



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
CURSO DE DIREITO

**RELAÇÃO DE TRABALHO
TRABALHO ILÍCITO X TRABALHO PROIBIDO E SEUS EFEITOS
JURÍDICOS**

PEDRO HENRIQUE DE OLIVEIRA

Goianésia-GO
2020

PEDRO HENRIQUE DE OLIVEIRA

**RELAÇÃO DE TRABALHO
TRABALHO ILÍCITO X TRABALHO PROIBIDO E SEUS EFEITOS
JURÍDICOS**

Artigo de conclusão de curso apresentado à Faculdade Evangélica de Goianésia (FACEG), como requisito parcial avaliativo para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Adonis de Castro Oliveira.

PEDRO HENRIQUE DE OLIVEIRA

FOLHA DE APROVAÇÃO

**RELAÇÃO DE TRABALHO
TRABALHO ILÍCITO X TRABALHO PROIBIDO E SEUS EFEITOS
JURÍDICOS**

Goianésia-Goiás, _____ de _____ de 2020

BANCA EXAMINADORA

Presidente e Orientador: Prof. Me. Adonis de Castro Oliveira
Faculdade Evangélica de Goianésia

Membro Titular: Simone Maria da Silva Rodrigues
Faculdade Evangélica de Goianésia

Membro Titular: Osmar Domingos de Barros Filho
Faculdade Evangélica de Goianésia

RELAÇÃO DE TRABALHO TRABALHO ILÍCITO X TRABALHO PROIBIDO E SEUS EFEITOS JURÍDICOS

PEDRO HENRIQUE DE OLIVEIRA

RESUMO

As relações de trabalho têm se modificado desde o momento em que o homem percebeu que deveria exercer algum tipo de atividade para manter-se. As ciências jurídicas surgiram como uma necessidade na sociedade capitalista de regulamentar as relações de trabalho, uma vez que grande parte das atividades realizadas pelos trabalhadores tornou-se mais precarizado após a Revolução Industrial. Foi a partir desta percepção que este trabalho foi desenvolvido como forma de descrever e definir o trabalho proibido e seus efeitos jurídicos, cujo objetivos compreender a distinção entre relação de emprego e relação de trabalho, identificar o conceito de trabalho ilícito e trabalho proibido e suas implicações jurídicas no contexto da legislação brasileira, com destaque para as atividades exercidas no jogo do bicho e exploração sexual. Para atender tais objetivos, utilizou-se a pesquisa do tipo descritiva, de cunho qualitativo, com coleta de dados em livros, revistas e artigos publicados na internet, além da jurisprudência sobre o assunto em questão. Não há dúvidas sobre a importância do estudo proposto, uma vez que o trabalho ilícito está presente na sociedade, tornando-se analisar elementos sociais e econômicos que levam as pessoas a se submeter a esse tipo de relação de trabalho. Os resultados da pesquisa mostraram que grande parte das atividades como o jogo do bicho e exploração sexual, os doutrinadores posicionam-se pelo não reconhecimento do vínculo empregatício, por se tratar de atividades ilícitas.

Palavras-chave: Relação de trabalho. Ciências Jurídicas. Trabalho Ilícito. Trabalho Proibido. Exploração sexual. Jogo do bicho.

ABSTRACT

Labor relations have changed since the moment when man realized that he should exercise some type of activity to maintain himself. The legal sciences emerged as a necessity in capitalist society to regulate labor relations, since a large part of the activities carried out by workers became more precarious after the Industrial Revolution. It was from this perception that this work was developed as a way of describing and defining prohibited work and its legal effects, whose objectives are to understand the distinction between employment relationship and employment relationship, identify the concept of illegal work and prohibited work and its implications in the context of Brazilian law, with emphasis on activities carried out in the game of animals and sexual exploitation. To meet these objectives, a descriptive, qualitative research was used, with data collection in books, magazines and articles published on the internet, in addition to the jurisprudence on the subject in question. There is no doubt about the importance of the proposed study, since illegal work is present in society, making it necessary to analyze social and economic elements that lead people to submit to this type of work relationship. The results of the research showed that a large part of the activities, such as

the animal game and sexual exploitation, the indoctrinators position themselves by not recognizing the employment relationship, as these are illegal activities.

Keywords: Work relationship. Legal Sciences. Illicit Work. Prohibited Work. Prostitution. Animal game.

INTRODUÇÃO

A criação das ciências jurídicas, quando ocorreu a Revolução Industrial na Inglaterra foi preponderante para que se desenvolvesse as relações de trabalho, uma vez que a indústria nascente exigiu por parte do empregador, a contratação de mão-de-obra, e conseqüentemente, uma legislação que atendesse aos anseios dos trabalhadores e patrões.

A partir deste contexto é que este trabalho foi construído tendo como objetivos compreender a distinção entre relação de emprego e relação de trabalho e objetivos específicos identificar o conceito de trabalho ilícito e trabalho proibido e suas implicações jurídicas no contexto da legislação brasileira, com destaque para as atividades exercidas no jogo do bicho e na prostituição.

A partir destes objetivos, apresentou-se a seguinte problemática: quais as implicações jurídicas relacionadas às relações de trabalho e emprego e como o trabalho ilícito/proibido desenvolveu-se ao longo dos anos no contexto da legislação trabalhista brasileira?

O estudo se justifica pela complexidade do assunto e mesmo com a existência de um ordenamento jurídico regulamentando as relações de trabalho, os trabalhos ilícitos/proibidos estão presentes na sociedade, tornando-se necessário analisar elementos sociais e econômicos que levam as pessoas a se submeter a esse tipo de relação de trabalho.

Para construção do artigo, utilizou-se a pesquisa do tipo descritiva, de cunho qualitativo, com coleta de dados em livros, revistas especializadas, legislação, leis e banco de dados publicados em web sites e jurisprudência, na qual foram escolhidas duas decisões a respeito de reclamação de Direito do trabalho exercida pela atividade exercida no jogo do bicho e exploração sexual.

O primeiro tópico trouxe o contexto histórico de criação do direito trabalhista a partir da Revolução Industrial ocorrida na Inglaterra e a importância do contrato de trabalho e os requisitos para que este contrato tenha validade, encerrando-se este tópico descrevendo a distinção entre relação de emprego e trabalho. Em alguns casos, os termos emprego e trabalho são tidos como sinônimos, porém, não podem ser confundidos, pois cada um destes termos possui sua peculiaridade e que foram destacadas neste artigo.

Tem-se uma relação de emprego quando há prestação de serviços de natureza não eventual, pessoal e mediante pagamento de salário. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) considera que para haver relação de emprego devem estar presentes todos os requisitos previstos no artigo 3º, como a pessoalidade, onerosidade, subordinação, não eventualidade e alteridade, todos estes caracterizam o contrato de trabalho. Por outro lado, tem-se uma relação de trabalho quando decorre uma obrigação do trabalhador em realizar as atividades contratadas e do empregador de cumprir as obrigações previstas no contrato de trabalho, como o pagamento do devido salário.

O segundo tópico trouxe o conceito de trabalho ilícito, destacando dentre as atividades com objeto ilícito a prostituição (exploração sexual), jogo do bicho, tráfico de drogas, contrabando, pirataria e falsificação. Destacou-se nesta investigação os três primeiros ilícitos e a posição dos doutrinadores sobre eles.

Por fim, o terceiro e último tópico trouxe as implicações jurídicas do trabalho ilícito, destacando a jurisprudência sobre o jogo do bicho e a exploração sexual, enfatizando que o Código Penal Brasileiro prevê várias condutas que envolvem a intermediação de terceiros no exercício da prostituição. Os artigos 228, 229 e 230 tipificam como ilícitas as condutas daquele que favorece a prostituição ou outra forma de exploração sexual, daquele que tira proveito desta, bem como daquele que mantém estabelecimento destinado para quaisquer atos ligados à prostituição. Dessa forma, para grande parte dos doutrinadores será impossível o reconhecimento do vínculo empregatício.

1 DISTINÇÃO ENTRE RELAÇÃO DE EMPREGO E DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Este primeiro tópico sobre as relações de trabalho com ênfase no trabalho ilícito e trabalho proibido com seus efeitos jurídicos passa pelo entendimento de como se desenvolveu o direito trabalhista, a partir do contexto histórico da Revolução Industrial ocorrida na Inglaterra e como as relações de trabalho vêm se modificando ao longo dos anos e influenciando o mundo do trabalho.

Também houve a necessidade, neste primeiro momento em que se fez a discussão sobre a relação de trabalho, o entendimento sobre o contexto histórico em que o trabalho vem se desenvolvendo. Na antiguidade o termo trabalho estava associado ao labor, algo cansativo e punitivo. “O homem, no exercício do trabalho, sofre ao vacilar sob um fardo, ou seja, um peso que precisa ser carregado para o resto da vida” (WOLECK, 2020, p.2).

Etimologicamente a palavra trabalho originou-se do latim *tripalium*, ou seja, um instrumento feito de dois troncos amarrados entre si para provocar o suplício ou tortura. Dessa forma, por muitos anos, o termo trabalho esteve relacionado a uma experiência dolorosa, um padecimento, castigo e punição. Delgado (2017) chamou a atenção para o fato de que em diferentes línguas, seja o grego, latim, francês, alemão, russo ou português, o termo trabalho tem em sua raiz os mesmos significados.

Concepções diferentes de trabalho foram verificadas tanto na Idade Média quanto na Idade Moderna. Na concepção cristã presente no mundo medieval, o trabalho passou a ser considerado um instrumento de salvação e como forma de realização da vontade divina e tinha como objetivos moldar o caráter do homem. Na concepção Moderna, período compreendido entre os anos de 1453 até 1789, o trabalho passou a ser definido como uma condição intrínseca para que o homem pudesse se desenvolver, conceito este defendido pelo protestantismo (OLIVEIRA, 2016).

No início da industrialização verificada na Inglaterra em meados do século XVII, os direitos trabalhistas eram inexistentes e as relações entre empregado e patrão era de submissão e exploração, com baixos salários, locais de trabalho insalubres, alta rotatividade de trabalhadores, exploração do trabalho infantil e feminino, jornada de trabalho que poderia durar até 16 horas ininterruptas (DELGADO, 2017).

A situação precária do trabalho fez com que surgisse um novo ramo das ciências jurídicas voltadas para o estudo das relações de trabalho existentes até então e baseadas nas reivindicações dos trabalhadores. Dessa forma, as ciências jurídicas passaram a representar o “conjunto de meios pelos quais é reconhecida juridicamente a pessoa do trabalhador, na sua significação absoluta de pessoa humana” (SARTORI, 2019, p. 23).

Um estudo conduzido por D’Angelo (2017) sobre as relações de trabalho esclareceu que historicamente, os trabalhadores prestavam seus serviços em condições precárias, como já constatado por Delgado (2017) e que as lutas por melhores condições se acirraram a partir da Revolução Industrial com a necessidade de contratação de trabalhadores mais especializados, e conseqüentemente, de um ambiente menos insalubre e no qual os profissionais pudessem exercer suas atividades.

A Revolução Industrial provocou algumas mudanças como a mecanização do processo de produção, a invenção do tear mecânico, da máquina a vapor, utilização da energia hidráulica e progressos na produção do carvão, aço e ferro exigiram um profissional mais especializado, que pudesse desenvolver funções mais específicas e num contexto de trabalho mais coletivo. A Revolução Industrial também começou a provocar mudanças nas relações de

trabalho entre empregador e empregados (DELGADO, 2017).

Nas palavras de D'Angelo (2017, p. 38), a partir do “capitalismo nascente e da Revolução Industrial, os empregadores não só ditavam todas as regras como relegava seus trabalhadores à condição de explorados”. Essa condição fez com que o Estado passasse a intervir nas relações de trabalho a fim de diminuir a opressão sobre o empregado. Assim mesmo estas reivindicações não foram automáticas e só passaram a fazer parte do mundo do trabalho de forma efetiva depois de muitas lutas e protestos dos trabalhadores.

Marx, apesar de não falar diretamente sobre o direito de trabalho, fez severas críticas ao capital nascente e a subordinação do trabalhador ao capitalismo nascente na esteira da Revolução Industrial. Para ele, o direito do trabalho deveria contemplar um significativo avanço dos trabalhadores no terreno da luta de classes, no entanto, o que se presenciou foi o nascimento de um capitalismo exacerbado e do trabalho precarizado, caracterizando-se ainda mais pelo sentido exploratório daqueles que detinham o capital (SARTORI, 2019).

Essa condição de subordinação passou a ter outra conotação, com a criação das ciências jurídicas, em especial, do direito destinado às relações de trabalho. A própria sociedade começou a perceber que precisaria de mudanças que pudessem organizar o processo produtivo e as relações entre patrões e empregados (D'ANGELO, 2017).

O direito do trabalho é considerado o ramo especializado que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização de seus contornos mais destacados (D'ANGELO, 2017, p. 49).

O direito do trabalho tem como escopo proteger o trabalhador, e neste sentido, Alves, Almeida e Rodrigues (2015) esclareceram que para um melhor entendimento sobre o assunto, é preciso fazer a definição de relação de trabalho. Trata-se de uma expressão genérica que diz respeito a toda modalidade de contratação para prestação de serviços, seja de um empregado, seja de um trabalhador que não possui vínculo empregatício, como o trabalhador autônomo, eventual e temporário.

A relação entre empregador e empregado passou a ser regida pelo contrato de trabalho que com o passar do tempo teve suas características modificadas, alteradas e com características distintas para cada tipo de trabalho exercido pelo trabalhador. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 442 define contrato de “trabalho individual como o acordo tácito ou expreso correspondente à relação de emprego” (ZANLUCA, 2018, p. 132).

Um dos requisitos básicos para que o contrato de trabalho tenha validade é que este deve obedecer aos requisitos da lei civil, ou seja, requisitos jurídicos que nortearão as relações de trabalho, em especial aqueles descritos pelo Código Civil, quais sejam: capacidade entre as partes (empregador/trabalhador), objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei. No Brasil estes requisitos estão descritos no Código Civil (RIBEIRO; RIBEIRO, 2016).

O contrato de trabalho ainda apresenta como requisito descrito pelo artigo 104 do Código Civil o fato de não haver forma prescrita ou não defesa em lei, com exceção de alguns casos específicos e excepcionais que devem ser observadas tanto pelo empregador quanto pelo empregado. Para sua formação é necessária a vontade das partes, que celebram em comum acordo os direitos e obrigações de forma consensual (BARROS, 2014).

Não deve ser desconsiderado ainda que a relação de trabalho, efetivada pelo contrato de trabalho, deve ser um acordo de vontades, pode ser escrito ou verbal, como também descrito pela Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 443 “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado e indeterminado” (BRASIL, 1943, p.147).

O contrato de trabalho se caracteriza quanto a sua natureza jurídica por ser bilateral, consensual, oneroso e de prestações sucessivas. Delgado (2017) esclareceu que o contrato de trabalho é bilateral porque além de ser considerado entre as partes, ou seja, entre empregado e empregador, também gera direitos e obrigações para ambos. É consensual pois tem como base um acordo de vontades e que independe de qualquer forma especial ditada pela lei. Dessa forma, para que o contrato tenha validade, é o bastante o consentimento das partes. O contrato também é oneroso, uma vez que pressupõe o pagamento de um salário.

Quanto ao consentimento, se houver algo como dolo, erro, simulação, coação ou fraude, este contrato não produzirá efeitos jurídicos, pois ambos (empregado e empregador) devem estar livres para celebrarem um contrato conforme os ditames da lei. Deve haver ainda uma relação de fidelidade entre empregado e empregador. O empregado não pode divulgar dados da empresa, tampouco estabelecer uma atividade que concorra com a do patrão. Se comprovadas estas práticas, o empregado poderá ser dispensado por justa causa (BARROS, 2014).

A partir destas concepções iniciais sobre o desenvolvimento histórico das ciências jurídicas, enfatizando o contrato de trabalho e sua importância na relação trabalhista, os próximos assuntos abordados se referem à descrição do conceito de relação de emprego e trabalho, que com a Emenda Constitucional n. 45 que alterou o artigo 114 da Constituição

Federal deu outro enfoque à distinção entre relação de trabalho e relação de emprego (MIGLIORA, 2015).

1.1 Relação de Emprego

A Emenda Constitucional n. 45 que alterou a redação do artigo 114 da Constituição Federal deu um novo enfoque para a definição das relações de trabalho e emprego no Brasil. Antes dessa mudança, a redação do artigo 114 limitava a competência da Justiça do Trabalho no que compete aos conflitos na relação de emprego, enquanto a nova redação fala em relação de trabalho. Desse modo houve o consenso dos legisladores e optou-se pela mudança adotando o termo de trabalho que também ampliou as relações jurídicas sobre o assunto presentes na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) (MIGLIORA, 2015).

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se configura como importante instrumento na proteção do trabalhador. Para que haja relação de emprego, alguns requisitos devem estar presentes nesta relação como a pessoalidade, onerosidade, subordinação, não eventualidade e alteridade, todos estes caracterizam o contrato de trabalho (ALVES; ALMEIDA; RODRIGUES, 2015).

O primeiro requisito, a pessoalidade se refere ao fato de que o trabalho não pode ser cumprido por uma terceira pessoa. A substituição do empregado somente ocorrerá em casos excepcionais de curta duração e desde que em comum acordo entre as partes interessadas: empregado e empregador. Nestas situações, o afastamento do empregado original apenas suspende, sem o recebimento do salário prestado pelo serviço correspondente ou interrompe o contrato de trabalho, mantendo o salário e não descaracterizando a relação empregatícia.

Esta pessoalidade incide apenas sobre o empregado, que deve ser uma pessoa física ou natural, enquanto o empregador pode ser tanto uma pessoa física quanto jurídica. Neste quesito, a CLT ensina que “qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados” (BRASIL, 1943, p. 74). Dessa forma, não há possibilidade de contratação da pessoa jurídica por pessoa jurídica, em se tratando de relação de emprego.

Quanto à onerosidade, a relação de trabalho é econômica, não gratuita, pois o trabalhador espera, ao fim de cada mês, o pagamento do seu salário. Se o trabalhador se privar voluntariamente de receber o salário, já não há existência de contrato de trabalho. Esta característica é presumida, pois se de um lado da relação de emprego há uma prestação de serviço, espera-se que do outro haja ônus da contraprestação por esse serviço, com pagamento

do salário correspondente ao serviço prestado. Em regra, presume-se que a prestação de serviços é onerosa, pois de um lado o “empregado assume a obrigação de prestar serviços, de outro, o empregador, a obrigação de pagar salário” (CORREIA, 2015, p. 67).

A subordinação é um requisito na relação de trabalho que diz respeito ao fato de que o empregado está subordinado ao patrão, obedecendo a todas as suas ordens, no que se refere às funções que deverá exercer, no âmbito do que foi acordado no contrato de trabalho. Dessa forma, a principal característica da subordinação é a dependência do empregado em relação ao empregador.

Correia (2015) descreveu três espécies de subordinação: jurídica, técnica e econômica. A espécie de subordinação jurídica foi adotada pela legislação trabalhista brasileira e se caracteriza por uma situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. A espécie técnica originou-se na França e não foi adotada pelo ordenamento jurídico brasileiro em virtude de que em alguns casos, a contratação estaria respaldada em conhecimentos técnicos específicos detidos pelo empregado. A espécie econômica originou-se na legislação alemã e se caracteriza pela econômica do empregado em relação ao empregador, dessa forma, depende do recebimento de salário para sua subsistência.

Cabe ainda o esclarecimento sobre a subordinação de que esta é meramente jurídica, pois ao oferecer os serviços ao empregador, o empregado se compromete em obedecer a regras, normas e sanções que deverão ser cumpridas em cumprimento do contrato de trabalho estabelecido entre as partes interessadas. Além disso, a subordinação é um dos requisitos mais relevantes para a diferenciação da relação de emprego de outras formas de contratação. “A subordinação é basicamente, a sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, onde há uma posição de dependência” (CORREIA, 2015, p. 69).

A não eventualidade é outro requisito que deve estar presente na relação de emprego prevista na CLT, ou seja, o trabalho deve ser prestado de forma habitual, contínua e não esporádica. Como a CLT não adotou o termo cotidiano ou diário, isso significa que o trabalho não precisa ser prestado obrigatoriamente todos os dias, mas deve ser frequente e sucessivo. Por outro lado, se o empregado não realiza suas funções de forma habitual, será considerado uma relação empregatícia eventual, e que conseqüentemente o descaracteriza como empregado (VASCONCELOS, 2015).

O último requisito que deve estar presente na relação de emprego se refere a alteridade, que obriga que todos os riscos do empreendimento devem ser suportados pelo empregador. Isso significa que o surgimento de eventuais riscos como crise financeira, os

prejuízos serão do empregador e não do empregado, sendo que estes deverão receber normalmente seus salários e benefícios (BONFIM, 2018).

1.2 Relação de Trabalho

Nas relações de trabalho é preciso considerar o entendimento sobre trabalhador autônomo, eventual e temporário, conceitos estes que devem ser esclarecidos.

O trabalhador autônomo é aquele que trabalha para si mesmo, prestando serviços por conta própria, e portanto, assume os riscos do seu próprio empreendimento. Essa espécie de trabalhador é dono de suas ferramentas de trabalho, ele mesmo organiza seu horário, valores cobrados e descontos pelos serviços prestados. O trabalhador autônomo se diferencia na relação de emprego pela falta de requisitos ou elementos fático-jurídicos da subordinação, em relação à forma de desenvolvimento das atividades contratadas, onde ele é o empregado e ao mesmo tempo, o tomador dos serviços (RODRIGUES; RODRIGUES, 2016).

Outra característica que define o trabalho autônomo é a ausência de sua vinculação com o contratante, pois não existe subordinação. Correia (2015) chama a atenção para o fato de que mesmo em se tratando de serviço contratado de pessoa física, a personalidade do autônomo pode ser afastada na medida em que não é necessário que ele próprio cumpra a obrigação. De forma geral, o trabalhador autônomo diferencia-se do empregado pela ausência de subordinação e personalidade em relação ao tomador de serviços no contexto da prestação de serviços.

O trabalhador eventual é aquele que presta serviços ocasionais, pois não há expectativa para que retorne ao local de trabalho, caracterizando-se pela falta do requisito de habitualidade ou não eventualidade, configurando também o vínculo não empregatício. Dessa forma, não há fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, além de caracterizar-se pela curta duração do trabalho prestado e a não correspondência entre a natureza da prestação de serviços. É preciso destacar ainda que o trabalhador eventual é segurado obrigatório da previdência social, sendo considerado contribuindo individual (VASCONCELOS, 2015).

Segundo Delgado (2017) podem ser identificados pelo menos quatro principais teorias que fixam os critérios de identificação do elemento da eventualidade: a teoria do evento, que faz referência ao trabalhador contratado para atender um serviço esporádico; a teoria da descontinuidade, que se baseia na ideia de segmentação na prestação do serviço num determinado período de tempo; a teoria dos fins de empreendimento, destinada ao trabalhador que realiza tarefas estranhas àquelas exercidas pelo contratante, e por última, a teoria da

fixação jurídica, que qualifica como trabalhador eventual aquele que não se fixa a um ou outro tomador de serviços.

Delgado (2017) também fez uma distinção entre trabalhador eventual e trabalhador avulso. Este último se distingue do eventual pela oferta de seus serviços no mercado específico em que atua através de uma entidade intermediária, como uma agência de empregos, que se encarrega de arrecadar o valor correspondente à prestação do serviço e repasse ao trabalhador. No caso do trabalhador eventual, este possui apenas os direitos inerentes ao salário contratado e à multa rescisória.

Por fim, a Lei n. 6.019/1974 regulamentou o trabalho temporário. A relação de trabalho com o trabalhador temporário ocorre quando há necessidade momentânea de substituição dos empregados permanentes pelo tomador de serviços, sobretudo, quando há aumento da produção e excepcional necessidade de contratação de mão-de-obra para determinada atividade. Essa contratação deverá ser por tempo determinado, de no máximo três meses, com exceção dos casos previstos pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Uma característica do trabalho temporário é que este terá direito ao salário equivalente àqueles fixado em lei. O trabalhador voluntário foi regulamentado pela Lei n. 9608/98 e trata-se de atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou ainda, o trabalhador que presta serviços em empresa privada sem fins lucrativos com objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social.

O trabalho voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigações de natureza trabalhista ou previdenciária, sendo que os seus serviços são celebrados mediante termo de adesão por tempo determinado ou indeterminado. Este tipo de trabalho é desenvolvido por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou ainda, para instituições públicas sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos, ou de assistência social.

E por último, o trabalho intermitente foi introduzido pela CLT com a reforma trabalhista e pressupõe a celebração de contrato escrito e registrado em carteira de trabalho, ainda que previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho. A legislação exige que o trabalhador seja avisado pelo menos com três dias de antecedência e terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado. Se neste prazo de um dia não houver resposta positiva do trabalhador, entende-se que houve recusa. “O empregador deverá recolher as contribuições previdenciárias e garantir os depósitos fundiários, sendo que, a cada doze meses de trabalho, fará jus a um mês de férias” (BRASIL, 2017, p. 9).

A partir deste entendimento sobre as relações de trabalho e emprego, passou-se para o estudo sobre o trabalho ilícito, enfatizando o seu conceito, causas e consequências para a relação empregado e empregador. Num sentido geral, o trabalho ilícito fere o elemento de validade do negócio jurídico ligado ao objeto, sendo este considerado ilícito, contra a moral e os bons costumes, não sendo amparado pela legislação, e portanto, não gera vínculo empregatício e constitui-se nulo de pleno direito (RODRIGUES; FONSECA, 2015).

2 TRABALHO ILÍCITO

Antes da abordagem sobre o trabalho ilícito é necessário esclarecer que há uma distinção entre trabalho ilícito e trabalho proibido. Em relação ao primeiro tipo, Ramos (2020) explicou que se trata daquele prestado de forma ilícita, uma vez que o próprio objeto do contrato de trabalho se refere à prestação de serviços. Neste caso, não há reconhecimento de seus efeitos, não podendo alegar o desconhecimento da vedação legal. Já o segundo tipo de trabalho é aquele prestado em desacordo com as normas de proteção trabalhista. Dessa forma, os efeitos do contrato de trabalho são resguardados.

Não se pode confundir o trabalho ilícito com o proibido, pois o primeiro não produz nenhum efeito, porque viola valores de moralidade, legalidade, contrário ao direito e à ordem pública. No trabalho ilícito o trabalhador não tem sequer direito aos salários ainda não pagos. No segundo caso, o trabalho proibido eiva o controle de nulidade absoluta, mas produz alguns efeitos. Não se podendo restituir ao estado anterior, deverá o juiz fixar uma indenização equivalente aos salários ainda não pagos e nada mais (RAMOS, 2020, p. 73).

Ainda sobre o trabalho ilícito este pode ser definido como o exercício de atividade que envolve um tipo penal legal sendo contrário a um dos requisitos dos contratos de direito civil, uma vez que possui como objeto uma atividade ilícita, e como consequência, não há o reconhecimento do vínculo empregatício. Este tipo de trabalho é nulo de pleno direito não havendo percepção de direitos trabalhistas (RAMOS, 2020).

Dessa forma, é vedado qualquer tipo de trabalho em atividade cujo objeto é ilícito, entendendo-se como objeto ilícito tudo o que é contrário a moral e aos bons costumes. De forma geral, o Código Civil, em seus artigos 104 e 166 estabelece que a validade do negócio jurídico requer objeto lícito e se tornará nulo quando for ilícito, impossível ou indeterminável seu objeto (RODRIGUES; FONSECA, 2015).

Para Ferreira (2019), toda e qualquer atividade ilícita reveste-se de uma figura

delitiva ou de uma contravenção penal, de forma que a ilicitude é confundida com a própria atividade desenvolvida, isto é, tem-se a ilicitude do objeto, e por conseguinte, há a nulidade do contrato de trabalho, vez que está ausente um dos requisitos de validade dos atos jurídicos.

É preciso o esclarecimento de que o fato de ser ilícita a atividade do empregador não contamina o empregado, que está de boa-fé, cumprindo suas obrigações contratuais. Isso significa que se há desconhecimento de uma pessoa da ilicitude do ato, para ela o negócio jurídico é válido. Em situações que o profissional exerce suas funções, ainda que ilícitas, mas de boa-fé, o posicionamento dos juristas tem sido o de não reconhecer o vínculo empregatício, não contrariando desta forma, a legislação civil e nem dando credibilidade à exploração da atividade ilícita (VASCONCELOS, 2015).

Dentre as atividades com objeto ilícito destacam-se a prostituição, jogo do bicho, tráfico de drogas, contrabando, pirataria e falsificação. Estes ilícitos estão bem presentes na sociedade brasileira e muitas vezes são tolerados pelos indivíduos. Destacou-se nesta investigação os três primeiros ilícitos e a posição dos doutrinadores sobre eles.

Sobre a prostituição, Ferreira (2019) argumentou que a prostituição não é prática vedada pela legislação, mas atividade reconhecida pela Classificação Brasileira de Ocupações (COB), com a possibilidade das pessoas se prostituírem de forma legal. No entanto, a legislação brasileira veda a prática do lenocínio e do rufianismo, que constituem a exploração do ato sexual alheio, sendo essas condutas tipificadas penalmente conforme o ordenamento jurídico brasileiro. O Código Penal assim expressa sobre a prostituição:

Mediação para servir a lascívia de outrem Art. 227 - Induzir alguém a satisfazer a lascívia de outrem: Pena - reclusão, de um a três anos. (...); Favorecimento da prostituição ou outra forma de exploração sexual Art. 228. Induzir ou atrair alguém à prostituição ou outra forma de exploração sexual, facilitá-la, impedir ou dificultar que alguém a abandone: Pena - reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa. (...); Casa de prostituição Art. 229. Manter, por conta própria ou de terceiro, estabelecimento em que ocorra exploração sexual, haja, ou não, intuito de lucro ou mediação direta do proprietário ou gerente: Pena - reclusão, de dois a cinco anos, e multa; Rufianismo Art. 230 - Tirar proveito da prostituição alheia, participando diretamente de seus lucros ou fazendo-se sustentar, no todo ou em parte, por quem a exerça: Pena - reclusão, de um a quatro anos, e multa (BRASIL, 1940, p. 91).

O entendimento que se extrai do Código Penal é que os profissionais do sexo são considerados pelo sistema penal vítimas dos crimes de lenocínio e de rufianismo, práticas de quem se beneficia com a exploração sexual alheia. Nesses casos, sob o ponto de vista do

Direito do Trabalho, o empregador seria o criminoso, que se beneficia com a prostituição alheia, enquanto o empregado seria a vítima do crime, que tem a sua sexualidade explorada (FERREIRA, 2019).

O jogo do bicho consiste num sistema de apostas vedado pela legislação brasileira (Decreto-Lei n. 3.688/41), mas apesar de ser classificada como uma atividade ilícita, a doutrina e jurisprudência frequentemente adotam posicionamento mais flexível quando à possibilidade de reconhecimento do vínculo de relação trabalhista. Ferreira (2019) entende que mesmo que as autoridades sejam complacentes com o jogo do bicho, deve-se aplicar a lei e considerar inexistente a relação de emprego, pois é impossível transformar um ato considerado pela legislação como ilícito, sob pena de subverter a ordem jurídica.

Ferreira (2019) rejeita a fixação de indenização a ser paga pelo reclamado pela atividade prestada, nos termos do artigo 606 do Código Civil, pois entende que o dispositivo, no seu parágrafo único, não autoriza pagamento de nenhuma retribuição a quem prestou serviços à lei de ordem pública, como é o caso da lei que define contravenção penal. Por outro lado também sustenta que a indenização pleiteada pelo empregado não deve ser negada, mas revertida para entidade beneficente de escolha do juiz, nos termos do artigo 883 do Código Civil, de forma a evitar o enriquecimento ilícito do empregador, como sustenta o doutrinador também em relação a outras atividades ilícitas praticas no país.

O contrabando também é considerado uma atividade ilícita no Brasil, pois se refere à comercialização de produtos nacionais e importados sem o pagamento dos devidos tributos, como uma forma de gerar maior lucratividade para as pessoas que comercializam determinados produtos. Tratando-se de uma atividade ilícita, não poderá gerar efeitos jurídicos caso o empregador demande uma ação trabalhista (FERREIRA, 2019). O Código Penal brasileiro traz a seguinte definição para contrabando:

Art. 334 – Importar ou exportar mercadoria proibida ou iludir, no todo ou em parte, o pagamento direito ou imposto devido pela saída ou pelo consumo de mercadoria. § 2º Equipara-se às atividades comerciais, para os efeitos deste artigo, qualquer forma de comércio irregular ou clandestino de mercadorias estrangeiras, inclusive o exercido em residências (BRASIL, 1940, p. 334).

O tráfico de drogas é outra atividade ilícita em que a pessoa que exerce a atividade, denominada de traficante não tem direito de reclamar o vínculo trabalhista, uma vez que a droga ou objeto de trabalho, é ilícita. Logo, o contrato de trabalho estabelecido nesta relação é nulo, sendo incluído neste caso, o empregado que vende droga a pedido do seu empregador (traficante). Exceção é reconhecida nesta questão em relação à pessoa que não

tráfica, mas que é usuária de drogas, pois nesta situação a possível tentativa de reconhecimento do vínculo será anulável por se tratar de um indivíduo relativamente incapaz, apesar de sobre ela incidir uma pena, ainda que menor (FERREIRA, 2019).

Sobre estas atividades descritas, os doutrinadores posicionam-se pela admissibilidade do reconhecimento da relação de trabalho e a decisão encontra-se pautada no ilícito penal como medida para o não reconhecimento de qualquer direito rescisório. Como consequência jurídica de todos os contratos de trabalho que têm um objeto jurídico ilícito será o não reconhecimento do vínculo empregatício, pois o negócio jurídico é inválido, envolvendo um tipo legal penal, de forma que, o trabalhador não terá direito de receber nenhuma verba contratual, como está assegurado aos trabalhadores que exercem atividade lícita e que são regidos pela CLT (MIGLIORA, 2015).

O argumento dos doutrinadores para este posicionamento está no fato de que a própria Constituição Federal, em seu artigo 5º limita a prática profissional ao afirmar que é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. Isso significa que o indivíduo pode exercer uma profissão, desde que as atividades exercidas estejam em consonância com a legalidade (DELGADO, 2017).

Mas há também doutrinadores que defendem o reconhecimento da relação de emprego, argumentando que o trabalhador tem direito a todas as verbas rescisórias, devendo ser indenizado com o equivalente à energia gasta no dispêndio do trabalho realizado, uma vez que não há como as partes retornarem ao estado anterior, ou seja, antes da assinatura do respectivo contrato de trabalho (CATTANI, 2016).

O Código Civil, no artigo 182 deixa claro que “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” (BRASIL, 2002). Nem sempre, contudo, será possível devolver as partes ao estado e que se encontravam antes da realização do negócio jurídico. Nestes casos, a solução será a conversão dessa obrigação de retorno ao estado anterior em indenização equivalente.

No entanto, há duas exceções: quando a atividade mesmo sendo ilícita e o trabalhador a desenvolve de boa-fé, ou seja, não sabia da ilicitude das atividades, neste caso, o vínculo será reconhecido e o empregado receberá todas as verbas a que tiver direito. Outra exceção ocorre quando em face da alegação de que o trabalhador não pode ser prejudicado em seus direitos, mesmo que este tenha exercido atividade ilícita, o legislador garante ao trabalhador seus direitos (BONFIM, 2018).

Alves, Almeida e Rodrigues (2015) chamaram a atenção para o fato de que o empregado, nos casos que envolvam objeto ilícito, apenas terá direito a alguma verba rescisória caso o empregador cometa alguma das faltas graves previstas no artigo 483 da CLT. Sendo assim, o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear indenização quando forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.

Nesse sentido, o próximo tópico trouxe uma descrição das implicações jurídicas do trabalho ilícito, com destaque para a exploração sexual e o jogo do bicho. A análise jurisprudencial destes ilícitos levanta muitos questionamentos, ora com defensores para este tipo de atividade, ora com negação de direitos aos trabalhadores que exercem atividades ligadas a estes ilícitos.

3 IMPLICAÇÕES JURÍDICAS DO TRABALHO ILÍCITO

Entendido o conceito de trabalho ilícito e sua tipificação este terceiro e último tópico abordou o trabalho ilícito sob a ótica do Direito do Trabalho, nesse sentido é preciso uma reflexão sobre a definição de ilícito, o que para Bettela (2016) não significa apenas objeto contrário à lei, mas também o objeto contrário à moral, aos princípios da ordem pública e aos bons costumes.

Retomamos os estudos de Barros (2014) e Delgado (2017) para exemplificar o contrato de trabalho com objeto ilícito, ou seja, cuja obrigação pessoal a ser executada pelo profissional, é contrária à lei ou vedada por ela. Dessa forma, havendo ilicitude do objeto do contrato de trabalho, a nulidade do contrato é absoluta, não sendo devidos, no entendimento da doutrina majoritária, quaisquer direitos trabalhistas.

Esse entendimento também foi adotado por Martins (2009), que esclareceu que as reclamações trabalhistas fundadas em contrato de trabalho com objeto ilícito devem ser extintas sem o julgamento do mérito, por impossibilidade jurídica do pedido e falta de interesse processual, não devendo ser alcançado ao reclamante nenhuma indenização. Este autor se fundamentou na ideia de que o pagamento de qualquer verba ao trabalhador legitimaria a atividade ilícita pelo contratado, afrontando a legislação penal.

No entanto, a doutrina majoritária admite que se o salário já foi pago ao trabalhador não haverá de ser devolvido por meio de ação judicial. Por outro lado, se o salário não foi pago, não poderá ser cobrada judicialmente, em razão da vedação à atribuição de

efeitos a contrato nulo. Camino (2014) completa esse entendimento afirmando que no caso de contrato de trabalho com objeto ilícito não há sequer um contrato, mas coautoria de ilícito penal, de forma que a relação é deslocada do direito do trabalho para a esfera penal.

Em relação ao tratamento a ser dado pelo Direito do Trabalho aos contratos com objeto ilícito, uma corrente minoritária traz o entendimento de que o artigo 182 do Código Civil, em face da declaração de nulidade de contrato de trabalho em razão de ilicitude do seu objeto devem as partes retornar à situação em que se encontravam antes do contrato. Isso quer dizer que tendo em vista que o trabalhador recebeu os benefícios econômicos em razão das atividades executadas, mesmo não sendo reconhecidos os efeitos trabalhistas decorrentes do contrato, pois e torna nulo, deve ser fixada indenização ao contratado em razão da força de trabalho e do tempo utilizados na execução das atividades para o qual o profissional foi contratado (FERREIRA, 2019).

No entanto a corrente doutrinária que traz esse entendimento recebeu várias críticas, pois argumentam os contrários que se a Justiça do Trabalho reconhecesse àquele que utiliza sua força de trabalho em atividade ilícita indenização pelos serviços prestados, estaria o Estado também reconhecendo o crime ou a contravenção penal como formas de trabalho legítimas e prevendo até mesmo indenização ao criminoso como forma de remuneração pelos ilícitos realizados, tornando-se uma afronta à ordem pública e social (FERREIRA, 2019).

Ramos (2020) caminha por esse mesmo viés de entendimento, afirmando que nesse sentido, não se torna sequer possível defender a necessidade de uma indenização sob o argumento de evitar o enriquecimento ilícito do empregador, pois o próprio trabalhador, ciente da ilicitude de sua atividade, não pode se beneficiar de sua torpeza, requerendo indenização posteriormente.

Além do posicionamento destas duas correntes Ramos (2020) leciona que há uma terceira corrente que traz o entendimento de que sendo o objeto ilícito, jamais será possível o reconhecimento do vínculo empregatício, por expressa vedação legal, prevista no artigo 104 do Código Civil. Por outro lado, argumenta o autor, com base no artigo 182 do código Civil, será possível a condenação do empregador ao pagamento de indenização ao empregado ou a entidade beneficente, a depender da boa-fé do empregado.

Dessa forma, no caso em que o empregado desconhece a ilicitude de sua atividade e age de boa-fé ao prestar os serviços ilícitos ao empregador, que se aproveita da ingenuidade do empregado para alcançar seu objetivo ilícito, entende Ramos (2020), que igual expresso no segundo posicionamento sobre a questão, deve ser fixada indenização ao empregado pelo trabalho prestado. A justificativa para esse entendimento se apresenta na ideia de proteção do

trabalhador, que não pode ser prejudicado por agir de boa-fé, e também na interpretação do artigo 883 do Código Civil, que exclui a possibilidade de indenização tão somente àqueles que agem para obter fim ilícito, o que não se verifica no caso de boa-fé do empregado.

Porém, segundo Ramos (2020) se caso o empregado tenha ciência posteriormente sobre caráter ilícito de suas atividades e opte por prosseguir no emprego, a indenização deverá ser fixada apenas em relação ao período em que persistiu a boa-fé, nos termos do artigo 182 e 606 do Código Civil.

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.

Art. 606. Se o serviço for prestado por quem não possua título de habilitação ou não satisfaça requisitos outros estabelecidos em lei, não poderá quem os prestou cobrar retribuição normalmente correspondente ao trabalho executado (BRASIL, 2002, p. 165 e 211).

No entanto, Ramos (2020) chama a atenção para o fato de que no caso do empregado agir de má-fé, possuindo noção do caráter ilícito das atividades que presta, entende este terceiro entendimento apontado pelo autor de que não será devida indenização ao empregado, isso porque, como sustenta o primeiro entendimento, a condenação do empregador ao pagamento de indenização como forma de pagamento por trabalho ilícito se traduziria no reconhecimento, pelo Estado, da legitimidade do crime como trabalho, subvertendo a ordem jurídica.

Nesses casos, porém, ao invés de se negar a possibilidade de indenização e exonerar o empregador de qualquer responsabilidade trabalhista, entende a corrente que deve ser fixada indenização direcionada a entidade beneficente ou a programa governamental de assistência social a ser escolhido pelo juiz, nos termos do parágrafo único do art. 883 do Código Civil. “Não terá direito à repetição aquele que deu alguma coisa para obter fim ilícito, imoral, ou proibido por lei” (BRASIL, 2002, p. 241).

De forma que, esse terceiro entendimento pode ser adotado como forma de solução capaz de resolver o problema do contrato de trabalho com objeto ilícito sem permitir o enriquecimento ilícito do empregador, como ocorre com o entendimento que nega o pagamento de qualquer indenização pelo empregador, nem do empregado, como ocorre no caso do entendimento que reconhece a ele indenização pela atividade ilícita desenvolvida, mesmo que verificada a sua má-fé. Ramos (2020) ressalta que a indenização deverá sempre

respeitar os limites da lide, ficando limitada ao valor cobrado pelo empregado a título de indenização, de modo que a Justiça do Trabalho somente poderá alterar a destinação dos valores, quando verificada e comprovada má-fé do trabalhador.

Há ainda mais dois entendimentos sobre essa questão do trabalho ilícito. Rodrigues e Fonseca (2015) argumentaram que na hipótese em que apenas parte das tarefas executadas pelo empregado é ilícita e não é possível separá-las das demais, sustenta o doutrinador que neste caso devem prevalecer as tarefas lícitas, beneficiando o trabalhador, devendo ser reconhecido o vínculo do emprego, em vista do princípio da proteção do trabalhador. Mas há o esclarecimento destes autores para o fato de que deve haver pelo menos expectativa de que o labor prestado a cada dia poderia não ser ilícito, já que o empregado não possui autonomia para escolher suas atividades.

O outro entendimento citado por Rodrigues e Fonseca (2015) se refere à atividade ilícita exercida por indivíduo incapaz. Neste caso, o entendimento diferencia a atividade ilícita prestada de boa-fé ou de má-fé, de modo que a verificação da boa-fé deve ser realizada em relação ao responsável legal do menor, não em reação ao menor, que justamente por suas condições de incapacidade não possui aptidão suficiente para compreender o caráter ilícito das atividades exercidas.

3.1 Direitos Trabalhistas: Trabalho Ilícito e Trabalho Proibido

Enquanto no trabalho ilícito o contrato de trabalho é nulo, não caracterizando o vínculo empregatício, e portanto, não há direitos a serem reclamados ou recebidos pelo trabalhador, no trabalho proibido há outra situação. Neste sentido Rodrigues e Fonseca (2015) citaram como proibidos o trabalho exercido por menores de dezesseis anos sem que seja aprendiz, menor de dezoito anos em local insalubre, perigoso ou em horário noturno. Estes autores também citaram as atividades de segurança exercidas pelo policial militar para empresas privadas.

A análise destas atividades mostra que preenchem os requisitos da relação de emprego na sua totalidade. Portanto, se o menor exerceu suas atividades de forma efetiva, preenchendo os requisitos da relação de emprego, o empregador se beneficiou da mão de obra proibida, o vínculo de emprego do menor deverá ser reconhecido, tendo os mesmos direitos de um trabalhador cujo labor não seja proibido pela legislação trabalhista (RODRIGUES; FONSECA, 2015).

Ainda que classificado como trabalho proibido, não haverá punição alguma ao

empregado, pois, punir o trabalhador não permitindo sua assinatura na Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como não concedendo os direitos básicos como férias, 13º salário, teríamos um ato de enriquecimento ilícito do empregador. Outra questão é que não é possível devolver ao trabalhador a mão de obra já despendida, portanto, nada mais justo do que o reconhecimento do vínculo empregatício.

No outro exemplo, em que o policial militar exerce atividades de segurança em empresa privada, Carrion (2009) esclareceu que além das vedações constitucionais para a acumulação de cargos públicos, aos servidores militares e policiais é vedada praticamente qualquer atividade fora do exercício de seu cargo.

Carrion (2009) acrescentou a esta questão que a justiça do trabalho reconhece o vínculo empregatício de policial militar que fornece segurança particular para empresas individuais ou coletivas. Mesmo o trabalho sendo vedado por força do estatuto dos policiais militares, entende-se que é correto o reconhecimento de vínculo, pois não se pode admitir a usurpação dos serviços sem as contraprestações devidas. Os doutrinadores se posicionam na teoria que entende que existe vínculo empregatício desde que a atividade do empregado seja lícita, não importando a atividade de seu empregador.

Estes dois casos de atividades proibidas são suficientes para exemplificar que o trabalhador que exerce atividades proibidas têm uma proteção jurídica para o contrato de trabalho, já que a disposição que protege e tutela o trabalhador não pode ser interpretada e aplicada de forma contrária a quem ela deve proteger, fazendo jus a todos os direitos decorrentes das atividades que o indivíduo exerceu.

3.2 Análise Jurisprudencial: Jogo do Bicho e Exploração Sexual

Para análise jurisprudencial, escolheu-se dois trabalhos considerados ilícitos: jogo do bicho e a exploração sexual, por se tratarem de situações de ilicitude do objeto e das de objeto contrário à moral e aos bons costumes.

A exploração do jogo do bicho, embora seja inegavelmente uma atividade ilícita, por haver expresso enquadramento legal como contravenção penal, nos termos do art. 58 da Lei das Contravenções Penais, Decreto-Lei nº 3.688/41, é objeto de grande controvérsia na jurisprudência trabalhista. A controvérsia se deve, principalmente, ao fato de ser a sua prática tolerada pela sociedade e até mesmo pelo Poder Público.

Nesse sentido foi o acórdão prolatado pela 9ª Turma do TRT da 4ª Região, em 08 de abril de 2014, referente ao Recurso Ordinário interposto no processo nº 0000056-

54.2013.5.04.0741. A reclamatória trabalhista foi ajuizada com o objetivo de reconhecer a existência de vínculo empregatício, tendo sido julgada improcedente em primeiro grau em razão da ilicitude do objeto do contrato, qual seja, a atividade de jogo do bicho. O reclamante interpôs Recurso Ordinário contra a sentença, que restou integralmente mantida pela 9ª Turma do TRT4, em acórdão que restou assim ementado:

VÍNCULO DE EMPREGO. JOGO DO BICHO. OBJETO ILÍCITO. Demonstrado que a atividade do reclamante consistia exclusivamente na conferência do jogo do bicho, atividade ilícita em nosso ordenamento jurídico, nos termos do art. 58 do Decreto-Lei n. 3.688/1949, inviável o reconhecimento de relação jurídica de emprego entre as partes. Aplicação da OJ nº 199 da SDI-1 do TST. (RO - Processo 0000056- 54.2013.5.04.0741, Relatora Desembargadora: Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo, Data de Julgamento: 08/04/2014, 9ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/04/2014)

O relator não reconheceu a existência de vínculo empregatício em razão da ilicitude do objeto nos casos de exploração do jogo do bicho. Neste sentido, foi realizada menção expressa ao entendimento de que a incidência da legislação penal sobre a atividade ilícita de jogo do bicho impede o reconhecimento do vínculo de emprego, nos termos do artigo 104, II, do Código Civil, aplicado subsidiariamente ao Direito do Trabalho, sendo que negado por unanimidade provimento ao recurso ordinário do reclamante.

O segundo acórdão analisado foi prolatado pela 10ª Turma do TRT da 4ª Região, em 24 de outubro de 2013, referente ao Recurso Ordinário interposto no processo nº 0000719-15.2012.5.04.0522. O reclamante interpôs Recurso Ordinário contra a decisão de mérito e contra a fixação da multa por litigância de má-fé, tendo a 10ª Turma do TRT da 4ª Região dado provimento ao recurso tão somente para absolver o reclamante da multa por litigância de má-fé, mantendo o julgamento de mérito.

VÍNCULO DE EMPREGO. APONTADOR DE "JOGO DO BICHO". CONTRATO DE TRABALHO NULO. O desempenho, pelo empregado, de atividade inerente à prática de "jogo do bicho" obsta a declaração do vínculo de emprego, tendo em conta que, além da ilicitude da atividade econômica explorada pelo empregador, também o empregado pratica conduta tipificada no Decreto-Lei 6.259/44. O contrato de trabalho havido nesses termos é nulo, dada a ilicitude do objeto. Aplicação da orientação jurisprudencial 199 da SDI1 do TST. (RO – Processo 0000719-15.2012.5.04.0522, Relator Desembargador: João Paulo Lucena, Data de Julgamento: 24/10/2013, 10ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/11/2013)

Neste caso o relator sustentou que por ser a atividade exercida pelo empregado do jogo do bicho, prevista como contravenção penal pela legislação brasileira, não seria possível

o reconhecimento do vínculo empregatício. Ressaltou também que por exercer atividade ilícita, o caso não poderia ser comparado com outro análogo julgado pelo TRT da 4ª Região.

Tendo em vista a jurisprudência descrita, entende-se que o contrato de trabalho que envolve a exploração do jogo do bicho não pode ser reconhecido como válido, e com base na teoria civilista das nulidades (a nulidade ocorre quando um ato jurídico afronta a imperatividade de um dispositivo legal, tornando-se viciado, e via de regra, incapaz de surtir os efeitos que deveria produzir), deixa de fixar indenização a favor do trabalhador para compensar a atividade exercida, considerando a ilicitude da atividade (MANSUR, 2014).

Em relação à prostituição, objeto contrário a moral e aos bons costumes, como já descrito nesta investigação, não é vedada pelo ordenamento jurídico e não dispõe de nenhum impedimentos ao seu exercício. Por outro lado, o lenocínio e rufianismo, que constituem na exploração sexual, são condutas tipificadas penalmente, nos artigos 227 a 230 do Código Penal (MANSUR, 2014).

O primeiro acórdão analisado neste tópico foi prolatado pela 8ª Turma do TRT da 4ª Região, em 23 de julho de 2009, no julgamento do Recurso Ordinário interposto no processo nº 0010300-58.2009.5.04.0005. A sentença de primeiro grau extinguiu o processo sem resolução do mérito, por entender que no caso não havia possibilidade jurídica do pedido, uma vez que a atividade exercida pela reclamante era ilícita, constituindo-se de exploração sexual, impedindo a formação de vínculo empregatício.

VÍNCULO DE EMPREGO. CERCEAMENTO DE DEFESA. OITIVA DE TESTEMUNHAS. NULIDADE DO PROCESSO. Demonstrado que as atividades exercidas pela reclamante consistiam na prática de atos considerados ilícitos em nosso ordenamento jurídico, inviável o reconhecimento de relação jurídica de emprego entre as partes. Alegação de cerceamento de defesa que não prevalece, calcada na tese de que seria legal a função laboral de dançarina, porquanto esta consistia em mero atrativo para a captação de clientes no intuito de praticar atos libidinosos aos quais se prestava o local de trabalho da autora. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento. (RO - Processo 0010300- 58.2009.5.04.0005, Relatora Desembargadora: Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo, Data de Julgamento: 23/07/2009, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/08/2009).

Os magistrados entenderam que a instrução do processo foi suficiente para comprovar que a reclamante exercia atividades do sexo, o que, conforme o entendimento dos magistrados, é prática ilícita. Na decisão foi adotada a corrente doutrinária na qual a atividade imoral está incluída no conceito de ilicitude, o que impossibilita o reconhecimento do vínculo de emprego nos casos em que a atividade é considerada imoral, neste caso, um exemplo típico

de exploração sexual (MANSUR, 2014).

O fato de a reclamante também ter alegado ser dançarina, os julgadores entenderam que por ser atividade de bailarina mero atrativo para a captação de clientes para a atividade principal ilícita, não seria possível o reconhecimento do vínculo como dançarina, foi adotado o entendimento de que a prostituta que trabalha em casa de tolerância também na condição de dançarina como forma de atrair a freguesia para a prostituição não alcança o direito de reconhecimento do contrato de trabalho, em razão da má-fé da empregada e da preponderância da exploração sexual (MANSUR, 2014).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos realizados para construção deste artigo permitiram a compreensão de que as relações de trabalho se desenvolveram a partir da percepção de que as atividades laborais eram realizadas num ambiente e de forma precária pelos trabalhadores. O Direito do Trabalho surgiu como forma de proteger os trabalhadores e regulamentar as relações trabalhistas, utilizando-se como um dos seus principais instrumentos o contrato de trabalho.

Descreveu-se também o conceito de trabalho e sua evolução ao longo dos anos. Constatou-se na pesquisa que a partir da Idade Moderna, o trabalho passou a ser definido como uma condição intrínseca para que o homem pudesse se desenvolver. As relações de trabalho também foram alteradas a partir da Revolução Industrial, quando se passou a exigir um profissional mais qualificado e treinado, no entanto, as condições de trabalho precarizaram-se ainda mais, com o trabalhador passando à condição de explorado.

Essa condição de exploração levou os trabalhadores a reivindicarem melhores condições de trabalho, ao mesmo tempo em que as ciências jurídicas se desenvolveram em detrimento das mudanças ocorridas tanto no processo produtivo, quanto nas relações entre empregados e patrões. Destaque foi dado para o contrato de trabalho, pois constituiu-se de um acordo tácito em que ambas as partes, trabalhadores e empregadores deveriam cumprir as responsabilidades acordadas.

Dessa forma, a pesquisa mostrou que o contrato de trabalho é disciplinada no Brasil pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras leis que caracterizam a relação de emprego em observância aos requisitos previstos no artigo 3º, como a personalidade, onerosidade, subordinação, não eventualidade e alteridade, todos estes caracterizam o contrato de trabalho e o tornam um instrumento legal na efetivação das relações de trabalho.

No estudo ficou evidente as diferenças existentes entre relação de emprego e

trabalho. O que identifica a relação de emprego é o vínculo jurídico estabelecido entre as partes, de um lado empregado, pessoa física, e de outro o empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica. Para a existência desse vínculo, que une o empregado ao empregador na execução de uma obra ou prestação de serviços, deve haver a presença de alguns requisitos ou elementos, sem os quais não se configura o vínculo de emprego. Por outro lado, o que identifica a relação de trabalho é a sua modalidade de contratação para prestação de serviços, seja de um empregado, seja de um trabalhador que não possui vínculo empregatício.

Destacou-se neste estudo os trabalhos ilícitos exploração sexual e jogo do bicho. Trata-se de um entendimento controverso, em ambos os casos. Em se tratando do jogo do bicho, este é aceito pela sociedade apesar de ser considerado uma atividade ilícita. Grande parte dos doutrinadores têm seguido o entendimento de que a prestação de serviços relacionadas a esta atividade não produz efeitos trabalhistas.

Quando se trata da prostituição, também configurada como atividade ilícita, esta prática não se caracteriza ilegal, pois não é proibido pela legislação brasileira prostituir-se, no entanto, a legislação não permite o lenocínio e o rufanismo, ou seja, a exploração do ato sexual alheio, condutas tipificadas no Código Penal brasileiro. Tanto o Código Civil quanto o Código Penal penalizam as condutas relacionadas à prostituição.

Na jurisprudência analisada verificou-se o pedido de dançarina que exercia sua atividade laboral numa casa de prostituição, alegando que se tratava de uma função de mero atrativo para a captação de clientes no intuito de praticar atos de prostituição que se prestava no seu local de trabalho.

Dessa forma, o entendimento de grande parte dos legisladores é de que essa atividade viola um dos requisitos de validade do negócio jurídico expresso no artigo 104 do Código Civil, ou seja, a licitude do objeto, bem como em razão da vedação pela legislação citada, de quaisquer condutas que visem a promoção da prostituição no país.

Para fechar o assunto, os estudos mostraram que se o objeto da relação de emprego é ilícito ou imoral, a consequência das atividades exercidas será de sua ineficácia, como ocorrem com todo ato jurídico, pois o direito civil considera uma das condições de validade do ato jurídico a licitude do seu objeto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Lorryne; ALMEIDA, Luís Felipe; RODRIGUES, Daniel. **As principais características das relações de emprego e relações de trabalho.** Revista Águia Acadêmica, Alfenas, v.2, n.3, 2015

- BARROS, Marina Vilela Grilo de. **Contrato de trabalho**. 2014. Disponível em:<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1760/pdf>. Acesso em: 28 set. 2020.
- BETTELA, Alexandre. **As atividades ilícitas sob a ótica do direito do trabalho**. 2016. Monografia (Curso de Ciências Jurídicas e Sociais) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2016.
- BRASIL. **Consolidação das Leis de Trabalho (CLT)**. Brasília: Gráfica do Senado, 1943.
- BRASIL. **Lei n. 10.406/2002**. Institui o Código Civil. 2002. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406complilada.html/pdf. Acesso em: 07 out. 2020.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 2.848/1940**. Código Penal. 1940. Disponível em:http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/529748/codigo_penal_1ed.pdf. Acesso em: 10 nov. 2020.
- BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em:http://www.civil.planalto/legislação/reforma_trabalhista/pdf. Acesso em: 27 out. 2020.
- BRASIL. **Lei n. 6.019/1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. 1974. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm/pdf. Acesso em: 27 out. 2020.
- BRASIL. **Lei n. 3688/1941**. Lei das contravenções penais. 1941. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del3688.htm/pdf. Acesso em: 27 out. 2020.
- BONFIM, Vólia Cassar. **Direito do trabalho**. 15.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.
- CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 6.ed. Porto Alegre: Síntese, 2014.
- CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 34.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- CATTANI, Antônio David. **Trabalho e autonomia**. Rio de Janeiro: Vozes, 2016.
- D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **O poder disciplinar do empregador e a subordinação do empregado versus gestão participativa: refutando e redefinindo os fundamentos teóricos do direito individual do trabalho**. Revista de Direito da Unifesp, São Paulo, v.2, n. 6, 2017.
- DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de direito do trabalho**. 16.ed. São Paulo: LTR, 2017.
- FERREIRA, Lucélia Aparecida de Lima. Trabalho ilícito x trabalho proibido. **Revista Vianna Sapiens**, São Paulo, v.1, n.2, 2019.
- MANSUR, Juliano Martins. **Teoria das nulidades do contrato de trabalho**. 2014.

Disponível em:<http://vcmf.com.br/teoria-das-nulidades-do-contrato-de-trabalho/pdf>. Acesso em: 09 nov. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego. **Relações de trabalho**. 2.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2015.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **História do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Moderna, 2016.

RAMOS, Marise Nogueira. **Conceitos básicos sobre o trabalho**. 2020. Disponível em:http://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icit/39180/B3%rico%2020%conceitos_basicos_sobre_o_trabalho/pdf. Acesso em: 28 set. 2020.

RIBEIRO, Thiago Santos; RIBEIRO, Raiane Almeida Dias. **Da relação de emprego (trabalho ilícito, trabalho proibido e atividade ilícita o empregador)**. 2016. Disponível em:<http://jus.com.br/artigos/52135/pdf>. Acesso em: 07 out. 2020.

RODRIGUES, Daniel Scapellato Pereira; FONSECA, Thaniggia Petzold. Trabalho ilícito e trabalho proibido. **Revista Águia**, São Paulo, 2015. Disponível em:<http://site.fenord.edu.br/revistaaguia/revista2015/textos/artigo10.pdf>. Acesso em: 05 out. 2020.

SARTORI, Vítor. Marx e o direito do trabalho: a luta de classes, o terreno jurídico e a revolução. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v.22, n.2, mai./ago. 2019.

VASCONCELOS, Andréa. **Relação de trabalho e relação de emprego: formas alternativas de contratação**. 2015. Disponível em:<http://www.esamg.org.br/artigo/pdf>. Acesso em: 28 set. 2020.

WOLECK, Aimoré. **O trabalho, a ocupação e o emprego**. 2020. Disponível em:<http://www.edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/pdf>. Acesso em: 28 set. 2020.

ZANLUCA, Júlio César. **CLT atualizada e anotada**. São Paulo: Portal Tributário Editora, 2018.