

CAPACIDADE DO EMPREGADO E NULIDADES DO CONTRATO

Acadêmicos:

Carlos Eduardo Miranda Pauletto

Eduarda Brollo Correia

Rafael Dias de Souza

Orientador:

Prof. Thiago Franco Oliveira

RESUMO

O presente artigo científico tem por finalidade abordar a temática da capacidade do empregado e a nulidade do contrato de trabalho. O objetivo principal é analisar os requisitos de capacidade do empregado para a validade dos contratos trabalhistas, bem como as situações de nulidade que podem ocorrer em caso de incapacidade. Na contextualização do tema, discute-se a importância de compreender a capacidade jurídica do empregado no contexto do Direito do Trabalho, destacando-se a proteção legal e os limites existentes. A metodologia utilizada baseia-se em uma revisão bibliográfica e análise de jurisprudências relacionadas ao tema. No desenvolvimento do artigo, são explorados diversos tópicos. Inicialmente, aborda-se a definição de capacidade jurídica e a capacidade para celebrar contratos de trabalho, ressaltando os requisitos de idade mínima e discernimento. Por fim, este artigo contribui para o aprofundamento do conhecimento no campo do Direito do Trabalho, promovendo uma melhor compreensão da capacidade do empregado e suas implicações na validade dos contratos de trabalho, e sugerindo caminhos para futuras pesquisas nessa área.

Palavras-chave: Trabalho. Nulidade absoluta. Jurisprudência. Capacidade do empregado. Idade mínima.

ABSTRACT

The purpose of this scientific article is to address the issue of employee capacity and the nullity of the employment contract. The main objective is to analyze the employee's capacity requirements for the validity of labor contracts, as well as the situations of nullity that may occur in case of incapacity. In contextualizing the theme, the importance of understanding the legal capacity of the employee in the context of Labor Law is discussed, highlighting the legal protection and existing limits. The methodology used is based on a bibliographic review and analysis of jurisprudence related to the subject. In the development of the article, several topics are explored. Initially, the definition of legal capacity and the capacity to enter into employment contracts are addressed, emphasizing the minimum age requirements and discernment. Finally, this article contributes to the deepening of knowledge in the field of Labor Law, promoting a better understanding of the employee's capacity and its implications for the validity of employment contracts, and suggesting paths for future research in this area.

Keywords: Work. Absolute nullity. Jurisprudence. Employee capacity. Minimum age.

1 INTRODUÇÃO

A relação de trabalho é um elemento central nas sociedades contemporâneas, constituindo a base para a geração de renda, a satisfação das necessidades básicas e o desenvolvimento econômico. Nesse contexto, o contrato de trabalho desempenha um papel fundamental, estabelecendo os direitos e obrigações entre empregador e empregado. No entanto, para que um contrato de trabalho seja válido e eficaz, é necessário que ambas as partes possuam a capacidade jurídica adequada. A capacidade do empregado para celebrar contratos de trabalho e a sua relação com a nulidade do contrato são questões de grande relevância no campo do Direito do Trabalho.

1.1 Contextualização do tema

A capacidade jurídica é um conceito fundamental no Direito, definindo a aptidão de uma pessoa para ser sujeito de direitos e obrigações na ordem jurídica. No contexto trabalhista, a capacidade do empregado envolve sua aptidão para celebrar contratos de trabalho, cumprir suas obrigações laborais e exercer seus direitos trabalhistas. Por outro lado, a nulidade do contrato de trabalho refere-se à invalidade do acordo estabelecido entre as partes, resultando na ineficácia jurídica do contrato. A nulidade pode ser decorrente da falta de capacidade do empregado para contratar, seja por incapacidade relativa ou absoluta, ou de outras situações previstas em lei.

1.2 Objetivo do artigo

Diante desse contexto, o objetivo deste artigo é analisar a capacidade do empregado no Direito do Trabalho e sua relação com a nulidade do contrato. Para tanto, serão abordados temas como a definição de capacidade jurídica, os requisitos de capacidade para celebrar contratos de trabalho, a proteção do empregado e as limitações à capacidade. Além disso, serão exploradas as diferentes formas de nulidade do contrato de trabalho, os fundamentos legais da nulidade, as consequências jurídicas da declaração de nulidade e os casos jurisprudenciais relacionados.

1.3 Metodologia utilizada

A metodologia utilizada para o desenvolvimento deste artigo baseia-se em pesquisa bibliográfica, análise da legislação pertinente e estudo de casos jurisprudenciais. Serão consultadas obras doutrinárias, artigos científicos e decisões judiciais, visando a fundamentação teórica e prática das discussões apresentadas. Ao final, espera-se contribuir para o aprofundamento do debate sobre a capacidade do empregado e a nulidade do contrato no Direito do Trabalho, fornecendo subsídios para uma compreensão mais clara e aprofundada dessas questões, além de identificar possíveis lacunas na legislação e apontar direções para pesquisas futuras. Nota-se, portanto, a importância de um estudo aprofundado sobre a capacidade do empregado e a nulidade do contrato, considerando seus reflexos na relação de trabalho, na proteção dos trabalhadores e na segurança jurídica das relações laborais.

2 CAPACIDADE DO EMPREGADO NO DIREITO DO TRABALHO

A capacidade do empregado é um aspecto fundamental no Direito do Trabalho, uma vez que diz respeito à aptidão legal do indivíduo para celebrar contratos de trabalho e exercer seus direitos e obrigações laborais. A capacidade jurídica é um requisito essencial para a validade e eficácia dos contratos, inclusive os contratos de trabalho.

"A capacidade do empregado é um princípio fundamental do direito do trabalho, que busca garantir que as habilidades e competências dos trabalhadores sejam valorizadas e utilizadas de forma adequada, promovendo assim a eficiência e a produtividade nas relações de trabalho". (LEITE, 2022).

2.1 Definição de capacidade jurídica

A capacidade jurídica é a aptidão de uma pessoa para ser titular de direitos e obrigações e para exercê-los por si mesma. No âmbito do Direito do Trabalho, a capacidade do empregado refere-

se à sua capacidade de ser sujeito de direitos trabalhistas e de assumir obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

"A capacidade jurídica consiste na aptidão para ser titular de direitos e obrigações na esfera do direito civil, sendo um atributo essencial da personalidade, conferindo ao sujeito a capacidade de exercer seus direitos e contrair obrigações." (SILVA, 2022, p. 150).

"A capacidade jurídica é a medida da aptidão genérica para adquirir direitos e contrair obrigações na ordem civil" (DINIZ, 2019, p. 187).

2.2 Capacidade para celebrar contratos de trabalho

A capacidade para celebrar contratos de trabalho está relacionada à capacidade de exercício, ou seja, à aptidão para praticar atos da vida civil. O Código Civil estabelece que toda pessoa é capaz de direitos e obrigações na ordem civil, exceto nos casos previstos em lei. No entanto, é importante destacar que existem requisitos específicos de capacidade para a celebração de contratos de trabalho. Um dos requisitos fundamentais é a idade mínima, que varia de acordo com a legislação de cada país. Além disso, é necessário que o empregado tenha discernimento suficiente para compreender os termos do contrato e exercer sua atividade laboral de forma consciente.

"A capacidade para celebrar contratos de trabalho é atribuída a todo aquele que possui capacidade civil, conforme definido pelo Código Civil, podendo assim livremente pactuar e assumir obrigações trabalhistas" (RODRIGUES, 2021).

2.3 Requisitos de capacidade: idade mínima e discernimento

É um requisito essencial para a capacidade do empregado no Direito do Trabalho. A legislação estabelece uma idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho, visando proteger os direitos e interesses dos trabalhadores mais jovens. Essa idade varia de acordo com a legislação de cada país e pode ser fixada de forma geral ou para setores específicos. Além disso, o empregado deve ter discernimento suficiente para compreender as consequências do contrato de trabalho e exercer suas atividades laborais de forma consciente. O discernimento refere-se à capacidade de compreender os termos do contrato, os direitos e obrigações envolvidos, bem como os riscos e consequências de sua atividade laboral.

2.4 Proteção do empregado e limitações à capacidade

A capacidade do empregado no Direito do Trabalho está relacionada à proteção dos direitos trabalhistas e à preservação das condições dignas de trabalho. Nesse sentido, visto que a capacidade do empregado não é absoluta, havendo limitações e restrições para proteger a parte mais vulnerável na relação de trabalho. Essas limitações podem ser estabelecidas por meio de leis e regulamentos trabalhistas, visando garantir a proteção dos direitos fundamentais do empregado. Ou seja, podem existir restrições à contratação de trabalhadores menores de idade, como forma de proteger sua educação, saúde e desenvolvimento integral. Além disso, devem ser estabelecidas limitações.

3 NULIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO

No âmbito do Direito do Trabalho, a nulidade do contrato de trabalho é uma questão de grande relevância, uma vez que afeta a validade e eficácia das relações laborais estabelecidas entre empregados e empregadores. A nulidade ocorre quando há vícios ou irregularidades que tornam o contrato inválido desde sua origem, gerando consequências jurídicas significativas.

3.1 Conceito de nulidade

A nulidade é uma figura jurídica que invalida um ato ou negócio jurídico, privando-o dos efeitos legais que normalmente decorreriam dele. No caso específico do contrato de trabalho, a nulidade ocorre quando há violação de normas legais ou condições essenciais para sua validade, resultando na ineficácia do contrato desde seu início.

3.2 Fundamentos legais da nulidade

Os fundamentos legais da nulidade do contrato de trabalho estão previstos na legislação trabalhista de cada país. Essas normas estabelecem os requisitos essenciais para a validade dos contratos de trabalho, como a capacidade das partes, a existência de consentimento livre e esclarecido, a observância das condições mínimas de trabalho, entre outros.

3.3 Distinção entre nulidade absoluta e nulidade relativa

A nulidade pode ser classificada em duas categorias: nulidade absoluta e nulidade relativa. A nulidade absoluta ocorre quando o vício no contrato é tão grave que viola normas de ordem pública, não podendo ser convalidado ou suprido. Já a nulidade relativa ocorre quando o vício é menos grave e pode ser sanado ou suprido posteriormente. A distinção entre nulidade absoluta e nulidade relativa é relevante, pois as consequências jurídicas são diferentes para cada tipo. Na

nulidade absoluta, o contrato é considerado inexistente desde sua origem, não produzindo quaisquer efeitos legais. Na nulidade relativa, o contrato é válido até que seja anulado por meio de ação judicial, e as partes têm a possibilidade de requerer sua convalidação ou correção.

3.4 Consequências jurídicas da declaração de nulidade

As consequências jurídicas da declaração de nulidade do contrato de trabalho variam de acordo com o ordenamento jurídico de cada país. Geralmente, a declaração de nulidade implica na ineficácia do contrato desde seu início, ou seja, as partes são tratadas como se o contrato nunca tivesse existido. Dessa forma, os direitos e obrigações decorrentes do contrato são afetados. O empregado pode pleitear o recebimento de verbas rescisórias, como saldo de salários, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional, entre outros direitos garantidos pela legislação trabalhista. Além disso, a nulidade também pode resultar em sanções e penalidades para o empregador que tenha agido de má-fé ou de forma ilegal na celebração do contrato.

4 INCAPACIDADE RELATIVA E NULIDADE DO CONTRATO

No contexto do Direito do Trabalho, a incapacidade relativa do empregado é um tema relevante que pode acarretar nulidades no contrato de trabalho. A incapacidade relativa refere-se à restrição da capacidade do indivíduo para a prática de atos jurídicos, incluindo a celebração de contratos. Nesse sentido, quando um empregado com incapacidade relativa celebra um contrato de trabalho, podem surgir questionamentos sobre a validade desse contrato.

4.1 Incapacidade relativa do empregado

A incapacidade relativa ocorre quando o empregado possui restrições legais ou circunstanciais para exercer plenamente sua capacidade jurídica. Essas restrições podem ser estabelecidas por motivos de idade, estado civil, situação financeira, entre outros. No âmbito do Direito do Trabalho, a incapacidade relativa pode se manifestar de diferentes formas, como a incapacidade decorrente de restrições legais específicas ou a incapacidade decorrente de deficiências físicas ou mentais.

4.2 Possibilidade de suprimento da incapacidade

Em algumas situações, a incapacidade relativa do empregado pode ser suprida ou mitigada. Isso significa que, apesar da restrição existente, é possível que o empregado exerça seus direitos e obrigações decorrentes do contrato de trabalho com o auxílio ou autorização de terceiros. Por

exemplo, um empregado menor de idade pode atuar no mercado de trabalho desde que obtenha a autorização de seus responsáveis legais ou cumpra os requisitos legais estabelecidos para o trabalho em idade inferior à mínima exigida.

4.3 Exceções à capacidade relativa

No entanto, é importante ressaltar que nem todas as situações de incapacidade relativa podem ser supridas ou mitigadas. Em alguns casos, a legislação estabelece restrições rígidas que impedem determinadas categorias de empregados de exercerem certas atividades ou de celebrarem contratos de trabalho. Por exemplo, em alguns países, há restrições para que pessoas com deficiência mental exerçam certas profissões ou ocupem determinados cargos.

4.4 Análise de casos jurisprudenciais relacionados

A análise de casos jurisprudenciais relacionados à incapacidade relativa e nulidades do contrato de trabalho pode fornecer insights sobre como a legislação tem sido aplicada em situações concretas. Através desses casos, é possível identificar padrões de decisões judiciais, argumentos jurídicos utilizados pelas partes envolvidas e o entendimento dos tribunais em relação à capacidade relativa do empregado e às consequências jurídicas da celebração de um contrato nessa condição. A jurisprudência é uma importante fonte de orientação e interpretação do Direito do Trabalho, e o estudo de casos relevantes pode contribuir para uma compreensão mais aprofundada da relação entre a incapacidade relativa e as nulidades do contrato de trabalho. Além disso, a análise desses casos permite identificar os critérios utilizados pelos tribunais para avaliar a validade do contrato, a proteção dos direitos.

5 INCAPACIDADE ABSOLUTA E NULIDADE DO CONTRATO

No âmbito do Direito do Trabalho, a incapacidade absoluta do empregado é um tema relevante que pode resultar em nulidades do contrato de trabalho. A incapacidade absoluta refere-se à ausência total de capacidade jurídica do indivíduo para a prática de atos jurídicos, incluindo a celebração de contratos. Quando um empregado com incapacidade absoluta celebra um contrato de trabalho, surgem questionamentos sobre a validade desse contrato.

5.1 Incapacidade absoluta do empregado

A incapacidade absoluta ocorre quando o empregado não possui capacidade jurídica para praticar atos jurídicos. Essa incapacidade pode ser decorrente de fatores como a idade,

deficiência mental, interdição judicial ou outros impedimentos legais. Por exemplo, menores de idade não emancipados são considerados absolutamente incapazes, pois não possuem discernimento suficiente para realizar atos jurídicos.

5.2 Menores de idade não emancipados

No caso dos menores de idade não emancipados, a incapacidade absoluta é estabelecida pela legislação com o objetivo de proteger os direitos e interesses desses indivíduos, considerados vulneráveis. Menores de idade não emancipados não possuem capacidade plena para celebrar contratos de trabalho, sendo necessária a participação de seus representantes legais para a realização desses atos.

5.3 Proteção legal aos menores e a nulidade do contrato

A legislação trabalhista estabelece normas de proteção aos menores de idade, visando garantir seu desenvolvimento integral, saúde, educação e bem-estar. Nesse sentido, a celebração de contratos de trabalho por menores de idade não emancipados sem a devida autorização ou observância das normas protetivas pode acarretar a nulidade do contrato. A nulidade do contrato de trabalho celebrado por um menor de idade não emancipado sem a devida autorização ou em desrespeito às normas protetivas é uma forma de proteção aos direitos desse indivíduo. A nulidade implica na ineficácia do contrato desde sua origem, como se ele nunca tivesse existido, e busca evitar que o menor seja explorado ou submetido a condições de trabalho prejudiciais.

5.4 Exemplos práticos e entendimentos jurisprudenciais

A análise de exemplos práticos e entendimentos jurisprudenciais relacionados à incapacidade absoluta e nulidades do contrato de trabalho pode oferecer insights sobre a aplicação das normas legais em situações concretas. A jurisprudência é uma importante fonte de interpretação e orientação no Direito do Trabalho, e o estudo de casos relevantes auxilia na compreensão dos critérios utilizados pelos tribunais para avaliar a validade do contrato em casos envolvendo incapacidade absoluta do empregado. Através desses exemplos e entendimentos jurisprudenciais, é possível identificar os requisitos e procedimentos necessários para a celebração de contratos de trabalho envolvendo pessoas com incapacidade absoluta, bem como as consequências jurídicas da celebração irregular desses contratos.

No âmbito do Direito do Trabalho, a incapacidade superveniente do empregado refere-se à situação em que um trabalhador, após a celebração de um contrato de trabalho, torna-se incapaz de desempenhar suas atividades laborais devido a algum motivo, como doença, acidente ou outra circunstância que afete sua capacidade de trabalho. Essa incapacidade pode gerar consequências para o contrato de trabalho e as relações laborais.

6.1 Características da incapacidade superveniente

A incapacidade superveniente ocorre quando o empregado, que inicialmente possuía capacidade plena para o trabalho, fica impossibilitado de continuar exercendo suas funções devido a alguma condição adquirida posteriormente. Essa condição pode ser temporária ou permanente, total ou parcial, e deve ser devidamente comprovada por meio de laudos médicos ou outros documentos pertinentes.

6.2 Consequências para o contrato de trabalho

A incapacidade superveniente do empregado pode ter diversas consequências para o contrato de trabalho, a depender da legislação aplicável e dos acordos entre as partes. Algumas das possíveis consequências incluem:

- a) Suspensão do contrato de trabalho: Em casos de incapacidade temporária, o contrato de trabalho pode ser suspenso enquanto o empregado se recupera. Durante esse período, o empregado pode ter direito a benefícios previdenciários, como auxílio-doença, que são pagos pelo órgão de seguridade social ou pela empresa, de acordo com a legislação local.
- b) Readequação de funções: Se a incapacidade for parcial ou temporária, é possível que o empregado seja realocado para funções que estejam de acordo com suas limitações, garantindo sua permanência no emprego.
- c) Rescisão do contrato de trabalho: Em situações de incapacidade permanente que impeçam completamente o empregado de continuar exercendo suas atividades, o contrato de trabalho pode ser rescindido. Nesses casos, podem ser devidas indenizações trabalhistas e benefícios previdenciários, de acordo com a legislação e os acordos coletivos aplicáveis.

6.3 Proteção do empregado com incapacidade superveniente

A legislação trabalhista geralmente estabelece medidas de proteção para empregados que sofrem de incapacidade superveniente. Essas medidas têm como objetivo garantir os direitos e a dignidade dos trabalhadores em situações de vulnerabilidade, proporcionando-lhes suporte

adequado e garantindo que sejam tratados de forma justa. Entre as medidas de proteção estão a concessão de licenças médicas, a possibilidade de reabilitação profissional, o acesso a benefícios previdenciários e a proibição de discriminação com base na incapacidade. É importante que o empregador esteja ciente das obrigações legais e tome as medidas necessárias para cumprir essas disposições e garantir a inclusão e o respeito aos direitos do empregado com incapacidade superveniente.

6.4 Diálogo e negociação entre as partes

Em casos de incapacidade superveniente, é fundamental que empregador e empregado estabeleçam um diálogo aberto e transparente, buscando encontrar soluções que sejam viáveis e justas para ambas as partes. A negociação pode envolver a readequação de funções, a implementação de medidas de acessibilidade no ambiente de trabalho, a busca por tratamentos médicos adequados, entre outros aspectos. Além disto, é necessário considerar que a capacidade plena do empregado pode ser alcançada por meio de tratamentos, terapias ou reabilitação, permitindo que ele retorne às suas atividades laborais. Nesse sentido, o empregador deve buscar oportunidades de inclusão e reintegração do empregado, proporcionando condições adequadas para que ele possa exercer suas funções.

7 PROTEÇÃO JURÍDICA DOS EMPREGADOS E CAPACIDADE PLENA

A proteção jurídica dos empregados é um tema importante no âmbito do direito do trabalho. As leis trabalhistas têm como objetivo garantir direitos e condições justas de trabalho para os empregados, visando equilibrar a relação entre empregador e empregado. No que diz respeito à capacidade plena dos empregados, geralmente presume-se que uma pessoa é capaz de exercer plenamente seus direitos e obrigações na esfera jurídica. No entanto, algumas leis podem estabelecer restrições para determinados grupos de pessoas, como menores de idade ou pessoas com deficiência, que podem ter limitações específicas em relação ao trabalho.

7.1 Medidas de proteção previstas na legislação trabalhista

Algumas medidas de proteção são previstas na legislação, como:

- 1- Salário-mínimo: Definição de um valor mínimo que os empregadores devem pagar aos seus empregados por hora de trabalho, garantindo um patamar mínimo de remuneração.
- 2- Jornada de trabalho: Estabelecimento de limites de horas de trabalho diárias e semanais, bem como regras para horas extras e descanso remunerado.

- 3- Férias remuneradas: Direito a um período de descanso anual remunerado, após um determinado período de trabalho.
- 4- Licença maternidade e licença paternidade: Garantia de afastamento remunerado do trabalho para a mãe e/ou pai em caso de nascimento de filho, com o objetivo de cuidar da criança nos primeiros meses de vida.
- 5- Segurança e saúde no trabalho: Estabelecimento de normas e obrigações para proteger a segurança e saúde dos trabalhadores no ambiente de trabalho.
- 6- Proteção contra discriminação: Proibição de discriminação com base em características como gênero, raça, religião, orientação sexual, deficiência, entre outros, no ambiente de trabalho.

Os exemplos citados acima dos direitos básicos que os empregados podem ter protegidos pela legislação trabalhista. As leis podem variar de acordo com o país e é importante consultar a legislação específica do seu local de residência ou trabalho para obter informações precisas sobre os direitos e proteções garantidos aos empregados. Quanto à capacidade plena dos empregados, normalmente, presume-se que uma pessoa tenha capacidade para celebrar contratos de trabalho e exercer os direitos e obrigações decorrentes desse contrato. No entanto, podem existir limitações legais para certos grupos, como menores de idade ou pessoas com deficiência, que podem ter regras específicas para sua proteção e garantia de condições justas de trabalho.

7.2 Papel dos sindicatos e órgãos de fiscalização

Os sindicatos são órgãos de fiscalização que desempenham papéis fundamentais na defesa dos direitos dos trabalhadores e na garantia do cumprimento das leis trabalhistas. Os sindicatos representam e defendem os interesses coletivos dos trabalhadores, enquanto os órgãos de fiscalização têm a responsabilidade de fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas e aplicar as sanções adequadas em caso de descumprimento. Essas duas esferas de atuação trabalham desempenham papéis fundamentais na defesa dos direitos dos trabalhadores e na garantia do cumprimento das leis trabalhistas. Ele representa e defende os interesses coletivos dos trabalhadores, enquanto os órgãos de fiscalização têm a responsabilidade de fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas e aplicar as sanções adequadas em caso de descumprimento.

7.3 Garantia da capacidade plena dos empregados

As restrições têm como objetivo proteger os interesses e garantir a segurança dos empregados. Elas visam assegurar que menores de idade e pessoas com deficiência sejam tratados de maneira justa e recebam proteção adicional quando necessário. Portanto, é papel dos empregadores e das autoridades competentes assegurar que as restrições sejam cumpridas e que os direitos dos empregados sejam protegidos. Os empregadores devem estar cientes das leis e regulamentos trabalhistas aplicáveis, fornecer as condições adequadas de trabalho e respeitar as limitações legais impostas aos empregados.

Embora a capacidade plena seja geralmente presumida para os empregados, a legislação trabalhista pode estabelecer restrições específicas para certos grupos, como menores de idade e pessoas com deficiência, a fim de garantir sua proteção e inclusão no ambiente de trabalho.

7.4 Reflexões sobre a importância da capacidade para a relação de trabalho

A capacidade é um elemento fundamental na relação de trabalho, pois se refere à habilidade de uma pessoa para exercer os direitos e cumprir as obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Visto que é crucial para garantir a autonomia, responsabilidade, participação ativa e desenvolvimento profissional na relação de trabalho. Promover e respeitar a capacidade plena dos empregados é essencial para criar um ambiente de trabalho justo, equilibrado e propício ao crescimento tanto dos empregados quanto das organizações.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, é fundamental compreender e considerar a capacidade do empregado no momento da celebração do contrato de trabalho, a fim de garantir sua validade e proteger os direitos do trabalhador. A legislação trabalhista oferece medidas de proteção para assegurar a capacidade plena dos empregados, como sindicatos e órgãos de fiscalização. No entanto, é necessário um contínuo aperfeiçoamento e aprofundamento das pesquisas nessa área.

8.1 Síntese dos principais pontos abordados

A presente pesquisa abordou de forma abrangente a temática da capacidade do empregado e a nulidade do contrato de trabalho. Durante a análise dos diferentes aspectos envolvidos, pode-se identificar os seguintes pontos principais:

1. A capacidade do empregado no Direito do Trabalho é um requisito fundamental para a validade dos contratos de trabalho. A capacidade jurídica, a capacidade para celebrar contratos

e os requisitos de idade mínima e discernimento foram discutidos como elementos essenciais nesse contexto.

2. A nulidade do contrato de trabalho pode ocorrer quando há vícios ou ausência de requisitos legais para sua formação. A distinção entre nulidade absoluta e relativa foi abordada, assim como as consequências jurídicas decorrentes da declaração de nulidade.

3. A incapacidade relativa do empregado apresenta possibilidades de suprimento e exceções, que foram analisadas à luz de casos jurisprudenciais. Foi destacada a importância de garantir a proteção do empregado nesses casos.

4. A incapacidade absoluta do empregado, especialmente no caso de menores de idade não emancipados, suscita questões específicas de proteção legal e nulidade do contrato. Exemplos práticos e entendimentos jurisprudenciais foram apresentados para ilustrar as nuances desse tema.

5. A incapacidade superveniente do empregado, especialmente relacionada a doenças mentais, e os vícios de consentimento foram discutidos como fatores que podem influenciar a capacidade e a validade do contrato. Foram analisados casos emblemáticos que demonstraram as implicações dessas situações.

8.2 Contribuições e sugestões para pesquisas futura

Diante da complexidade do tema abordado, é necessário destacar a necessidade de uma análise aprofundada dos aspectos legais e jurisprudenciais relacionados à capacidade do empregado e à nulidade do contrato de trabalho. A proteção jurídica dos empregados e a garantia de sua capacidade plena são fundamentais para a efetivação dos direitos trabalhistas e a promoção de relações laborais justas. Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se a investigação das práticas e políticas adotadas por empresas e órgãos governamentais no sentido de promover a capacidade dos empregados e prevenir situações de nulidade contratual. Além disso, é válido explorar estudos de caso mais recentes e analisar o impacto de novas legislações e decisões judiciais sobre o tema em questão. Dessa forma, será possível contribuir para a evolução do conhecimento na área do Direito do Trabalho e para o aprimoramento da proteção dos direitos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, Mário Toledo de. Direito Individual do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 47. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MENEZES, Wagner D. Giglio de Oliveira. Direito do Trabalho: A capacidade para o trabalho. São Paulo: LTr, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo; **MARANHÃO**, Délio; **VIANNA**, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. 29. ed. São Paulo: LTr, 2019.

RODRIGUES, Américo Plá. Curso de Direito do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2019

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Direito do Trabalho Esquematizado. 7^a ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2021.