

PARECER Nº 01/92, DE TEREZA LÚCIA RAYMUNDO SILVEIRA

Contrato de trabalho nulo de pleno direito não gera efeitos. Não há o que se falar em suspensão ou continuação de uma relação laboral que não chegou a constituir-se por falta de capacidade específica de uma das partes.

Trata-se de consulta proveniente da Superintendência Estadual de Rios e Lagoas, autarquia Estadual do Estado do Rio de Janeiro em autos que contêm a rescisão de contrato de trabalho por inabilitação técnica do empregado e posterior pedido de reintegração.

1. ÍNDICE CRONOLÓGICO DA QUESTÃO

Em 26/9/83 o Sr. Sidney de Miguel foi contratado pelo regime da legislação trabalhista a fim de desempenhar a função de ECONOMISTA, classe II, da SERLA, apresentando como documento comprobatório de sua habilitação técnica, um protocolo do Conselho Reginal de Economia, 1ª Região, RJ, aonde, por expressa determinação legal, devia estar inscrito para exercer a profissão acima.

Sucedeu que o contrato transcorreu sem que o registro definitivo fosse apresentado à empregadora, apesar das sucessivas e constantes cobranças.

Tão freqüente tornou-se a marcação de prazos para cumprimento da obrigação que o próprio empregado, sem mais justificativas a serem apresentadas, requereu a SUSPENSÃO do seu contrato de trabalho em 01/9/85.

Ultrapassados todos os prazos marcados, a administração da Autarquia entendeu que a via cabível seria a rescisão contratual.

Em 18 de outubro de 1991, recebe a SERLA um pedido de reintegração baseado em fundamentos jurídico-laborais.

Apesar de pareceres contrários anteriores, a Auditoria interna da entidade opinou pela convalidação do Contrato de Trabalho e punição dos responsáveis pela rescisão, por arbitrariedade. Vindo os autos à Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro são a seguir analisados.

2. NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO E SEUS REQUISITOS

O Contrato de Trabalho, assim como o Direito do Trabalho foi por longos anos objeto de sérias discussões doutrinárias que perquiriam sobre sua colocação na órbita do Direito Privado. As normas imperativas inseridas na relação de emprego, cuja integração é cometida ao Judiciário, naqueles casos em que são desobedecidas, levavam a crer que sua melhor posição seria no âmbito do direito público.

Com a evolução natural do Direito como um todo, surgiram claramente, outras várias formas de intervenção estatal no Direito Civil e no Direito Comercial que serviram para aclarar a polêmica.

O Estado lança normas de ordem pública, de natureza inafastável, com a finalidade de regulamentar determinadas áreas necessárias ao bom andamento da ordem social e econômica.

Aí se incluem as normas trabalhistas e conseqüentemente o Contrato de Trabalho.

Sendo um contrato privado, com peculiaridades próprias, como a irrenunciabilidade do salário, duração da jornada, proteção contra a dispensa desmotivada, possui também os mesmos requisitos de existência e validade previstos para os demais contratos: Partes capazes, objeto lícito, forma prescrita ou não defesa em lei, manifestação volitiva desprovida de vícios.

Somente poderão ser apreciadas as peculiaridades depois de analisados os elementos essenciais.

3. DAS PROFISSÕES REGULAMENTADAS. OBRIGATORIEDADE DE REGISTRO.

Desde a Constituição de 1891 (§ 24, artigo 72) que o Direito ao livre exercício profissional vem sendo assegurado.

Em 1934 (inciso 13, art. 133) o ordenamento constitucional passou a condicionar a liberdade à aptidão técnica e outras que a lei estabelecesse.

Assim consolidou-se em todas as Cartas Magnas seguintes, chegando à Constituição vigente com a seguinte redação:

Art. 5º -

"XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, *atendidas as qualificações profissionais que a lei estabeleceu*" (grifos nossos)

A competência para legislar, no caso, vem especificada no título da Organização do Estado.

"Art. 22 - Compete privativamente à União legislar sobre:

XVI - organização do sistema nacional de emprego e *condições para o exercício de profissões*" (grifo nosso)

A lei federal vigente na regulamentação da profissão de Economista, Lei 1411/51, regulamentada pelo Decreto 31.794/52, foi elaborada sob a égide da Constituição de 1946 e recepcionada pelas Cartas de 1967, 1969 e 1988.

O artigo 14 da Lei 1411/51, assim dispõe:

"Só poderão exercer a profissão de economista os profissionais devidamente registrados nos CREP pelos quais *será expedida a carteira profissional*."

O art. 14 complementa:

"A todo profissional devidamente registrado no CREP será expedida a respectiva carteira profissional, por esse órgão....."

Na regulamentação do Decreto 31.794/52 encontra-se o seguinte e fundamental dispositivo:

"Art. 1º - A designação profissional de economista, na conformidade do quadro de atividades e profissões apenso à *Consolidação das Leis do Trabalho, é privativa*: (grifo nosso)

b - dos que possuem cursos regulares no estrangeiro, após a devida revalidação do respectivo diploma no Ministério da Educação e Saúde" (competência atual do Ministério da Educação).

O mero recurso ao meio de interpretação gramatical é suficiente para demonstrar que tanto a norma constitucional, como a lei federal disciplinadora, seu regulamento (que cita expressamente as normas especiais de tutela do trabalho da CLT) são indicadoras da

imperatividade, do registro no órgão de classe para o exercício profissional da atividade do economista, máxime em se tratando de Administração pública (art. 12, Dec. 31.794/5).

Se o registro é indispensável à prática profissional, o que há de se dizer da diplomação?

O art. 1º do Regulamento *veda* a titulação àqueles cujos diplomas não estiverem ratificados pelo órgão competente no Brasil.

A própria Consolidação das Leis do Trabalho, em diversos dispositivos contém normas protetoras das atividades regulamentadas dirigidas àqueles devidamente formados e registrados.

O procedimento de diplomação e registro está devidamente implantado na ordem e ordenamento constitucional brasileiro desde a Constituição de 1934, quando o Brasil abandonou as atividades exclusivamente agrícolas e pastoris para ingressar na era industrial.

Sendo questão superada qualquer alegação contrária.

4. VALIDADE. ATOS PRATICADOS NA VIGÊNCIA DO CONTRATO. REMUNERAÇÃO

Se a contratação de empregado pela Administração Pública Direta, cuja habilitação técnica está incomprovada, mesmo vedada, gerou atos - fatos com conseqüências no mundo exterior, deverão estes serem invalidados, salvo no que atingirem terceiros, quando poderão ser ratificados pela autoridade competente. Tal procedimento administrativo extrapola as regras do ajuste empregado e empregador e deverá estar subordinado às regras de Direito Administrativo.

Com relação à força de trabalho dispendida há de ser remunerada, salvo no trabalho resultante de trabalho ilícito. A nulidade absoluta da contratação, mesmo conhecida pelo empregado, não poderá repor as partes ao *status quo ante*.

Tal questão é simples e já decidida pela doutrina acompanhada de jurisprudência iterativa.

5. EFEITOS DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO CONTRATO DE TRABALHO NULO DE PLENO DIREITO

Em nome da Teoria das Nulidades Trabalhistas muitas ilegalidades já foram perpetuadas.

Ao tomar-se como verdade absoluta - que uma vez celebrado um ajuste laboral, dispendida a força de trabalho, recebida a contraprestação remuneratória, estar-se-á sanando todas as irregularidades e ilegalidades anteriores, será o mesmo que negar-se a existência do Direito do Trabalho como ciência jurídica.

Lição tirada das célebres Instituições dos mestres Délio Maranhão, Segadas Viana e Arnaldo Susseband, não poderá ser esquecida:

O direito do trabalho não nasceu como Juno da cabeça de Minerva...

O Direito do Trabalho é um ramo do Direito Privado, ciência com princípios singulares, monologia, compilação, porém, perfeitamente integrada no ordenamento jurídico, obedecendo aos PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO.

Suspende-se total ou parcialmente os efeitos de um contrato válido. Com relação aos nulos é praticamente dispensável, até para os leigos em ciências jurídicas, dizer-se que a suspensão é insubsistente.

5. ADEQUAÇÃO DO FATO À NORMA

O empregado contratado como economista nível XII-A, em 26/09/83 apresentou naquela data o protocolo do CORECOM datado de 08/09/83, sendo os efeitos do contrato retroativos a 05/05/83.

A cópia do requerimento de inscrição no órgão de classe, acostada às fls. 52 do procedimento administrativo analisado, demonstra à saciedade que o requerente não fez a prova de haver concluído o bacharelado em Ciências Econômicas exigido para a regulamentação do exercício profissional.

Protocolou o pedido com um Diploma de Estudos Superiores expedido pela Universidade de Paris, e requereu o seguinte, *verbis*:

"O comprovante relativo ao bacharelado está sendo providenciado e assim que for obtido será anexado ao processo que ora peço seja constituído".

Tendo em 09/03/84 o Chefe do Serviço de Relações Trabalhistas iniciado um procedimento informativo da irregularidade da situação ficou o feito paralisado até 20 de setembro de 1985.

A primeira manifestação do servidor sobre a questão foi em 24/09/85 através de outros autos iniciados com um requerimento de suspensão do contrato de trabalho.

Também neste requerimento alude rapidamente a exigências formuladas pela Universidade e pendência no processo de registro.

Até aquela data a diplomação não estava ratificada.

A suspensão do contrato foi autorizada em 16/11/85, sem que o servidor fizesse referência a REGISTRO PROVISÓRIO, mesmo porque sem a convalidação do bacharelado tal seria impossível.

Após a sugestão de fixação de prazos sucessivos para regularização da situação profissional, fls. 23, 30, foi concedida ao servidor a última oportunidade para firmar um contrato válido com a SERLA.

O parecer exarado as fls. 28/31 pela Assessoria Jurídica da Secretaria de Estado de Obras e Meio Ambiente é bem claro com relação à cientificação do empregado da necessidade do registro.

As fls. 35, consta a certidão de ciência do empregado.

Em resposta, temos às fls. 36, o pedido de mais 30 dias de prazo, aonde surpreendentemente vê-se que a convalidação do diploma de Economista só foi requerida ao Ministério da Educação e Cultura em 08/01/86, ou seja, três meses e dias após o requerimento de suspensão dos efeitos da relação empregatícia.

O servidor estava tão consciente de sua situação jurídica que solicitou seu enquadramento num emprego cuja exigência fosse o 2º grau completo.

Após uma longa viagem de 2 anos e meses, desde a informação do chefe do serviço em 09/3/84, enfim, em 26/05/86 foi o contrato rescindido.

Como dizia DE PAGE, a "confusão das palavras acarreta a confusão dos fatos". O índice cronológico da questão acima faz ressurgir do emaranhado de fatos e expressões o seguinte:

Não houve rescisão do contrato de trabalho no sentido jurídico do instituto, houve sim a aplicação da NULIDADE CONTRATUAL TRABALHISTA por um vício insanável: Incapacidade específica do agente.

Além da capacidade, aptidão genérica para adquirir direitos e obrigações na órbita civil, o contrato de trabalho da categoria regulamentada de economista exige a capacidade

específica de ser economista diplomado com titulação reconhecida pelo ministério competente e registrado no conselho de economia da região.

Tal condição específica, também denominada legitimação, para determinados atos, vicia o contrato no nascedouro, sustentando o início de todos os efeitos, excetuando aqueles remuneratórios já citados anteriormente.

Tivesse obtido a regularização da sua situação funcional anteriormente à promulgação da Constituição Federal de 1988, poderia o servidor celebrar outro contrato de trabalho nos moldes do anterior, "natimorto".

No atual ordenamento constitucional se lhe resta a via do concurso público.

Com relação aos direitos pleiteados, genericamente, às fls. 52, são prejudicados pelas razões expendidas, visto que os salários foram pagos e as férias gozadas, havendo até mesmo, um aviso-prévio às fls. 33. Quaisquer outras parcelas que porventura existissem foram fulminadas pela prescrição extintiva nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho. As questões administrativas fogem à alçada desta especializada.

CONCLUSÃO

O contrato de trabalho nulo de pleno direito (art. 82 c.c) não gera efeitos, sendo devidos, simplesmente, os salários pela força dispendida. Não há o que se falar em suspensão ou continuação de uma relação laboral que não chegou a constituir-se por falta de CAPACIDADE ESPECÍFICA de uma das partes.

Rio de Janeiro, maio de 1992

TEREZA LÚCIA R. SILVEIRA
Procuradora do Estado

VISTO

Manifesto-me de acordo com os termos do Parecer contido no Ofício nº 01/92-TLRS, subscrito pela ilustre Procuradora TEREZA LUCIA RAYMUNDO SILVEIRA, às fls. 69, *usque* 80, aprovado pela Chefia da Procuradoria especializada.

Ao Exmo. Senhor Secretário de Estado Chefe do Gabinete Civil, propondo encaminhamento do presente à Secretaria de Estado de Obras e Serviços Públicos.

Em 4 de junho de 1992.

MARCUS DE MORAES
Subprocurador-Geral