

## ELEMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Rivânia Santos Moraes\*

### INTRODUÇÃO

A presente pesquisa versa sobre *elementos do contrato de trabalho*, ou seja, os itens que, colocados em conjunto, tipificam essa modalidade especial de convenção.

É claro que a estrutura não deixa de ser a mesma, comum a toda espécie de contrato. Entretanto, como se verificará, cada elemento estudado possui feições peculiares, concernentes à relação de emprego, fazendo nascer uma espécie de contrato que, naturalmente, distingue-se dos demais.

Através desse estudo, é fácil conhecer e conseguir-se diferenciar o pacto laboral. Não se pretendeu, porém, estabelecer uma pesquisa mais aprofundada sobre cada item relacionado, posto que, individualmente, as informações são de uma magnitude considerável. Cada elemento aqui abordado mereceria, portanto, um verdadeiro tratado em particular e, mesmo assim, não se esgotaria o assunto.

Como há uma correlação entre os termos “ato jurídico”, “negócio jurídico” e “contrato de trabalho”, procurou-se, no item 1 desta pesquisa, justificar essa correlação, para melhor entendimento do trabalho como um todo. E, após uma abordagem sucinta sobre os critérios de classificação dos componentes dos atos jurídicos, no item 2, foi adotado o critério de classificação por “elementos”, sendo devidamente justificada a escolha, no item 3.

---

\* Aluna dos cursos de especialização em Direito do Trabalho, Processual do Trabalho, Direito Civil e Direito Processual Civil, na UFG.

No item seguinte, os elementos do contrato de trabalho foram, então, distribuídos entre os que são tidos por *essenciais* e *acidentais*, com base na doutrina mais festejada.

Foram, então, estudados um a um, nos itens 5 e 6 do trabalho, quando se desenvolveu uma metodologia ousadamente pessoal, ou seja, tratou-se de cada componente na formação do contrato laboral, sem, todavia, abordar-se sobre os efeitos de suas imperfeições, vícios ou ilicitudes.

Preferiu-se a sistemática de abordagem desse assunto num capítulo a parte, que foi o item 7 seguinte, o qual versou sobre as nulidades do contrato de trabalho.

Obviamente não houve a pretensão de manifestar posicionamentos particulares, sendo todo o trabalho desenvolvido sob a autoridade de renomados doutrinadores que, com propriedade, bem estudaram o assunto.

A pesquisa é, pois, modesta, uma compilação de textos, que, salvo melhor juízo, ressalta o que de melhor fala cada autor consultado sobre o tema, que é extremamente rico e profundo em informações.

## 1 ATO JURÍDICO, NEGÓCIO JURÍDICO E CONTRATO DE TRABALHO

### 1.1 Do ato jurídico

O Código Civil, em seu Livro III, traz um título genérico: “Dos Fatos Jurídicos”. O Título I desse Livro, por sua vez, estuda uma espécie de fato jurídico: “Dos Atos Jurídicos”. Plácido e Silva esclarece, então, o conceito de ato jurídico: “ATO JURÍDICO. Dentro do conceito que lhe dá a lei civil, assim se entende todo ato lícito que tenha o objetivo imediato de adquirir, resguardar, transferir, modificar ou extinguir direitos.”<sup>1</sup>

Para Miguel Reale, entretanto, a afirmação, contida no artigo 81 do Código Civil, estabelece uma sinonímia rigorosa e incabível entre ato lícito e ato jurídico. Esclarece que “a análise dos dispositivos do Código vai demonstrar que o ato jurídico abrange também o ato ilícito.”<sup>2</sup>

1 Plácido e Silva, *Vocabulário Jurídico*, Vol. 1. p. 236

2 Miguel Reale, *Lições Preliminares de Direito*, p. 202

Não se torna apropriado, porém, entrar-se na esfera dessa discussão doutrinária, visto que demandaria uma pesquisa mais aprofundada, provocando um desvio do tema principal deste trabalho.

## 1.2 Do negócio jurídico

Na grande classe dos atos jurídicos, é mister destacar-se, por sua fundamental importância, a categoria do “negócio jurídico”. O douto professor Miguel Reale assim distingue: “Negócio Jurídico é aquela espécie de ato jurídico que, além de se originar de um ato de vontade, implica a declaração expressa da vontade, instauradora de uma relação entre dois ou mais sujeitos, tendo em vista um objetivo protegido pelo ordenamento jurídico.”<sup>3</sup>

## 1.3 Do contrato de trabalho

O Contrato de Trabalho, apesar de possuir “individualidade própria, natureza específica”<sup>3</sup>, nas palavras de Delio Maranhão, não deixa de ser um negócio jurídico e, por conseguinte, um ato jurídico *lato sensu*.

Daí porque Antônio Carlos Flores de Moraes usa com propriedade a denominação “Ato Jurídico Trabalhista”, no Capítulo XI, do livro *Introdução ao Direito do Trabalho*, editado em parceria com seu progenitor, Evaristo de Moraes Filho.<sup>5</sup>

E, consoante determina o parágrafo único, do artigo 8º da CLT: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

A doutrina em geral lança mão, pois, da Lei Substantiva Civil, no tocante aos atos jurídicos, avaliada, obviamente, segundo as regras peculiares do Direito do Trabalho, ramo esse do Direito consagradamente autonomizado.

A partir dessas considerações, fica esclarecido que o trabalho ora iniciado considerará o Título I, do Livro III do Código Civil, como fonte

3 Idem, p. 206

4 Arnaldo Sussekind et alii. *Instituições de Direito do Trabalho*, p. 213.

5 Evaristo de Moraes Filho. *Introdução ao Direito do Trabalho*, p. 156 e segs.

primeira de todos os argumentos que advirão, segundo fazem todos os juslaboralistas pesquisados.

Cada elemento constitutivo do ato jurídico trabalhista, ou do contrato de trabalho, será, nesse sentido, estudado, ressaltando suas regras próprias fundamentais, que o individualizam e o diferenciam como categoria especial de contrato.

## 2. CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO DOS COMPONENTES DOS ATOS JURÍDICOS

Vicente Ráo informa três critérios de classificação dos componentes dos atos jurídicos: o critério baseado na noção de “Elementos”; o critério baseado na noção de “Requisitos”; e o critério que comporta três termos – “Pressupostos, Elementos e Circunstâncias”.

Diz o Autor que a noção de elementos é um antigo sistema de classificação, que traduz as “partes que, em seu todo, formam ou constituem as coisas materiais, aplicando esta noção, analogicamente, às coisas imateriais”.

Já a noção de requisitos, segundo Vicente Ráo, é o sistema mais seguido pelos autores modernos: “Requisito, dizem os léxicos, termo é que significa meio para se alcançar um fim; mas, nesta matéria, indica o que se exige para a constituição ou composição dos atos jurídicos.”

O terceiro critério, segundo Vicente Ráo, era adotado por Carnelutti:

...Os *pressupostos*, [diz ele], representam o que deve existir *antes do ato* na pessoa de quem age, ou na coisa sobre a qual se age, a fim de que o ato possa produzir efeitos jurídicos; os *elementos* significam aquilo que deve existir *no ato*, para este poder realizar a sua juridicidade; as *circunstâncias* dizem respeito ao que deve existir fora do ato, isto é, fora da pessoa e da coisa, para que efeitos jurídicos possam advir...<sup>6</sup>

## 3. CLASSIFICAÇÃO DOS COMPONENTES DOS ATOS JURÍDICOS ADOTADA

A despeito de a doutrina moderna falar em requisitos, adota-se, no presente trabalho, o critério de classificação dos componentes dos

<sup>6</sup> Vicente Ráo. *Ato Jurídico*. p. 97-99

atos jurídicos baseado em seus "elementos", por ser considerada mais didática, clara e objetiva, salvo melhor juízo.

Na simplicidade da expressão utilizada, encontra-se com maior compreensão a delimitação do tema, identificado pela mera elucidação semântica do vocábulo, como bem o faz Aurélio Buarque de Holanda, a saber: "*elemento... 3. Tudo que entra na composição dalguma coisa. 4. Cada parte de um todo...*"<sup>7</sup>

Ademais, a maioria dos autores pesquisados adota esse critério de classificação dos componentes dos atos jurídicos, a exemplo de Guillermo Cabanellas, Orlando Gomes, Elson Gottschalk, Hugo Gueiros e José Augusto Rodrigues Pinto, dentre outros.

#### 4. CLASSIFICAÇÃO DOS ELEMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Para Vicente Ráo, o sistema de classificação baseado nos elementos do ato jurídico distingue-os em essenciais (genéricos e específicos), naturais e acidentais.

E assim preleciona:

Nas coisas materiais e imateriais essencialidade possuem, segundo essa noção, os elementos que, definindo-as, as determinam e as tornam inconfundíveis umas com as outras. Essenciais dos atos jurídicos são, pois, os elementos que os compõem, qualificam e distinguem dos demais atos, elementos, isto é, sem os quais ou sem algum dos quais aqueles atos não se formam, nem se aperfeiçoam. Deles, uns são genéricos porque a todos os atos jurídicos dizem respeito; específicos são outros, por serem atinentes a cada tipo de ato particularmente considerado. Elementos essenciais genéricos dos atos jurídicos são a *vontade de agente capaz*, o *objeto* possível, lícito, determinado ou determinável, a *forma* e, segundo certa corrente doutrinária, a *causa*. São específicos os elementos essenciais ditados pelas peculiaridades de cada tipo de ato. Fora e além dos elementos que por sua essencialidade se caracterizam, aparecem os elementos *naturais* e os *acidentais*. *Naturais* se dizem os que, correspondendo à índole de cada ato, são disciplinados pelo ordenamento jurídico para prevalecer no silêncio das partes, podendo, exatamente por não serem essenciais, ser modificados, ou excluídos, como a lei permitir. *Acidentais* se chamam os elementos cuja inclusão nos atos jurídicos suscetíveis de recebê-los, só da vontade dos que dispõem ou contratam depende, como a condição,

<sup>7</sup> Aurélio Buarque de Holanda. *Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa*, p. 236

o termo, o modo, a cláusula penal e mais cláusulas que, assim criadas, nos atos jurídicos se integram.<sup>8</sup>

Seguindo essa completa classificação, para o contrato de trabalho interessam os elementos essenciais e os acidentais, posto que estudados com particularidade pelos doutrinadores juslaboralistas pesquisados.

Assim, tratando dos elementos essenciais do contrato de trabalho, Gomes e Gottschalk ensinam que, para sua validade, o negócio jurídico laboral requer a conjunção de *elementos extrínsecos (pressupostos)* e *intrínsecos (requisitos)*, modernamente assim distinguidos.

E José Augusto Rodrigues Pinto explica que se acha *pressuposto* aqueles que “preexistentes e indispensáveis à formação do ajuste”, quais sejam: “a) a capacidade dos contratantes; b) a licitude do objeto do direito; e c) a forma prevista e não defesa em lei”.<sup>9</sup>

Requisitos, na explicação desse Autor, são os “integrantes da essência do próprio ajuste”. Elencados por Orlando Gomes e Elson Gottschalk, são eles: “o consentimento e a causa”.

Os elementos acidentais, por sua vez, são os seguintes: “a condição e o termo”,<sup>10</sup> também identificados na doutrina dos Mestres supra citados.

Serão, pois, desse modo, estudados individualmente os citados elementos, posto que, relativos ao contrato laboral, possuem características próprias que os particularizam na relação de emprego, anunciando novidades diante da norma civil.

## 5. ELEMENTOS ESSENCIAIS

### 5.1 Dos pressupostos

#### 5.1.1 Da capacidade dos contratantes

Assim ministra Vicente Ráo:

a capacidade não consiste apenas na aptidão para o exercício dos direitos, mas, mais do que isto, na aptidão para a prática dos atos jurídicos, ou seja, na aptidão das pessoas para governarem, por si, sua vida jurídica, auto-determi-

8 Ráo, op. cit., p. 97-8.

9 José Augusto Rodrigues Pinto. *Curso de Direito Individual do Trabalho*

10 Orlando Gomes et alii. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 158-9

nando e manifestando ou declarando e executando sua vontade, no campo do direito. Assim, entendida, é a capacidade um requisito que o agente deve ter realizado em sua pessoa quando pratica o ato jurídico, qualificando-se, em consequência, como *pressuposto* de cuja verificação do mesmo ato depende.<sup>11</sup>

Nesse sentido, bem elucidada o Douto Professor Lusitano Antonio Menezes Cordeiro: “ II. No tocante à capacidade, é corrente a distinção entre a de gozo e a de exercício: a *capacidade de gozo* dá a medida de direitos e de deveres de que um sujeito pode ser titular; a *capacidade de exercício* corresponde aos direitos e deveres que podem ser exercidos pessoal e livremente”.

O Professor Hugo Gueiros Bernardes ainda esclarece o seguinte: “A capacidade, aqui, é a de fato ou exercício, que se exprime tecnicamente como legitimação quando referida à satisfação de peculiar requisito de capacidade para determinado negócio”.

E como bem salientam Gomes e Gottschalk:

*A incapacidade pode ser de qualquer dos contraentes, tanto do empregador como do empregado. São absolutamente incapazes de estipular contrato de trabalho: a) os menores; b) os psicopatas; c) os que não podem exprimir sua vontade* interessa, sobretudo, o exame da capacidade de quem quer empregar-se. A capacidade para contratar como empregado está subordinada a regras especiais, pois, como assinala Riva Sanseverino, preciso se faz conciliar duas finalidades igualmente relevantes do ordenamento jurídico das relações individuais de trabalho: de um lado, a necessidade de ampliar a capacidade do indivíduo de dispor o próprio trabalho, que é meio de subsistência; de outro, a necessidade de limitá-la, para evitar deploráveis abusos...<sup>12</sup>

Concernente à idade, a capacidade pode ser absoluta ou relativa, havendo tratamento diferenciado do Direito Civil, no tocante ao Direito do Trabalho, “...tanto pelos limites, quanto pelos efeitos gerados por esses limites...”, como instrui Rodrigues Pinto.<sup>13</sup>

Dessa maneira, “Para os atos da vida civil a incapacidade absoluta cessa aos 16 anos e a incapacidade relativa, aos 21 anos de idade. Para o Direito do Trabalho, a incapacidade absoluta acaba, normalmente, aos 14 anos de idade, e a incapacidade relativa, aos 18”, conforme lecionam Gomes e Gottschalk.

11 Op. cit., p.111

12 *Curso de Direito do Trabalho*, p. 159

13 *Curso de Direito Individual do Trabalho*, p.168

Visando proteger o trabalho do menor, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inc. XXXIII, proibiu-lhe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre, salvo na condição de aprendiz. Alude também a CLT à proibição do trabalho do menor em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade (artigo 405, II). E o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 13.07.90), considerando criança até 12 anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre 12 e 18 anos, reforçou a proibição de qualquer trabalho a menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz (artigos 2 e 60). É de se ressaltar que o Decreto nº 31.546, de 06.10.52, dispõe sobre o conceito de empregado aprendiz.

E, levando-se em conta, ainda, essa questão da aprendizagem do menor, Antônio Carlos Flores de Moraes assim se posiciona: "Tendo em vista que, até o momento, o disposto na Carta Magna não foi objeto de regulamentação própria, não consideraremos o trabalho realizado pelo menor de 14 anos sob a proteção do Direito do Trabalho, mas tão-somente pelo aludido *Estatuto da Criança e do Adolescente*".

Quando ao trabalho da mulher, a legislação pátria não oferece mais restrições no tocante à sua capacidade jurídica, havendo revogado até o artigo 466 da CLT, há muito obsoleto diante da sociedade hodierna.

Por outro lado, diz José Augusto Rodrigues Pinto que "se a capacidade absoluta habilita o sujeito para a prática dos atos jurídicos, a legitimação qualifica essa habilitação para os atos a que se dirige".<sup>14</sup>

Desse modo, o trabalho é garantido ao estrangeiro, nos termos do artigo 5º, inc. XIII, da Carta Magna. Entretanto, restrições existem e estão presentes na mesma Lei Fundamental, nos artigos 176, § 1º e 222, que estabelecem atividades cujo exercício é privativo de brasileiros. Além do que a Lei nº 6.815, de 19.08.80, citada por Octávio Bueno Magano, veda o exercício de atividade remunerada ao estrangeiro que se encontra no Brasil, com visto de turista.

### 5.1.2 Do objeto

Carnelutti, citado por José Augusto Rodrigues Pinto assim define "objeto": "é uma porção de realidade delimitada em qualidade, quantidade e duração. Qualidade, quantidade e duração são os confins

<sup>14</sup> Pinto. U.A.R., op. cit., p. 169.



ou as dimensões do objeto, como a forma, o espaço e o tempo são os aspectos através dos quais se revela a realidade”.<sup>15</sup>

Transportando essa definição para a esfera do contrato, importante se torna registrar a tese de Planiol, citada por Guillermo Cabanellas:

Propriamente hablando, un contrato no tiene objeto, o al menos que se le puede atribuir sino con ayuda de una elipse: el contrato es un acto jurídico que tiene ciertos efectos, y estos efectos consisten en la producción de diversas obligaciones; son estas obligaciones las que tienen un objeto, y sólo en una forma de abreviación se atribuye directamente este objeto al contrato mismo.<sup>16</sup>

E Cabanellas mesmo salienta a dificuldade de se distinguir o objeto no contrato de trabalho: “El objeto resulta difícil de determinar, por lo menos en qué consiste; pues para algunos es la propia persona del trabajador y para otros lo configura su fuerza de trabajo, su producción como ente físico...”<sup>17</sup>

Para Hugo Gueiros, o objeto está “representado pelo bem jurídico que o ato envolve, é, no contrato de trabalho, a disponibilidade do trabalho do empregado...”<sup>18</sup> Em outras palavras, Rodrigues Pinto diz que “... é a energia humana do trabalhador...”<sup>19</sup>

Por isso é que Flores de Moraes adverte que o objeto do contrato deve ser pactuado “...em consonância aos princípios de proteção à moral e à capacidade física do trabalhador, além de respeitar as normas tutelares da CLT”.<sup>20</sup>

Rodrigues Pinto apresenta, então, a seguinte distinção:

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

18 Apud Rodrigues Pinto, p.170.

19 Guillermo Cabanellas. *Tratado de Derecho Laboral*, p. 134

20 Idem, p.110

21 Gueiros, op. cit.

22 Rodrigues Pinto, p. 170.

23 Flores de Moraes, op. cit., p. 159.

E, afinal, sem, entretanto, procederem a essas oportunas elucidações, Gomes e Gottschalk apenas consideram os pressupostos de validade do objeto no contrato de trabalho. Os mestres baianos ressaltam que o objeto há de ser lícito; não deve ser imoral, assim entendido o que fere aos bons costumes; e possível, posto que a impossibilidade jurídica resulta de proibição legal.<sup>24</sup>

### 5.1.3 *Da forma*

Assim estatui o art. 442 da CLT: “Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

*Ex vi* do artigo supra, em princípio, não é exigida a forma para o pacto laboral, pouco o afetando, visto que pode ser ajustado tacitamente.

Diz Hugo Gueiros Bernardes que “O fato da prestação subordinada de trabalho, consentida pelo empregador, é evidência suficiente do ajuste”.<sup>25</sup>

Não é por acaso, pois, que Gomes e Gottschalk sequer mencionam a “forma” entre os elementos integrantes do contrato de trabalho.

Magano, contudo, dando maior expressão a esse elemento, define-o como “o veículo através do qual se exprime a vontade das partes”.<sup>26</sup> Para ele, a vontade e sua exteriorização, numa determinada forma, são elementos conjugados, integrando ambos a essência do ato jurídico.

E Vicente Ráo acrescenta, dizendo: “Ao mesmo tempo que confere existência à vontade e, conseqüentemente, ao ato jurídico, a forma proporciona o meio para prová-lo. Na realidade, a forma e os meios de prova se conjugam através do efeito da execução obrigatória, ou forçada, dos atos jurídicos”.<sup>27</sup>

Antonio Menezes Cordeiro traça, por sua vez, uma importante distinção entre forma e formalidade: “a forma traduz o modo por que se exprime a vontade das partes, enquanto a formalidade equivale a

24 Gomes e Gottschalk, op. cit.

25 Gueiros, op. cit, p. 141.

26 Magano, op. cit, p. 154.

27 Ráo, op. cit., p. 176-7.

quaisquer outras actuações, requeridas pela lei, para a validade dum acto, independentemente da declaração...”<sup>28</sup>

Magano, então, complementa a assertiva: “...tratando-se de ato consensual afasta-se, automaticamente, a idéia de formalidade, mas não a de que o mero consenso seja, já, uma das formas através da qual se exterioriza a vontade”. E apresenta o Mestre os motivos condicionadores da “forma”, a saber: “...a) certeza de autenticidade do ato; b) garantia da livre manifestação da vontade das partes; c) realce da importância ao ato; d) facilitação de sua prova...”<sup>29</sup>

Continua o sábio advogado a explicar que a “forma”, em sentido estrito, manifesta-se nos atos jurídicos, classificando-os em “solenes” e de “forma livre”.

E o contrato de trabalho insere-se nessa última categoria, como enunciado no artigo 443 caput, da CLT.

Porém, na legislação pátria, existem situações especiais em que as normas trabalhistas exigem forma escrita para a pactuação laboral, tais como: nos contratos de aprendizagem; nos contratos de experiência; nos contratos por prazo determinado em geral; nos contratos dos artistas; nos contratos dos atletas profissionais; nos contratos do setor de trabalho marítimo; nos recibos de quitação e nas rescisões de todos os contratos de trabalho, com duração efetiva superior a um ano.

## 5.2 Dos requisitos

Como realçam Orlando Gomes e Elson Gottschalk: “Porque negócio jurídico bilateral, o contrato de trabalho requer consentimento puro das partes e causa lícita”.<sup>30</sup>

### 5.2.1 Do consentimento

Na lição de Guillermo Cabanellas, o “consentimento” há de ser identificado da seguinte forma:

<sup>28</sup> Menezes Cordeiro, op. cit., p. 585.

<sup>29</sup> Magano, op. cit, p. 154-5.

<sup>30</sup> Gomes e Gottschalk, op. cit., p. 162.

Se há afirmado del consentimiento que es el elemento más substancial, hasta el punto de constituir el alma del contrato. El consentimiento consiste en el acuerdo deliberado, consciente y libre de la voluntad, respecto a una acto externo, querido espontáneamente, sin cortapisas que anulen o destruyan la voluntad; o sea, sin vicios que la enerven. La inteligencia, como se há dicho, delibera; la conciencia juzga; la resuelve.

Tanto en los contratos unilaterales como en los bilaterales, el consentimiento debe ser de ambas partes, y no sólo de la obligada. La norma, también, es que el consentimiento comprenda la totalidad del contrato, de las cláusulas que forman su contenido; esto es, que los contratantes se hayan puesto de acuerdo y consientan respecto de cada uno de los puntos integrantes del contrato.

El consentimiento constituye elemento esencial en el contrato de trabajo, y existe aunque gran parte de las condiciones contractuales hayan sido fijadas por la ley...<sup>33</sup>

E acrescentam os mestres baianos Gomes e Gottschalk, abrihantando sua exposição quanto ao “consentimento”, quando lecionam:

O consentimento do empregador não se manifesta sempre com absoluta liberdade. Se por disposição de lei ou de convenção coletiva está obrigado a só admitir empregados filiados a determinado sindicato, estará impedido de contratar quem queira. Há, pois, uma limitação extensiva ao seu poder de escolha, uma restrição à sua vontade de contratar. Excepcionalmente tem-se admitido, até, que seja obrigado a admitir na empresa determinados empregados, p.ex., aprendizes e menores.

### 5.2.2 *Da causa*

Vicente Ráo aborda com bastante precisão a polêmica a respeito do elemento “causa”, como componente dos atos jurídicos:

Difícilmente se encontrará, no campo da dogmática, um problema que tenha provocado e venha provocando tantas e tão profundas divergências quanto o problema da causa. Opiniões as mais diversas, senão contraditórias, reinam entre os causalistas, quer entre os sequazes da teoria subjetiva, quer entre os partidários da teoria objetiva, quer entre os que se afastam destas duas correntes doutrinárias, ou entre os que procuram conciliá-las. Uns e outros ora consideram a causa como elemento do ato, elemento subjetivo segundo uns, objetivo segundo outros, ora a qualificam como razão justificativa, ou como função no próprio ato objetivada, ora como algo que fora do ato deva existir; e enquanto

31 Cabanellas, op. cit., p. 113-5

alguns referem à causa das obrigações, mais autores só aludem à causa dos contratos, ou, ainda, à causa dos atos jurídicos em geral.

Para o eminente civilista pátrio, Orlando Gomes, a “causa é essencial requisito, na validade ou eficácia do contrato (...) a causa é um requisito útil, particularmente como meio de se recusar proteção jurídica a negócios sem significação, ou ilícitos...”<sup>34</sup>

Porém, até os mais renomados juristas encontram dificuldades em discerni-la, como José Augusto Rodrigues Pinto analisa, ao citar Carnelutti.

Rodrigues Pinto transcreve um texto de Carnelutti, em que o ilustre Doutor define a causa como “interesse do agente como se lhe apresenta não na situação inicial mas na situação final (...) Trata-se, na verdade, de um efeito futuro projetado no presente (...) a causa do ato é o interesse que o agente procura com seu ato realizar”.

Daí, o próprio Rodrigues Pinto apresenta a sua definição pessoal, a saber:

causa, nos contratos individuais de emprego, como a razão individual intrínseca que move a vontade de cada sujeito, com vistas ao resultado futuro do contrato. E, sendo essa razão individual convergente para um fim comum, forma-se através dela, o próprio objeto, que é, nos negócios jurídicos, o fruto da vontade conjugada dos sujeitos.<sup>35</sup>

E Gomes e Gottschalk, por sua vez, tratam do assunto como propriedade, quando explicam:

Com a atribuição patrimonial, isto é, a vantagem que cada parte proporciona ao patrimônio da outra, visam os contratantes a uma finalidade usual do comércio jurídico, que constitui a causa do negócio jurídico. No contrato de trabalho, uma das partes presta serviços contínuos à outra em troca de uma remuneração (...) Levando em conta a função econômica-social que esse contrato desempenha, a lei o esquematiza para tutelar os interesses que se harmonizam sob essa forma, validando apenas os que se compõem em termos dignos de proteção jurídica. Caso contrário, o contrato é inválido por ter causa ilícita.

<sup>34</sup> Orlando Gomes. *Introdução ao Direito Civil* p. 387-8

<sup>35</sup> Rodrigues Pinto, op. cit., p. 173-6.

Esclarecem os Autores que a tendência doutrinária é “completar a conceituação objetiva com a subjetiva, segundo a qual a causa se define como o motivo típico do contrato, integrando-se a causa-função no processo volitivo das partes contratantes...”

## 6. ELEMENTOS ACIDENTAIS

Orlando Gomes e Elson Gottschalk assim prelecionam:

Os negócios jurídicos, em geral, podem conter cláusula que lhes subordine a eficácia, suspendendo-a ou resolvendo-a, a evento futuro. É sabido que, se tal evento é incerto, configura-se uma condição, se acerto, um termo.

Condição e termo são elementos que se encontram acidentalmente nos negócios jurídicos, como determinações acessórias da vontade de quem os realiza. O contrato de trabalho comporta esses elementos.

É notável a influência dos elementos acidentais sobre o contrato de trabalho. A presença de qualquer deles determina importantes modificações na qualidade e quantidade dos direitos e obrigações decorrentes da relação de emprego(...) a distinção fundamental, em Direito do Trabalho, entre contrato por tempo determinado e contrato por tempo indeterminado deriva da presença ou da ausência de um desses elementos acidentais – a condição resolutiva ou o termo final.<sup>37</sup>

### 6.1 Da condição

No magistério do saudoso jurista Vicente Ráo: “...chama-se condição a modalidade voluntária dos atos jurídicos que lhes subordina o começo ou o fim dos respectivos efeitos à verificação, ou não verificação, de um evento futuro e incerto”.

No tocante ao “evento futuro”, assim esclarece o Autor:

O evento já verificado (evento passado) e o que se verifica contemporaneamente com a prática do ato jurídico (evento presente), quando mesmo as partes sua verificação ignorem, não formam condições verdadeiras e próprias: nesses casos o ato produz ou perde desde logo os seus efeitos...

E quanto ao “evento incerto”: “...É à incerteza objetiva, isto é, à incerteza do evento considerado objetivamente, que a lei se refere –

<sup>37</sup> Gomes e Gottschalk, op. cit., p. 166-7.

e não à incerteza como estado psíquico dos agentes. Incerto há de ser o evento em relação ao futuro”...

A condição pode ser “suspensiva” ou “resolutiva”, como ensina Vicente Ráo:

Suspensiva é a condição que subordina o início da eficácia do ato jurídico à verificação ou não verificação de um evento futuro e incerto (...) Quando um ato jurídico é praticado sob condição suspensiva (...) sua eficácia começa ao mesmo tempo em que a condição se realiza (...) subordinando-se a eficácia do ato à condição suspensiva, enquanto esta se não verificar, não se terá adquirido o direito a que ele visa...

Resolutiva é a condição cujo implemento faz cessar os efeitos do ato jurídico:

quando um ato jurídico é praticado sob condição resolutiva, sua eficácia cessa no momento em que esta condição se realiza, momento a partir do qual o estado anterior de direito se restabelece.<sup>38</sup>

## 6.2 Do termo

Consoante prega o eminente Jurista citado:

Chama-se termo o evento futuro de tempo a cuja verificação se subordina o começo ou o fim dos efeitos dos atos jurídicos. Aposto a um direito, indica o momento a partir do que o seu exercício se inicia, ou extingue.

Prazo se denomina o lapso determinado de tempo dentro do qual ou decorrido o qual deve-se praticar ou não praticar determinado ato. Se aos direitos se aplica, indica o lapso preciso de tempo durante ou após cujo decurso eles podem ou devem ser exercidos, ou cumpridas as correspondentes obrigações. Chama-se vencimento o momento em que o termo se verifica, ou o prazo se esgota.

Para o Direito do Trabalho, interessa a classificação do “termo” em “inicial” e “final”, sendo que o “termo inicial”, segundo Gomes e Gottschalk “...não é de uso” pelas mesmas razões da não utilização freqüente da “condição suspensiva”.

Assim como da “condição resolutiva” do “termo final” também podem depender os contratos a prazo, quando se predetermina a data da extinção da avença cessando-se automaticamente seus efeitos e

<sup>38</sup> Ráo, op. cit, p. 290, 306-7, 298-9.

extinguindo os respectivos direitos e obrigações recíprocas. É o que ensinam os Mestres retromencionados.

## 7. NULIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO

No conceito de Sílvio Rodrigues: “A nulidade consiste, apenas nisso, ou seja, no reconhecimento da existência legal ou de produzir efeito.”<sup>39</sup>

Para o juslaboralista José Augusto Rodrigues Pinto, quer dizer: “é a privação, pela lei, da aptidão ao ato jurídico de produzir os efeitos nele previstos, por ter sido praticado contrariamente ao Direito”.

Conforme lembra esse Autor:

A sistematização das nulidades não existe, no Direito do Trabalho, o que dificulta, de saída, o estudo e a correta aplicação da teoria aos casos concretos carentes de solução.

Em nosso direito laboral positivo reina também silêncio a respeito das nulidades, salvo a disciplina defeituosa relativa aos atos jurídicos processuais CLT, (arts. 794 a 798), que não pode ter aplicação a atos substantivos.<sup>40</sup>

Por isso é que, como se infere das citações doutrinárias supra, é aplicada a regra da subsidiariedade do Direito Civil, para preenchimento dessa lacuna jurídica, ainda que defeituoso e conflitante por vezes.

As nulidades podem ser “absolutas” ou “relativas”.

### 7.1 Da nulidade absoluta

Consoante destaca Maria Helena Diniz:

A nulidade absoluta é a sanção cominada ao contratante que transgredir preceito de ordem pública, operando de pleno direito, de sorte que o contrato não poderá ser confirmado, nem convalidará pelo decurso de tempo, da mesma forma que não produzirá efeitos desde a sua formação...<sup>41</sup>

No que se refere especificamente ao Contrato de Trabalho, Délio Maranhão prescreve o seguinte:

<sup>39</sup> Sílvio Rodrigues, *Direito Civil*, p.288

<sup>40</sup> Rodrigues Pinto, p. 192

<sup>41</sup> Diniz, op. cit., p. 118



O contrato de trabalho é nulo nos mesmos casos de nulidade do ato jurídico em geral (art. 145 do Código Civil), ou quando concluído com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar as normas de proteção ao trabalho (art. 9º da Consolidação).

As normas de proteção ao trabalho são imperativas, de ordem pública. Daí a nulidade do ato jurídico que as contrarie...<sup>12</sup>

E considera Rodrigues Pinto:

a nulidade absoluta tem conexão com os pressupostos do ato jurídico (capacidade dos sujeitos, licitude do objeto e forma legal) (...) porém (...) nem sempre o vício do pressuposto determina a nulidade absoluta. Em matéria de capacidade, por exemplo, a invalidade do ato segue a linha de sua disciplina: sendo apenas relativamente incapaz o sujeito, é apenas relativamente nulo o ato de cuja formação participou.

Também no tocante à forma, não é irrestrita a idéia de que sua inobservância leva à nulidade absoluta irremediável.

O Código Civil estabelece que, sendo cominada outra sanção, será válido o ato praticado em desobediência à forma legal...

(...) quando o ato praticado com preterição de forma legal puder alcançar efeitos que dela independem, não há que se falar em nulidade, mas em adaptação aos efeitos correspondentes à forma como foi praticado...

Entende, entretanto, o ilustre Jurista, que, quando se trata de adaptar a teoria civil aos princípios trabalhistas, surgem dificuldades, tratando-se de “nulidade absoluta”.

E, nesse sentido, então, leciona:

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

Ora, ao empregado será de todo impossível receber de volta a prestação entregue, que foi sua força pessoal de trabalho (...) favorecendo (...) o empregador com um enriquecimento sem causa, ou mesmo ilícito, num desafio a todos os princípios norteadores do Direito do Trabalho.

Quanto ao “objeto”, explica Rodrigues Pinto:

Primeiramente, será indispensável agora ter-se em vista a separação entre objeto imediato e objeto mediato do contrato individual de emprego... O

42 Maranhão, op. cit., p. 223.

primeiro, sempre lícito, e não daria margem à declaração de nulidade. Já o objeto mediato, consistente no direcionamento da energia do trabalhador para o fim da empresa, pode ser lícito e nesse caso, em princípio, determinaria a aplicação de teoria das nulidades.<sup>13</sup>

E posiciona-se o Mestre Magano, da seguinte forma:

(...) quando se trata de objeto ilícito, o valor tutelado é a realização da ordem pública, ao passo que, quando se trata de objeto proibido, a tutela da ordem pública se realiza de modo mediato, prevalecendo o interesse do trabalhador(...) o trabalho ilícito não produz efeitos e (...) o proibido não afeta o direito do trabalhador de perceber as remunerações e indenizações derivadas de sua extinção, em virtude de nulidade...<sup>14</sup>

Com referência à “causa”, o Código Civil, no seu artigo 90, estatui: “Art. 90. Só vicia o ato a falsa causa, quando expressa como razão determinante ou sob forma de condição”.

Gomes e Gottschalk estabelecem, pois, a seguinte distinção entre “falsa causa” e “causa ilícita”:

O motivo típico é o fim que atua sobre a vontade para determinar a conclusão de certo contrato. Este fim não é o móvel individual, aquilo que cada parte tem em ira quando se dispõem a contratar, mas o fim imediato, aquele que todos podem alcançar com a realização de determinado contrato. Quando, pois, duas pessoas celebram um contrato de trabalho para um fim que não pode ser obtido por esse instrumento específico da vida econômica, porque inadequada à sua consecução, ou para assegurar interesse que a ordem jurídica condena, a lei invalida esse negócio jurídico por ter falsa causa, na primeira hipótese, e causa ilícita, na segunda.<sup>15</sup>

### 7.1.1 *Da nulidade absoluta e da prescrição*

Tema que merece uma discussão à parte é o que trata da prescrição relativa aos atos jurídicos absolutamente nulos, no que se refere ao Direito do Trabalho.

Pela característica de contrato de trato sucessivo de possibilidade de alteração de suas cláusulas, em razão do princípio de proteção ao

43 Rodrigues, op. cit., p. 223.

44 Magano, op. cit., p. 154.

45 Gomes e Gottschalk, op. cit., p. 164.

hipossuficiente (no caso, o empregado) e por ser de cunho eminentemente social, a probabilidade de ocorrer a prescrição é significativa.

Sobre o assunto, discorre com propriedade o carismático Rodrigues Pinto:

Sendo de trato sucessivo, temos que considerar os efeitos prescricionais decorrentes da execução continuada e os decorrentes da cessação do contrato. Quanto aos últimos, será ociosa a colocação do tema, porquanto não é pela nulidade absoluta do ato, mas pela regra peremptória de sepultamento da relação individual de emprego, que fica obstada toda e qualquer reclamação trabalhista.

Mas, durante a execução do contrato (...) é ele sujeito a sucessivas alterações... (...)o art. 468 da CLT fulmina de nulidade absoluta todas as alterações, ainda que bilaterais nocivas ao interesse do empregado.

(...) Por essa regra (...) só haverá prescrição absoluta a partir da cessação do contrato, mas haverá sempre prescrição relativa, incidente sobre as parcelas vencidas, enquanto o contrato durar, o que vale pela consagração da tese de imprescritibilidade ao ato nulo.

O Mestre informa que, quanto a essa questão, o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho consolidou-se no Enunciado 294, cuja interpretação é de que os efeitos prescricionais são absolutos, em relação ao ato positivo e único, contra o trabalhador.

Critica o Mestre a orientação adotada, alegando que

na vigência de sua relação individual, o empregado está sujeito a uma permanente coação difusa, materializada no receio da perda do emprego, que o faz aceitar passivamente atos violadores de seu direito, definidos como absolutamente nulos pela legislação tutelar, cuja reparação só tem ânimo para fazer depois que se consumou o fato sempre temido da extinção do ajuste.<sup>46</sup>

## 7.2 Da nulidade relativa

Maria Helena Diniz assim expressa:

A nulidade relativa é uma sanção que apenas poderá ser pleiteada pela pessoa a quem a lei protege e que se dirige contra os contratos celebrados por relativamente incapazes ou por pessoas cujo consentimento se deu por erro, dolo, coação ou simulação. Tais contratos, porém, subsistirão até o instante de sua anulação, produzindo efeitos durante algum tempo, admitindo, ainda, confirmação e purificando-se com o decurso do tempo. Por essa razão a

<sup>46</sup> Rodrigues Pinto, op. cit., p. 204-6.

nulidade relativa não deve ser incluída entre os modos de dissolução do contrato. Trata-se tão somente do reconhecimento de que o contrato é defeituoso, o que não lhe tira a relevância jurídica, visto que permanecerá eficaz enquanto não se mover ação que decrete tal nulidade, por ter a nulidade relativa efeito *ex nunc*.<sup>47</sup>

É importante não confundir “nulidade parcial” com “nulidade relativa”, haja vista que aquela, atingindo cláusulas não essenciais do contrato, pode, até, ser absoluta ou relativa.

Quanto à nulidade relativa, as regras contidas no Direito Civil são basicamente aplicáveis ao Direito do Trabalho. E o art. 147, da Lei Substantiva Civil, assim prescreve:

Art.147. É anulável o ato jurídico:

I – Por incapacidade relativa do agente (art. 6º);

II – Por vício resultante de erro, dolo, coação, simulação, ou fraude (arts. 86 a 113).

Em relação aos vícios do consentimento, Hugo Gueiros denomina-os “defeitos nulificadores dos atos jurídicos” e explica que “...a nulidade por vício de consentimento não é rigor no Direito do Trabalho...”<sup>48</sup>

Interessante é a colocação de Sílvio Rodrigues, citado por Magano, que dispõe o seguinte:

As hipóteses de simulação e fraude não exteriorizam propriamente vícios do consentimento, mas antes, vícios sociais (...) Na simulação a vontade exposta se conforma com a intenção dos declarantes que se avençam no sentido de manifestá-la de maneira determinada; e na fraude contra credores, o ato de alienação do patrimônio do devedor é deliberado e consciente.

### 7.2.1 Do erro

O consagrado Jurista Magano explica:

Erro é a idéia falsa da realidade capaz de conduzir o declarante a manifestar sua vontade de maneira diversa da que manifestaria se porventura melhor a conhecesse. A consequência do erro é a anulabilidade do ato jurídico, a qual, contudo, só é pleiteável quando se tratar de erro substancial...

47 Diniz, op. cit., p. 1118.

48 Gueiros, op. cit., p. 140.

O erro ensejador da nulidade do contrato é o escusável, não podendo invocá-lo, quem, por falta de diligência ordinária, deu azo a que se configurasse...<sup>49</sup>.

### 7.2.2 Do dolo

Antônio Carlos Flores De Moraes conceitua “dolo”, como o “erro provocado intencionalmente a uma das partes pelo silêncio da outra ou de terceiro, com relação a fato ou qualidade que, caso fossem conhecidos, impediriam a celebração do contrato”.<sup>50</sup>

Ilustra o Professor Magano, como hipótese de dolo na área trabalhista: “quando alguém é, por exemplo, induzido a pedir demissão do emprego, em que goza de estabilidade, e aceitar contratação com terceiro, sem idoneidade financeira”.<sup>51</sup>

Tratando-se de empregador, doutra sorte, Hugo Gueiros Bernardes esclarece que “não há prescrição nem caducidade enquanto permanece o empregador iludido pelo procedimento doloso do empregado”.<sup>52</sup>

### 7.2.3 Da coação

Délio Maranhão assim ensina:

A alegação dos vícios de vontade, traduzidos pelo dolo ou pela coação, no campo do direito de que cogitamos, surge, mais frequentemente, não no que concerne à conclusão do contrato, mas às suas cláusulas ou à sua execução (renúncia, transação e quitação)...<sup>53</sup>

Carvalho Santos, citado por Rodrigues Pinto, assim conceitua a “coação”: “o constrangimento exercido sobre uma pessoa, com o fim de obrigá-la a consentir”. Assevera Rodrigues Pinto que

é, sem dúvida, o vício de que mais se cogita, no Direito Individual do Trabalho face à posição de superioridade naturalmente assegurada ao empregador, na relação de emprego. Por isso, a inteligência do art. 100 do Código Civil, que

49 Magano, op. cit., p. 156-7

50 Flores de Moraes, op. cit., p. 169.

51 Magano, op. cit., p. 57.

52 Gueiros, op. cit., p. 140.

53 Maranhão, op. cit., p.221.

exclui de tal classificação o exercício normal do direito ou o simples temor reverencial.<sup>54</sup>

#### 7.2.4 Da simulação

Para defini-la, Sílvia Rodrigues cita Beviláqua: “A simulação é (...)uma declaração enganosa da vontade, visando produzir efeito diverso do ostensivamente indicado”.<sup>55</sup>

O saudoso Délio Maranhão, por sua vez, esclarece que “Comumente, a simulação, no que tange ao contrato de trabalho (dissimulado), prende-se a um suposto contrato de sociedade (simulado)”.<sup>56</sup>

#### 7.2.5 Da fraude

Octávio Bueno Magano, do seguinte modo, conceitua a “fraude”:  
“Fraude é o uso de meio aparentemente lícito para obter resultado proibido por lei”.<sup>57</sup>

E Rodrigues Pinto assim informa:

Fraude (no sentido comum, engano ou burla) é o uso do direito em contrário à sua finalidade, nas três classes em que se divide: fraude à lei, contra credores e à execução. É, em sua primeira modalidade, um expediente largamente usado pelos empregadores como reação de defesa, embora ilegítima, contra o conteúdo protecionista do empregado na legislação laboral, daí a radical preocupação da CLT (art. 9º) em cortar-lhe toda possibilidade de produzir efeitos contra o tutelado.

*TRT 2ª rEG. ro 9.4*

*40/94-Ac.10ª T.57.391/95, 23.10.95*

*Rel. Min. Renato de Lacerda da Paiva*<sup>58</sup>

E, tratando-se dos vícios do consentimento de maneira geral, assim conclui o eminente Mestre:

<sup>54</sup> Rodrigues Pinto, op. cit., p.177.

<sup>55</sup> Sílvia Rodrigues, op. cit., p. 218.

<sup>56</sup> Maranhão, op. cit., p. 221.

<sup>57</sup> Magano, op. cit., p. 159.

<sup>58</sup> *Revista Ltr.* 60-04/545

Os vícios de consentimento se identificam entre si por invalidarem o ato jurídico e comumente são confundidos em seus sinais característicos, graças a essa identidade de resultado. Todavia, guardam distinções, em aspectos particulares (...)

Desse modo:

O erro, a ignorância e o dolo consomem-se com o concurso de um só sujeito ativo (...)

Já a coação e a simulação exigem o concurso de dois sujeitos. Na coação, um deles é ativo e outro passivo. Na simulação ambos são sujeitos ativos...

A coação (...) é o único dos vícios que se configura, mesmo que o coator seja estranho ao ato (...) Nos demais casos é obrigatório o nexa entre o responsável pelo vício e sua participação na prática do ato.

O erro ou a ignorância anulam, necessariamente, todo o contrato. Assim também a fraude contra credores ou à execução e a simulação absoluta. Já a simulação relativa preserva a validade do ato dissimulado. Também nos casos de dolo e coação a invalidade pode restringir-se à parte do ato ou condição do contrato por ele viciada, preservando-o no seu restante. Enfim, a simulação inocente pode não ser causa de anulação, se invocada por terceiros, aos quais não prejudicou.

## CONCLUSÃO

Como assevera Guillermo Cabanellas:

Como norma, las leyes referentes al contrato de trabajo pretenden, en su finalidad, sustituir el régimen de necesidad de fuerzas, en que generalmente se producen las relaciones entre el capital y trabajo, por outro de humanidade y moral; intentan despojar al trabajo de la índole de simple mercancia, valorada según los principios de la oferta y la demanda, para convertido en vínculo de colaboración, condicionada a la vez por imperativos económicos y principios de justiça...

Essas circunstancias, que imprimem al contrato de trabajo una fisionomia particular, revelan, en los elementos de tal convenio, variaciones cuya naturaleza há sido formulada por Gallart Folch, diciendo que en el contrato de trabajo se dan caracteres distintos a los demás contratos, pues los sujetos de la relación han de ser precisamente patronos y trabajadores...<sup>60</sup>

Por esse motivo mesmo, isto é, em razão de as partes no contrato de trabalho tratarem-se, especificamente, de “empregador” e “emprega-

<sup>60</sup> Cabanellas, op. cit., p.108

do”, tudo em relação à avença torna-se também especial, merecendo tratamento adequado.

Partes essas nitidamente desiguais requerem também tratamento desigual entre elas mesmas e frente a todos os outros ramos do Direito, buscando o equilíbrio absolutamente necessário.

E é o que se pretende mostrar na pesquisa então realizada.

Infere-se que a tendência é cada vez mais particularizar o Direito do Trabalho e, conseqüentemente, a formação do contrato de trabalho, até mesmo flexibilizando as relações dele advindas, por meio de um espírito de razoabilidade e realidade social.

A necessidade de mudança é irreversível, até porque, somente assim, o trabalhador conseguirá garantir e firmar o seu espaço diante do progresso tecnológico. Esse é, sem dúvida, o maior desafio da atualidade.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BERNARDES, Hugo Gueiros. *Direito do Trabalho*. v. I. São Paulo: Editora Ltr, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. Tomo II, v.I, 3.ed. Buenos Aires: Editora Heliasta S.R. L., 1988.
- CAMPANHALE, Adriano et alii. *CLT e Legislação*. 92. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1994.
- CÓDIGO CIVIL. 45. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.
- CONSTITUIÇÃO FEDERAL 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.
- CORDEIRO, Antônio Menezes. *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 1991.
- DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. v. III, 10 ed. São Paulo: Saraiva, 1995.
- ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. Goiânia: Fundação de Promoção Social, 1990.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1988.
- GOMES, Orlando. *Introdução ao Direito Civil*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.
- GOMES, Orlando et alii. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro, Forense, 1995.



- MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Editora Ltr, 1988.
- MORAES FILHO, Evaristo alii. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Editora Ltr, 1991.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*. São Paulo: Editora Ltr, 1994.
- PLÁCIDO e SILVA. *Vocabulário Jurídico*. v. I e II. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984.
- RÁO, Vicente. *Ato Jurídico*. São Paulo: Editora Max Limonad, 1961.
- REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. 9. ed. São Paulo, 1981.
- REVISTA LTR, São Paulo, ano 60.
- RODRIGUES, Sílvio. *Direito Civil*. v. I. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 1983.
- SUSSEKIND, Arnaldo alii. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. I, 9. ed. Rio de Janeiro: Editora Livraria Freitas Bastos, 1984.