

NOVO CÓDIGO CIVIL — ASPECTOS DA CAPACIDADE CIVIL E SEUS REFLEXOS NO ÂMBITO TRABALHISTA

ELIANE DE CARVALHO COSTA RIBEIRO (*)
REGINA DIRCE GAGO DE FARIA MONEGATTO (**)

A recente promulgação do novo Código Civil Brasileiro renderá ensejo a inúmeras publicações doutrinárias em relação às profundas alterações ali introduzidas em nosso ordenamento jurídico.

Focalizaremos nossa atenção, entretanto, nas inovações introduzidas pelo artigo 5º, parágrafo único, incisos I e V do Código em comento, tendo em vista as relevantes reflexões que emergem de sua leitura e suas evidentes repercussões no âmbito do Direito e do Processo do Trabalho.

Diante da atualidade e relevância do tema e da ausência de literatura específica sobre o assunto, ousamos lançar, a partir do presente texto, algumas reflexões.

Com efeito, podemos afirmar que a primeira grande inovação trazida pelo recém-criado Código Civil, com ampla repercussão no campo trabalhista, consiste precisamente na redução da idade mínima da pessoa física para fins de aquisição da capacidade plena para os atos da vida civil.

A exemplo do Código Civil anterior, a legislação ora em vigor disciplina a matéria relativa à capacidade civil, agora nos seguintes termos:

"Art. 5º A menoridade cessa aos dezoito anos completos, quando a pessoa fica habilitada à prática de todos os atos da vida civil.

Parágrafo único. Cessará, para os menores, a incapacidade:

I — pela concessão dos pais, ou de um deles na falta do outro, mediante instrumento público, independentemente de homologação judicial, ou por sentença do juiz, ouvido o tutor, se o menor tiver dezoito anos completos;

(*) Juíza Titular da Vara do Trabalho de Itapira.

(**) Juíza Titular da Vara do Trabalho de Piedade.

II — pelo casamento;

III — pelo exercício de emprego público efetivo;

IV — pela colação de grau em curso de ensino superior;

V — pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com dezesseis anos completos tenha economia própria.”

Extrai-se, portanto, da leitura do referido artigo que a primeira, grande e relevante inovação trazida pela recente legislação civil reside no estabelecimento do fim da incapacidade do menor aos 16 anos de idade, tanto na hipótese de emancipação como na hipótese de existência de relação de emprego que resulte em economia própria.

O CONFRONTO COM A LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

A inovação acima destacada revela-se de extrema importância sob o ponto de vista daqueles que atuam no âmbito trabalhista, na medida em que abre a possibilidade de se entender alterada toda a legislação trabalhista incidente sobre o tema.

Para fins de confronto da matéria ora sob análise, torna-se oportuno transcrever, no particular, as disposições contidas do art. 402 da CLT:

“Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.” (Redação dada pela Lei n. 10.097, de 19.12.2000)

Entretanto, é possível extrair do corpo da CLT outros artigos que fazem referência expressa à questão do menor, em especial quando trata de matérias específicas, tais como aquelas que disciplinam o trabalho insalubre e perigoso, a título exemplificativo.

Diante das inovações trazidas pela legislação civil poder-se-ia argumentar que esta, a princípio, em nada teria inovado sob o ponto de vista trabalhista. O argumento central de tal posicionamento reside na existência de regulamentação específica sobre o tema.

Este, porém, não é o nosso entendimento.

Faz-se necessário lembrar, por primeiro, que o antigo Código Civil definiu como relativamente incapaz para os atos da vida civil o menor de 21 anos e maior de 16, sendo certo que a CLT estabeleceu outro limite de idade (18 anos) para fins de aquisição da capacidade plena no âmbito trabalhista.

Portanto, o legislador trabalhista, ao definir aquele que seria considerado menor para os efeitos da Consolidação, limitou-se acompanhar a orientação subjacente ao antigo Código Civil em relação à fixação da idade mínima para fins de emancipação, já que este último a incluiu como uma das hipóteses de cessação da incapacidade para os atos da vida civil.

Em que pese a diferenciação acima destacada, não vislumbramos qualquer incompatibilidade entre as duas leis em comento.

Com efeito, se é certo que o Código Civil estabeleceu os parâmetros para se considerar alguém maior ou menor de idade, não é menos certo que a CLT, em seu art. 402, ao fixar em 18 anos a capacidade para fim trabalhista instituiu uma *forma de cessação da incapacidade do menor, no âmbito de sua competência*.

Ainda sob o prisma da norma revogada, verifica-se que a legislação trabalhista conferiu maior liberdade às relações contratuais, autorizando expressamente ao maior de 18 anos a celebração de contratos de trabalho, a possibilidade de quitação de verbas rescisórias e assegurando a sua capacidade processual plena em Juízo, a despeito de não ter adquirido a maioridade civil, fixada em 21 anos.

Portanto, a orientação diferencial traçada pelo ordenamento jurídico trabalhista parece trazer como idéia subjacente a presunção de que o trabalhador, nesta condição, ainda que menor sob o ponto de vista civil, já seria detentor de maior grau de maturidade, hábil a ensejar a validade de seus atos enquanto tal (trabalhador).

As circunstâncias da vida moderna, entretanto, findaram por impor ao legislador a necessidade de reduzir os limites de idade para fins de aquisição da capacidade civil.

O entendimento de que tal redução não se aplicaria no âmbito trabalhista não nos parece lógico ou correto, pois entraria em contradição com todo o raciocínio acima exposto e, não raras vezes, findaria por nos colocar frente a situações teratológicas em nosso dia-a-dia.

Com efeito, a prevalência da tese relativa à especificidade da legislação do trabalho em relação à legislação civil redundaria na exigência da presença do representante legal do empregado para conferir quitação a verbas rescisórias recebidas pelo mesmo, a despeito deste já ter capacidade civil plena para aquisição e venda de imóveis ou para se casar.

Neste contexto, pode-se dizer que o novo Código Civil reconheceu o acerto da disciplina trabalhista ampliando, entretanto, os seus contornos para a esfera civil, ao estabelecer a cessação da incapacidade para todos os efeitos civis ao menor que mantiver relação de emprego.

Sob o nosso ponto de vista, o legislador, ao introduzir a nova hipótese de cessação da incapacidade do menor, partiu da premissa de que aquele que contasse 16 anos e mantivesse relação de emprego com capacidade econômica própria seria portador de *capacidade volitiva absoluta*, ou seja, **estaria apto a exercer todos os atos da vida civil**.

Parece-nos, pois, evidente que o contrato de emprego, com todas as suas repercussões, insere-se no rol dos atos da vida civil a que a lei se refere, mormente se considerarmos a natureza negocial ínsita ao mesmo.

O CONFRONTO COM O DIREITO TUTELAR DO MENOR

Ainda que sejamos favoráveis à plena aplicabilidade das novas disposições da lei civil no âmbito trabalhista, não podemos nos furtar à análise do aspecto relativo ao direito tutelar do menor, o qual segundo nosso entendimento, não teria sofrido qualquer alteração ante à nova disciplina civil, pois com ela não se apresenta incompatível.

Conforme é sabido, o Direito Tutelar consiste em normas de ordem pública que não podem ser afastadas pela vontade das partes. Trata-se de conjunto de regras destinado à proteção da higidez física do trabalhador, sendo certo que sua observância não está relacionada à questão da capacidade civil da pessoa física. Prova disso é a sua subsistência no que concerne à regulamentação do trabalho da mulher, notadamente quando trata das situações inerentes à condição feminina, não obstante a igualdade de direitos e deveres estabelecida pela Carta Constitucional de 1988.

Do mesmo modo, entendemos que, de forma geral, as regras de proteção, tais como aquelas que se referem ao trabalho insalubre ou perigoso, ao limite máximo de jornada de trabalho e ao trabalho noturno, não são suscetíveis de alteração pela vontade individual das partes.

Sob tal prisma, concluímos que o entendimento relativo à possibilidade de aplicação plena dos novos limites de idade traçados pela legislação civil para fins de aquisição da capacidade não se apresenta incompatível com a subsistência da definição de menor de idade prevista no artigo 402 da CLT.

Como vimos acima, trata-se de sutil diferença que assume relevante importância para efeito de integração das duas normas legais, já que o dispositivo da CLT fixa a idade em que o *trabalhador* é considerado capaz para fim trabalhista (como acima já exposto, uma forma particular de cessação da incapacidade) e o dispositivo civil regulamenta as *hipóteses de cessação da incapacidade do menor*, de uma forma geral.

A pedra de toque subjacente a tal entendimento reside na internalização da idéia de que a capacidade civil para o exercício de direitos e obrigações está relacionada à *capacidade volitiva* do agente, que não pode ser exercida no âmbito do Direito Tutelar do Trabalho.

Portanto, considerando-se que Direito Tutelar do Trabalho refoge ao âmbito da capacidade contratual das partes (pois não é suscetível de alteração pela vontade individual dos agentes), há que se concluir que este deve continuar a ser aplicável ao menor de 18 anos, mesmo na hipótese de ter cessado para este a incapacidade civil.

O CONFRONTO COM AS REGRAS REFERENTES À PRESCRIÇÃO

Do ponto de vista prático, há que se mencionar que as alterações trazidas pelo novo Código trazem repercussão no que tange à possibilidade do menor ingressar em juízo sem a assistência de seu representante legal e, em consequência, na alteração do marco inicial da prescrição.

Como já vimos, em decorrência das novas disposições civis, o menor empregado e com economia própria detém a capacidade de exercício de direitos.

Assim, não vislumbramos razão lógica para a subsistência da regra prevista no art. 440 da CLT, que fixa o início da fluência do prazo prescricional aos dezoito anos, uma vez que já aos dezesseis pode o menor vir a juízo sem qualquer assistência para defender os seus direitos.

Ora, se o fundamento protetivo da referida norma estava alicerçado exatamente na impossibilidade de o agente exercer livremente o seu direito de ação, tal impossibilidade não mais subsiste por força da nova legislação civil.

Neste trilhar, há que se concluir, por desdobramento lógico, que a legislação civil diminuiu para 16 (dezesseis) anos o termo inicial da fluência do prazo prescricional.

CONCEITO DE RELAÇÃO DE EMPREGO E ECONOMIA PRÓPRIA

Por fim, parece-nos relevante abrir a discussão sobre a caracterização do que seria a relação de emprego hábil a autorizar o menor a ingressar em Juízo sem assistência.

Ainda que o tema possa ensejar várias interpretações, pensamos que, para este fim, a relação de emprego definida no art. 5º do Código Civil deve ser entendida como aquela **formalmente constituída**, isto é, sobre a qual não haja dúvida quanto à sua existência.

O fundamento para tal exigência consiste no fato de que a partir do momento do ajuizamento da ação deve o juiz encontrar-se apto a aferir, de plano, se a parte se encontra corretamente representada, restando incabível a abertura de ampla cognição para tal fim.

Na verdade, a situação de menor empregado com economia própria a que alude o § 5º, do artigo 5º, do novo Código Civil, há de ser aferida de plano. Neste contexto, entendemos que a juntada de TRCT, da CTPS devidamente assinada ou de recibos formais de pagamento de salários constituem prova bastante para a formação da convicção do julgador.

No mais, quanto ao **conceito de economia própria**, há de ser observado o disposto na Constituição Federal, quando disciplina ser o salário mínimo a remuneração suficiente para suprir as necessidades vitais básicas do trabalhador (art. 7º, inciso IV).

Assim, por imposição constitucional e à míngua de outros parâmetros, é essa **ficção jurídica que devemos considerar para efeito de definição de economia própria, ainda que tal conceito não reflita a realidade social e atual do país**. Note-se que a adoção de outro parâmetro findaria por nos remeter obrigatoriamente à dilação probatória, incompatível com a necessidade do juiz aferir, de plano, a capacidade postulatória da parte.

Conclusões:

1 — O artigo 5º, do Código Civil, repercute no âmbito trabalhista, ao alterar as regras referentes à cessação da incapacidade civil;

2 — O novo Código Civil fixou em 18 (dezoito) anos o fim da incapacidade civil, acompanhando e ampliando as disposições da CLT em tal sentido;

3 — Existe diferencial relevante entre conceito de menoridade e as causas de cessação de incapacidade civil;

4 — O artigo 5º, do novo Código Civil, não altera as regras referentes ao Direito Tutelar do Menor;

5 — As novas disposições trazidas pelo artigo em comento reduzem para 16 (dezesseis) anos o termo inicial da fluência do prazo prescricional;

6 — A caracterização da relação de emprego, a que alude o artigo 5º do Código Civil, deve ser aferida de plano pelo Juízo, a partir de elementos formais;

7 — O conceito de economia própria a ser observado para tal fim deve ser aquele insculpido no artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal, que disciplina ser o salário mínimo a remuneração suficiente para suprir as necessidades vitais básicas do trabalhador.

São estas, pois, as considerações básicas que entendemos por ora, lançar sobre o tema.

BIBLIOGRAFIA

- Meireles, Edilton.* "O Novo Código Civil e o Direito do Trabalho", LTr, 2002.
- Monteiro, Washington de Barros.* "Curso de Direito Civil", Parte Geral, Saraiva, 1986.
- Pereira, Caio Mário da Silva.* "Instituições de Direito Civil", Forense, 1991.
- Ráo, Vicente.* "O Direito e a vida dos direitos", Revista dos Tribunais, 1991.