do trabalhador, que diz respeito à proximidade do empregado com o objeto ilícito para o qual está voltado o empreendimento do empregador.

Neste sentido, mostram-se importantes os argumentos utilizados no acórdão<sup>74</sup> da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que manteve a sentença de primeiro grau reconhecendo o vínculo de emprego para o porteiro de casa de jogo do bicho, tendo em vista a distinção das funções desempenhadas pelo reclamante porteiro com a atividade ilícita, bem como a presença suficiente dos requisitos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo de emprego (art. 3º, *caput*, da CLT).

Porém, saliente-se, que o texto legal do art. 58 do Decreto-Lei nº 3.688 de 1941, pune a prática de “qualquer ato” relativo à realização do jogo do bicho. Deste modo, no caso do porteiro, este estaria qualificado no tipo penal descrito, pois contribuiu, ainda que indiretamente, com a atividade ilegal. Contudo, em virtude da atividade de porteiro estar distante do contato efetivo com a prática do jogo do bicho, entendeu o Tribunal da 4ª Região pela possibilidade de validação dos efeitos

---

<sup>73</sup> Seguem as palavras do autor: “[...] desde que a nulidade do contrato não decorra da ilicitude do objeto (**a menos que o empregado tenha agido de boa-fé, desconhecendo o fim a que se destinava a prestação dos serviços**), nulo o ajuste, terá ainda assim, o empregado, direito a ser pago pelo trabalho realizado, sob pena de enriquecimento sem causa do empregador”. (grifo nosso - MARANHÃO, Délio; BARBOSA, Carvalho. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996. p. 60).

<sup>74</sup> EMENTA: PORTEIRO DE CASA DE "JOGO DO BICHO". VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. A ilicitude da atividade econômica conhecida como "jogo do bicho" não desnatura a prestação de trabalho subordinado. Hipótese em que a atividade exercida pelo reclamante - de porteiro do estabelecimento onde acontecia a atividade ilícita - não obsta o reconhecimento do vínculo de emprego porque presentes os elementos caracterizadores de que trata o art. 3º da CLT. Sentença confirmada, no aspecto.

Saliente-se, ainda, trecho da fundamentação do referido acórdão que trata da separação das funções desempenhadas pelo porteiro com a atividade ilícita *in casu*: “[...] A prova existente nos autos demonstra não ter o reclamante laborado em quaisquer atividades efetivamente aliadas ao "jogo do bicho", tais como a coleta das apostas e o pagamento dos prêmios, mas sim como porteiro do estabelecimento onde realizada a atividade ilícita. [...]”. Recurso Ordinário n. 0000373-09.2011.5.04.0002, do TRT da 4ª Região, Relator Desembargador Emílio Papaléo Zin, julgado em 04 de outubro de 2012.

decorrentes da tal vínculo empregatício, pois presentes os requisitos do *caput* art. 3º da CLT, bem como por considerar clara a distinção do labor desempenhado em relação ao objeto ilícito.

Notadamente a corrente que opta pela validação dos direitos oriundos da relação de emprego com objeto ilícito, seja pelo desconhecimento da ilicitude, seja pela proximidade com o objeto, seguidamente soma à sua argumentação o “princípio do não enriquecimento sem causa”. Como forma de impedir que o empregador desfrute do inadimplemento rescisório trabalhista.

Todavia, Ari Pedro Lorenzetti possui um entendimento diferente sobre o destino das verbas trabalhistas devidas. Refere o autor que o princípio que veda o enriquecimento sem causa do empregador criminoso ou contraventor não deveria necessariamente beneficiar o empregado, independentemente do grau de proximidade ou cumplicidade deste último com o objeto ilícito.

O autor utiliza o critério da consciência do empregado sobre o fim ilícito da prestação dos seus serviços. Refere que o empregado que tem consciência da atividade ilícita do empreendimento patronal não teria direito a obtenção das verbas rescisórias, mas caso ingresse judicialmente para obtê-las, tais créditos deveriam ser apurados. Porém, os créditos trabalhistas apurados deverão ser revertidos não ao trabalhador, mas a uma instituição beneficente a critério do juiz<sup>75 76</sup>, conforme as disposições contidas no art. 883 do Código Civil, senão vejamos:

Art. 883. Não terá direito à repetição aquele que deu alguma coisa para obter fim ilícito, imoral, ou proibido por lei.

Parágrafo único. **No caso deste artigo, o que se deu reverterá em favor de estabelecimento local de beneficência, a critério do juiz.** (grifo nosso)

---

<sup>75</sup> LORENZETTI, Ari Pedro. **As nulidades no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 108.

<sup>76</sup> Interpretação semelhante foi citada por Sérgio Pinto Martins ao referir dispositivo da Lei do Contrato de Trabalho de Portugal, conforme segue: “Prescreve o artigo 15.1, da Lei do Contrato de Trabalho de Portugal, que “o contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução”. Entretanto, o artigo 16 da mesma norma dispõe que no contrato de trabalho em que a atividade seja contrária à lei, à ordem pública ou ofensiva aos bons costumes, o contraente ou contraentes que tiverem conhecimento desse vício perderão as vantagens legais a favor do Fundo Nacional do Abono de Família.” (MARTINS, Sérgio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000. p. 147).



Portanto, Lorenzetti defende que as verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho que envolva o jogo do bicho serão devidas pelo empregador (“bicheiro”) pelo princípio do “não enriquecimento sem causa”, mas estas não poderiam ser revertidas ao trabalhador (de má-fé) que estava consciente da ilicitude da atividade fim da empresa e mesmo assim permaneceu no emprego. Neste caso, o fruto das obrigações trabalhistas deveria ser revertido a uma entidade beneficente e não ao trabalhador. Haja vista que não poderia o Estado tutelar que o trabalhador em tal circunstância se beneficiasse financeiramente pela colaboração com práticas reprovadas pela sociedade e pelo ordenamento jurídico<sup>77</sup>.

Tal entendimento integrou os fundamentos do acórdão<sup>78</sup> proferido pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás), que negou provimento ao Recurso Ordinário interposto pela reclamada frente a sua inconformidade com o destino atribuído pelo juízo de origem às verbas trabalhistas de natureza remuneratórias à entidade de beneficência. A fundamentação utilizada pelos julgadores refere que a destinação das verbas rescisórias a uma entidade de beneficência traria isonomia a ambas as partes, na medida em que tanto o empregador como o empregado não enriqueceriam pelo ilícito cometido.

Portanto, a solução voltada a destinar o fruto das obrigações trabalhistas a uma entidade filantrópica constituiria numa alternativa capaz de ao mesmo tempo punir o trabalhador de má-fé que conscientemente prestou serviços com fim ilícito, através do não recebimento das verbas rescisórias pleiteadas; bem como punir o empregador que não adimpliu-as, fazendo com que as pague judicialmente, evitando, assim, que se beneficie de sua própria torpeza.

---

<sup>77</sup> LORENZETTI, Ari Pedro. Op. cit. p. 111.

<sup>78</sup> EMENTA: CONTRATO DE TRABALHO. OBJETO ILÍCITO. APLICAÇÃO DO ART.883, PARÁGRAFO ÚNICO, CC. Admitindo as partes que o objeto da relação empregatícia é ilícito, nulo é o contrato em questão. Entretanto, por uma questão de isonomia e para vedar o enriquecimento ilícito por ambas as partes, faz-se mister aplicar o disposto no parágrafo único do art.883 do Código Civil, condenando quem se beneficiou da relação ilícita ao pagamento de indenização, que se reverterá em favor de estabelecimento local de beneficência, a critério do juiz. Devida a indenização. Recurso improcedente. Recurso Ordinário n. 0046100-10.2009.5.18.0054, do TRT da 18ª Região, Desembargadora Relatora Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque, julgado em 29 de outubro de 2009.

Todavia, tal alternativa desatenderia por completo o direito a uma contraprestação pela força de trabalho despendida. Igualmente mostra-se inevitável a constatação de certa hipocrisia ao se aplicar uma solução como esta. Pois, em verdade, a Justiça do Trabalho reconheceria que efetivamente houve a prestação de serviços, bem como atribuiria um valor-trabalho para tal, porém, não destinaria o resultado financeiro de tal prestação a quem lhe deu origem: o trabalhador.

Verifica-se, inclusive, uma afronta direta ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, eis que os créditos trabalhistas nada mais são do que a materialização financeira da força de trabalho viabilizada pelos dos direitos trabalhistas em vigor. Portanto, a transferência sumária de tais créditos a uma entidade filantrópica traduz-se numa renúncia coagida do trabalhador chancelada pelo poder judiciário. De forma que tal abdicação forçada virá logicamente acompanhada de uma renúncia dos direitos trabalhistas que possibilitaram a existência destes valores.

Sob tais aspectos, a solução encontrada por Ari Pedro Lorenzetti, e referendada pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, parece até mesmo pior do que concluir que o trabalhador que destina o seu labor a objeto ilícito nada tem a receber, por ser nula de pleno direito a contratação havida entre as partes.

## CONCLUSÃO

A problemática envolvendo o contrato de trabalho com objeto ilícito possui amplitude que vai desde os fundamentos principiológicos trabalhistas, passando pelas instituições civis que respondem pela validade dos negócios jurídicos, até a análise da realidade laboral onde figuram trabalhadores e empregadores envolvidos em tal atividade inidônea.

A análise elaborada pelo presente estudo trouxe à baila duas atividades constantemente referidas quando é levantada a discussão sobre as repercussões jurídicas do trabalho ilícito, sendo elas a prostituição e o jogo do bicho.

Em tais modalidades de trabalho ilícito verificou-se a preponderância de considerável grau de hipocrisia a respeito, eis que tais formas de prestações de serviços existem aos olhos de toda uma sociedade, mas ao se levar a discussão às claras, através do poder judiciário, a transparência obscurece e o diálogo cessa, não remanescendo alguma margem argumentativa capaz de sopesar a efetiva energia de trabalho entregue em face da ilicitude praticada pelo trabalhador.

Conforme visto, o ramo que se dedica a exploração da prostituição sofre severas restrições morais que estão ligadas a causa para a contratação, ou seja, a atividade fim do empreendimento de libertinagem. Neste ponto, mostrou-se importante a reflexão sobre a separação das funções lá desempenhadas objetivando-se determinar quais profissionais estariam submetidos a ilicitude moral, e sob este aspecto, se teriam ou não o reconhecimento dos efeitos oriundos da contratação.

Ato contínuo ponderou-se acerca da ilicitude criminal presente na prostituição, de forma que o aspecto legal não seria um óbice à tutela dos direitos trabalhistas para a própria prostituta, eis que a lei penal não tipifica como crime o ato de prostituir-se. Todavia, é inafastável o caráter imoral das suas funções, sendo que tal imoralidade mostrou-se capaz de nulificar a contratualidade laboral, não sendo possível haver a contraprestação pelo labor despendido. Por outro lado, seria possível a obtenção de uma indenização proporcional ao serviço prestado, ficando a

concessão de tal ressarcimento a critério das convicções de quem tiver de decidir tal situação.

Com relação ao jogo do bicho, constatou-se que tal prática possui extensão criminal superior à prostituição, uma vez que não só o bicheiro está qualificado como criminoso, mas também o coletor de apostas, bem como aquele que praticar qualquer ato relacionado ao crime em questão. As implicações justralhistas presentes nesta atividade puramente ilícita foram igualmente analisadas, em que pese à posição consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho, em sua Orientação Jurisprudencial nº 199 da SDI-1, negando-lhe validade.

Por ser uma atividade tipicamente ilícita pelo aspecto legal e moral, as posições contrárias e a favor do reconhecimento dos direitos do trabalho desenvolvido em jogo do bicho ficaram mais extremadas. Quanto aos contrários à tutela dos direitos trabalhistas, a argumentação utilizada encontrou respaldo nos requisitos jurídico-formais civilistas e, obviamente, na Orientação Jurisprudencial nº 199 da Suprema Corte Trabalhista. Favoravelmente aos direitos do trabalhador, as matrizes principiológicas do Direito do Trabalho, especialmente os princípios da proteção, primazia da realidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, somadas aos requisitos fático-jurídicos celetistas caracterizadores da relação empregatícia, formaram a base argumentativa defensiva para o proletário ilicitamente contratado.

Neste ponto, tornou-se inevitável que viesse à tona uma reflexão acerca da condescendência das autoridades constituídas pelo Estado com o jogo do bicho. Tal complacência foi observada pelos tribunais trabalhistas das regiões norte e nordeste do Brasil, áreas onde a atuação repressiva estatal para com atividades ilícitas é menos efetiva, abrindo caminho para a prática indiscriminada do jogo do bicho. Em virtude disso, nestes tribunais é frequente o reconhecimento dos direitos do trabalhador que atua em tal ramo.

Por outro lado, concluiu-se que a desatenção fiscalizadora e repressiva do Estado não pode ser um argumento capaz de flexibilizar o caráter ilegal do jogo do

bicho. A má atuação estatal apenas explica a disseminação de tal prática ilícita, mas não deve ser interpretada como uma justificativa para esta.

Outras reflexões mostraram-se igualmente válidas, tendo em vista que o jogo do bicho, bem como a prostituição, são atividades sustentadas pela necessidade humana de obter formas de prazer imediato. O sexo e o jogo são dois exemplos de vícios mantidos por muitas pessoas como válvulas de escape da vida cotidiana, integrando algumas dentre as diversas necessidades inerentes à natureza do ser humano.

Portanto, é indubitável o fato de que sociedade mantém em pleno funcionamento uma realidade na face escura do mundo das virtudes morais e dos bons costumes. Ocorre que em tal cenário obscurecido pela ilicitude, ações e reações são observadas entre seus membros, de forma que inevitavelmente sobrevirão consequências jurídicas.

A preocupação da presente obra voltou-se para as consequências jurídicas havidas das relações de trabalho mantidas no submundo da ilicitude, uma vez que o Direito do Trabalho possui institutos tutelares capazes de ultrapassar as formalidades legais civilistas que ofuscam a validade dos atos em nome da prevalência dos direitos inerentes ao trabalhador.

Todavia, conforme visto, a opção pelo reconhecimento dos efeitos do trabalho ilícito pode gerar implicações negativas de ordem social, representando, na melhor das hipóteses, uma situação de comodidade profissional para o trabalhador, retirando-lhe o estímulo para buscar no mercado de trabalho formas idôneas de sustento. Na pior das hipóteses, tal reconhecimento poderia representar um mau precedente, capaz de prestigiar outras relações laborais em práticas ilícitas mais graves que as examinadas, tais como o tráfico de mulheres, de drogas, lavagem de dinheiro, corrupção, entre outros.

Por outro lado, é inevitável considerar que o não reconhecimento aos direitos do trabalhador em atividade ilícita representa uma afronta direta aos princípios

protetores que norteiam o direito do trabalho. Ao não se conferir efeitos ao trabalho realizado, ainda que de forma ilícita, também se estaria desconsiderando o seu valor social e econômico, lesando o trabalhador que despendeu sua energia física em favor da utilidade patronal, bem como se estaria favorecendo o enriquecimento ilícito do empregador criminoso e, agora também, inadimplente.

Como se percebe este dilema jurídico não apresenta claramente uma solução perene e definitiva. A alternativa adotada, seja favorável ou não aos direitos do trabalhador em uma conjuntura ilícita, sempre projetará argumentos e consequências jurídicas em sentido contrário. Portanto, restará apenas ao intérprete encarregado de posicionar-se frente a tal caso formatar as suas convicções individuais, tendo como ponto de partida os institutos jurídicos que foram examinados e confrontados na presente pesquisa.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1981.

COSTA JÚNIOR, Paulo José da. **Curso de direito penal**. 3º Volume. São Paulo: Saraiva, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 1º Volume. São Paulo: Saraiva, 2005.

KELLING, George e COLES, Catherine. **Teoria das Janelas Partidas**  
Disponível em:  
[http://pt.wikipedia.org/wiki/Teoria\\_das\\_Janelas\\_Partidas](http://pt.wikipedia.org/wiki/Teoria_das_Janelas_Partidas) – Acesso em: 21 set. 2013.

LAMARCA, Antônio. **Contrato individual de trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1970.

LORENZETTI, Ari Pedro. **As nulidades no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

MARANHÃO, Délio; BARBOSA, Carvalho. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. A relação de emprego e o jogo do bicho. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**. São Paulo, v. 22, n. 262, abr. 2011.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1986.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

PESSANHA, Patrícia Oliveira Lima. Contrato de trabalho e jogo do bicho: a celeuma sobre os efeitos reversos da nulidade contratual. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**. São Paulo, v. 22, n. 262, abr. 2011.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Contrato de trabalho e nulidades: breves apontamentos sobre o trabalho ilícito, o trabalho proibido e seus efeitos trabalhistas. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**. São Paulo, v. 22, n. 262, abr. 2011.

SILVA, Carlos Alberto Barata. **Compêndio de direito do trabalho: parte geral e contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1986.

SOUZA, Frederico Machado Paropat. Contrato de trabalho: objeto ilícito – efeitos. **Síntese Trabalhista**. Porto Alegre, v. 14, n. 161. nov. 2002.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos**. São Paulo: Atlas, 2006.