Efeitos da nulidade do contrato de trabalho

A nulidade implica a **invalidação do ato ou do negócio**, gerando, no plano jurídico, a não produção dos efeitos em razão da inobservância de requisitos necessários à sua formação (ex.: menor de idade trabalhando em alguma atividade noturna).

Classificação das nulidades

A nulidade do contrato de trabalho pode ser **absoluta** (hipótese em que irá atingir o ato por inteiro) ou **relativa** (hipótese em que irá atingir apenas parte do ato, possibilitando a manutenção da validade e vigência do restante).

Além disso, a nulidade pode ser de cunho **subjetivo** (a invalidação irá decorrer de **falta de capacidade do sujeito ou de vício de vontade**) ou **objetiva** (a invalidação diz respeito a outros requisitos integrantes do ato ou do negócio, como a **falta de licitude do objeto**).

Aplicação da nulidade

A aplicabilidade integral da **teoria trabalhista das nulidades** é percebida nas hipóteses de **trabalho proibido** e nos casos em que se verificam **defeitos contratuais irremediáveis**. Assim, ao menor de 14 anos, em qualquer hipótese, ao menor de 16 anos não aprendiz e ao menor de 18 anos quando o trabalho for noturno, insalubre ou perigoso, estará configurada a falta de capacidade para celebrar contrato de trabalho, razão pela qual o trabalho é absolutamente proibido e o contrato que o estabeleça, nulo.

Nessas situações, o contrato de trabalho será nulo **de pleno direito**, sendo assegurado, porém, ao menor, o recebimento de todos os direitos trabalhistas até o momento da decretação da nulidade, a partir do qual a permanência do contrato de trabalho fica inviabilizada (efeito *ex nunc* em proteção ao menor).

Por outro lado, a aplicação da teoria trabalhista das nulidades será afastada quando se tratar de trabalho ilícito. O objeto do contrato de trabalho deve estar de acordo com a **Lei**, a **ordem pública** e os **bons costumes**. Assim, tratando-se de ilicitude do objeto, o contrato de trabalho sequer gerará efeitos. Trata-se de situações em que a nulidade percebida é tão intensa, afrontando bem social tão relevante, que o Direito do Trabalho cede espaço à regra geral do Direito Civil, não produzindo nenhum efeito, nem mesmo a compensação monetária razoável pelo serviço realizado pelo empregado (**arts. 104, II, 166, II do CC/2002**).

> **OJ SDI-1 199, TST.** É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.

Por fim, existe ainda a **aplicabilidade parcial da teoria trabalhista das nulidades**, que se refere a situação bastante específica na qual existe **afronta ao interesse público**, sem que, no entanto, a contratação tenha como fundamento um objeto ilícito. Trata-se do caso de **contratação de empregados pelo Poder Público sem o respectivo concurso**, nos termos exigidos pelo **art. 37, II e § 2º, da Constituição Federal.**

Apesar de existir muita discussão a respeito do tema, o TST adotou posicionamento sobre a situação no sentido de aplicação parcial da teoria das nulidades. A nulidade do contrato de trabalho é decretada, assegurando-se ao trabalhador já empossado de forma irregular a contraprestação pelos serviços prestados e o direito ao FGTS.

Dessa forma, o TST não garante ao trabalhador todos os direitos trabalhistas do período anterior à invalidação (e, portanto, não aplica integralmente a teoria trabalhista das nulidades), mas também não remove do empregado todos os seus direitos.

> **Súmula 363, TST.** A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.