

Universidade Federal de Ouro Preto  
Escola de Direito Turismo e Museologia  
Departamento do Direito

Maria Fernanda Dias Lyra

**UMA ANÁLISE ACERCA DO TRABALHO ARTÍSTICO INFANTO-JUVENIL**

Ouro Preto

2025

Maria Fernanda Dias Lyra

**UMA ANÁLISE ACERCA DO TRABALHO ARTÍSTICO INFANTO-JUVENIL**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Orientador: Amauri César Alves.

Ouro Preto

2025



## FOLHA DE APROVAÇÃO

**Maria Fernanda Dias Lyra**

### UMA ANÁLISE ACERCA DO TRABALHO ARTÍSTICO INFANTO-JUVENIL

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 04 de setembro de 2025

#### Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto  
Prof. Dr. Giuliano Fernandes - Universidade Federal de Ouro Preto  
Yuri Viana Neri de Siqueira - Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 03/10/2025



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 03/10/2025, às 12:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0989640** e o código CRC **C91EC5DA**.

## RESUMO

O presente trabalho analisa o fenômeno do trabalho artístico infanto-juvenil à luz do Direito do Trabalho e da teoria da proteção integral da criança e do adolescente. Parte-se da premissa de que, embora a participação de menores em atividades artísticas seja socialmente aceita, muitas dessas relações configuram verdadeiras prestações laborais, com todos os elementos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício — pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade. A pesquisa busca demonstrar que a formalização do vínculo de emprego é instrumento essencial de tutela dos direitos fundamentais de crianças e adolescentes, prevenindo a exploração econômica e garantindo-lhes os direitos trabalhistas previstos na legislação brasileira. Para tanto, realiza-se uma abordagem teórico-normativa baseada em diplomas nacionais e internacionais, como a Constituição Federal de 1988, o Estatuto da Criança e do Adolescente, as Convenções 138 e 182 da Organização Internacional do Trabalho e a Consolidação das Leis do Trabalho. Conclui-se que o reconhecimento jurídico do trabalho artístico infanto-juvenil como relação de emprego, quando presentes os elementos caracterizadores, constitui medida necessária à efetivação da dignidade da pessoa humana e à proteção integral da infância.

**Palavras-chave:** Trabalho infantil; Trabalho artistico; Proteção integral; Direito do trabalho; Dignidade da pessoa huamna.

## ABSTRACT

This monograph analyzes the phenomenon of child and adolescent artistic labor in light of Brazilian Labor Law and the theory of integral protection for children and adolescents. It starts from the premise that, although the participation of minors in artistic activities is socially accepted, many of these relationships constitute genuine labor relations, containing all the factual and legal elements that characterize an employment bond — such as personal service, subordination, continuity, and remuneration. The study aims to demonstrate that the formal recognition of the employment relationship is an essential instrument for the protection of the fundamental rights of children and adolescents, preventing economic exploitation and ensuring the labor rights provided by Brazilian legislation. To this end, a theoretical and normative approach is adopted, based on national and international legal frameworks, such as the 1988 Federal Constitution, the Statute of the Child and Adolescent, the ILO Conventions No. 138 and 182, and the Consolidation of Labor Laws (CLT). The research concludes that recognizing child and adolescent artistic work as an employment relationship, whenever its legal elements are present, is essential for the effective implementation of human dignity and the comprehensive protection of childhood.

**Keywords:** Child labor; Artistic labor; Comprehensive protection; Labor law; Human dignity.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>2 CONCEITOS DE TRABALHO E EMPREGO: relevância na fixação de elementos fático-jurídicos e jurídico-formais.....</b>	<b>8</b>
2.1 Conceitos de trabalho e de emprego no direito brasileiro.....	8
2.2 Elementos fático-jurídicos no contrato de emprego.....	10
2.3 Elementos jurídico-formais do contrato de emprego.....	13
<b>3 TRABALHO DA CRIANÇA E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>19</b>
3.1 Contexto histórico normativo da exploração do trabalho de crianças.....	19
3.2 Conceituação e distinção de trabalho infantil e trabalho artístico.....	23
3.3 Direitos aplicáveis à inserção artística da criança no Brasil.....	26
<b>4 CONCLUSÃO.....</b>	<b>31</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>33</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico debruça-se sobre uma temática de grande relevância e complexidade no cenário jurídico e social brasileiro: o trabalho artístico infanto-juvenil. Em um contexto em que a proteção integral da criança e do adolescente é princípio basilar do ordenamento jurídico pátrio, a inserção de menores em atividades artísticas, muitas vezes sob a forma de uma prestação laboral contínua e remunerada, exige uma análise aprofundada dos seus contornos e implicações. O objetivo primordial deste estudo é, portanto, identificar e caracterizar o trabalho infantil artístico no Brasil, com base nos elementos fático-jurídicos e jurídico-formais que compõem uma relação de emprego, conforme a legislação trabalhista vigente.

A problemática que norteia esta investigação reside na busca por uma resposta à seguinte questão: em que medida as relações de trabalho infantil no meio artístico, muitas vezes formalizadas sob modalidades atípicas, se assemelham às relações de emprego estabelecidas com adultos e por que a formalização do vínculo empregatício é fundamental para assegurar aos menores todos os direitos trabalhistas que lhes são devidos? Parte-se da premissa de que a idade mínima permitida para esse tipo de atividade, embora balizada por autorização judicial, não pode mascarar a natureza da prestação de serviços. A hipótese central que se busca comprovar é a de que, quando presentes os elementos essenciais da relação de emprego — a pessoalidade, a não-eventualidade, a onerosidade e a subordinação —, a realidade da prestação laboral deve prevalecer sobre qualquer formalidade contratual, garantindo-se o reconhecimento da condição de trabalhador e a aplicação plena dos direitos trabalhistas aos menores explorados economicamente nesse contexto.

Para atingir essa finalidade, a abordagem proposta remete-se aos marcos teóricos e normativos relacionados ao combate ao trabalho infantil. O estudo parte de uma análise minuciosa do ordenamento jurídico pátrio e internacional, em especial à luz da teoria da proteção integral, um dos pilares do Direito da Criança e do Adolescente, e da doutrina trabalhista. Serão revisitados diplomas legais históricos, desde o surgimento da Convenção sobre os Direitos da Criança das Nações Unidas, a Convenção 138 e 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), até o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Constituição Federal de 1988 e do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

As teses ora propostas abordam, inicialmente, os conceitos de trabalho e emprego, com especial atenção à fixação dos elementos fático-jurídicos e jurídico-formais que distinguem a relação de emprego das demais formas de relação laborativa. Analisa-se, nesse

contexto, os requisitos essenciais do contrato de trabalho, tais como a pessoa natural como prestadora do serviço, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação jurídica, bem como os elementos de validade do negócio jurídico, como a capacidade das partes e a licitude do objeto contratado.

Destaca-se, dentre tais requisitos, a capacidade laborativa como o principal aspecto a ser examinado no presente estudo, na medida em que sua análise é determinante para o reconhecimento jurídico do vínculo empregatício, ainda que o trabalhador seja menor de idade e, portanto, civilmente incapaz. Assim, demonstrando-se a existência concreta da prestação de serviços sob os elementos caracterizadores da relação de emprego, defende-se que o menor faz jus ao reconhecimento do vínculo empregatício e, por conseguinte, à percepção integral das verbas trabalhistas decorrentes, mesmo diante da vedação legal ao trabalho infantil, com fundamento na proteção contra o enriquecimento sem causa e na aplicação dos princípios da realidade e da dignidade da pessoa humana, norteadores do Direito do Trabalho.

Dessa forma, aprofunda-se a análise acerca do trabalho infantil, especialmente no que se refere à sua incidência no ordenamento juslaboral brasileiro, à luz da doutrina da proteção integral, prevista no artigo 227 da Constituição Federal e no Estatuto da Criança e do Adolescente. A discussão contempla a distinção conceitual entre trabalho infantil e trabalho artístico infantil, com vistas à correta identificação dos contornos jurídicos que regulam a inserção de crianças e adolescentes no meio artístico nacional.

Nesse diapasão, serão examinadas as garantias legais e constitucionais aplicáveis à atuação de menores na esfera artística, incluindo a exigência de contrato formal firmado pelos responsáveis legais, a autorização judicial prévia, bem como a incidência do princípio da primazia da realidade, que impõe a observância da situação fática real em detrimento da forma jurídica eventualmente adotada.

Ao final, busca-se demonstrar que o reconhecimento do vínculo empregatício constitui instrumento jurídico indispensável para a efetiva tutela dos direitos fundamentais da criança e do adolescente que exercem atividades laborais no meio artístico, cabendo ao Poder Judiciário e aos órgãos de fiscalização a obrigação institucional de garantir o respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, bem como assegurar a reparação de eventuais violações de direitos e a preservação da dignidade da pessoa humana desses jovens trabalhadores.

## **2 CONCEITOS DE TRABALHO E EMPREGO: relevância na fixação de elementos fático-jurídicos e jurídico-formais.**

Neste capítulo, serão examinados os conceitos intrínsecos à caracterização da relação de emprego, instituto que constitui o núcleo fundamental do Direito do Trabalho. Como se sabe, os princípios, normas e institutos trabalhistas aplicam-se, de um modo amplo, aos trabalhadores que se vinculam aos detentores dos meios de produção em um contexto fático e jurídico revelador do liame empregatício (ALVES, 2020, p.123).

Considerando que a relação de emprego é objeto de proteção privilegiada pelo Direito do Trabalho, torna-se imprescindível a análise dos seus requisitos caracterizadores, os quais permitem distinguir, com precisão, essa relação de outras formas de prestação de trabalho. Tais pressupostos encontram-se definidos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme se verá a seguir.

### **2.1 Conceitos de trabalho e de emprego no direito brasileiro.**

A princípio, é necessário definir os conceitos de trabalho e de emprego aplicados ao direito brasileiro. Diferentemente do que o senso comum costuma entender, trabalho e emprego não são sinônimos para o direito do trabalho, logo, por definição, o trabalho é toda aquela relação em que alguém entrega a sua força produtiva, seu saber-fazer ou seu tempo de vida em benefício de outrem.

Por sua vez, a relação de emprego se desdobra como sendo uma espécie do gênero de trabalho, de modo que nem todo o trabalhador é empregado, embora todo o empregado seja, antes um trabalhador, diferenciação que se dá no âmbito fático. Pimpão (PIMPÃO, 1960, p. 13) descreve exatamente o correlatado, ao esboçar que antes de tudo, tem-se que relação de trabalho é “o antecedente de que a relação de emprego é o consequente”.

Dallegrave Neto considera:

Considerando que o conceito de relação de trabalho é aquele que pressupõe qualquer liame jurídico entre dois sujeitos, desde que tendo por objeto a prestação de um serviço, autônomo ou subordinado, não há dúvidas que não só os contratos celetistas estão nele abrangidos, mas também boa parte dos contratos civis e comerciais (NETO, 2005, p. 241).

Afirma-se que a relação de emprego representa uma das modalidades dentro do gênero mais amplo das relações de trabalho. Foi a partir dessa configuração específica, a qual é caracterizada pela subordinação, pessoalidade, continuidade e onerosidade, que se

estruturou o Direito do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, conforme destaca o jurista Maurício Godinho Delgado:

[...] a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem personalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis trabalhistas esparsas) e nem sob o manto jurisdicional próprio (competência própria) da Justiça do Trabalho (DELGADO, 2005, p. 287).

A ciência enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, principalmente quando relacionada a integratividade de seus requisitos, visto principalmente na relação de emprego. O Tribunal Superior do Trabalho já referenciou tal explicação:

A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc (BRASIL, 2017).

Existem no mercado diversos agentes oferecendo sua força produtiva, todavia, não são todos destinatários da proteção legal que a relação empregatícia proporciona ao trabalhador. Nesse contexto, torna-se uma opção do Estado defender o empregado, sendo este a parte hipossuficiente da relação.

Vale ressaltar que, conforme será abrangido nos capítulos seguintes, a relação de emprego é regida por requisitos específicos e goza de direitos inerentes, oriundos da Consolidação da Lei Trabalhista, salientando que a preservação das relações de emprego não se dá em função da arbitrariedade e supressão de direitos, já que também tem proteção própria, mas sim para recepcionar as diversas formas laborais.

Os doutrinadores e operadores do Direito do Trabalho entendem que para uma relação de trabalho ser configurada como uma relação empregatícia será necessário o preenchimento de alguns requisitos jurídicos extraídos da realidade fática e consagrados pelo direito, que promovem a justificação da proteção legal que permeia tal relação. Assim, dadas as especificidades da relação de emprego, esta ocupa uma posição central no mundo do trabalho capitalista.

Acerca do tema, entende Amauri Cesar Alves:

“A caracterização da relação de emprego deve emergir da realidade fática da prestação de trabalho e somente a partir da análise dos fatos próprios da prestação

laboral poderão os envolvidos saberem se há um vínculo de trabalho com ou sem vínculo de emprego.” (ALVES, 2020, p. 123)

Logo, sob o regime do diploma legal celetista, é empregado aquele que trabalha para um empregador como pessoa natural, de modo não-eventual, sob a dependência deste e mediante pagamento de salário. Nesse contexto, aquela relação em que se fizer presente tais requisitos será considerada uma relação de emprego.

## **2.2 Elementos fático-jurídicos no contrato de emprego.**

O contrato de emprego é uma relação jurídica especialmente protegida pelo Estado, ocorrendo em boa parte do mundo capitalista ocidental, sendo esta a eleição de um sujeito específico que não é aleatória, e sim, a proteção da parte hipossuficiente. Assim, o Estado percebe, dentre as diversas relações de trabalho, uma especial que é a relação de emprego, conferindo proteção necessária à relação de subordinação e disparidade existente.

Para tanto, torna-se essencial verificar as circunstâncias fáticas da relação de trabalho. Visto os fatos, em detrimento de disposições contratuais no papel, se atendidos os critérios do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), faz-se presente a relação empregatícia. Todos os 5 requisitos devem estar presentes para afirmar a existência de uma relação de emprego, sendo estes: o trabalho por pessoa natural, a pessoalidade, a não-eventualidade, a onerosidade e a subordinação.

Dispõe o artigo 3º da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

Portanto, ao direcionar a análise para a figura do empregado, observa-se que sua centralidade decorre do fato de ser ele o principal beneficiário das normas protetivas que fundamentam o Direito do Trabalho. Por isso, justifica-se um exame mais detalhado de suas características e condições jurídicas (GOMES; GOTTSCHALK, 2004, p. 68).

Inicialmente, cumpre salientar que a prestação laboral deve necessariamente ser exercida por pessoa natural, na medida em que o sujeito destinatário da tutela juslaboral é, por definição, o ser humano. Conforme leciona Maurício Godinho Delgado, o Direito do Trabalho estrutura-se como ramo jurídico protetivo da pessoa humana enquanto força produtiva subordinada, razão pela qual institutos como férias, limites de jornada, direitos

previdenciários e normas de saúde e segurança não se aplicam, por óbvio, às pessoas jurídicas.

A esse respeito, a doutrina crítica tem evidenciado uma prática recorrente de desvirtuamento da natureza da relação de trabalho por meio da denominada pejetização. Trata-se de mecanismo pelo qual se simula uma contratação entre pessoas jurídicas, ocultando-se, sob a forma documental, uma realidade substancial de relação empregatícia. Nessa dinâmica fraudulenta, a pessoa natural é travestida de ente jurídico empresarial com o único propósito de elidir a incidência da legislação trabalhista e, conseqüentemente, suprimir direitos fundamentais do trabalhador.

Tais práticas têm sido objeto de enfrentamento por parte do Ministério Público do Trabalho e das entidades sindicais, à luz do princípio da primazia da realidade, consagrado na doutrina e jurisprudência trabalhistas. Por esse princípio, a configuração jurídica da relação de emprego deve derivar dos fatos reais que a caracterizam — e não da forma contratual ou nomenclatura utilizada pelas partes. Portanto, quando se verifica que a relação material revela a existência de subordinação, pessoalidade, continuidade e onerosidade, impõe-se ao julgador reconhecer o vínculo empregatício, ainda que a contratação tenha se dado por meio de pessoa jurídica fictícia.

O segundo elemento essencial é a pessoalidade. Conforme destaca Delgado, esse requisito traduz-se na exigência de que os serviços sejam prestados pelo próprio trabalhador, não se admitindo substituição por terceiro sem autorização do tomador. Trata-se de característica personalíssima da relação de emprego, pois o vínculo se forma com base nas aptidões individuais, na confiança pessoal ou nas habilidades específicas do prestador.

É o que se verifica, por exemplo, na contratação de profissionais liberais como contadores, cuja atuação se dá em razão direta de sua capacidade técnica ou confiança pessoal. Nesses casos, a substituição não autorizada comprometeria a própria essência da avença, o que evidencia o intuito *personae* da contratação.

No que se refere à não-eventualidade, tem-se outro elemento de fundamental importância na identificação da relação de emprego. Diferentemente do que se observa em outras espécies de trabalho, no regime celetista a continuidade da prestação laboral não se mede, exclusivamente, pela quantidade de dias trabalhados por semana. A jurisprudência trabalhista tem reconhecido que mesmo uma prestação semanal ou periódica pode caracterizar vínculo empregatício, desde que esteja inserida na dinâmica ordinária da atividade empresarial.

O trabalho eventual, ao contrário, é aquele que se realiza de forma esporádica, episódica ou extraordinária, desvinculado da rotina habitual do tomador. Assim, se o labor for previsível, reiterado e funcional ao desenvolvimento da atividade-fim do tomador, estará presente o requisito da não-eventualidade, independentemente da carga horária semanal.

O quarto requisito — a onerosidade — refere-se à existência de contraprestação, pecuniária ou não, em troca da força de trabalho disponibilizada. A relação empregatícia é sinalagmática, exigindo a reciprocidade de obrigações entre empregado e empregador. Embora, via de regra, essa contraprestação se materialize em forma salarial, o Direito do Trabalho admite que, em hipóteses excepcionais, ela se configure por meio de outras formas de retribuição, desde que represente vantagem material derivada da prestação de serviços.

Ressalte-se, ainda, que a onerosidade pode ser analisada sob perspectiva objetiva ou subjetiva. Esta última se revela necessária especialmente em situações de trabalho análogo à escravidão, nas quais a ausência de remuneração visa deliberadamente explorar a vulnerabilidade do trabalhador. Também no contexto de atividades religiosas, embora não exista consenso jurisprudencial, a análise deve atentar à presença ou não de elementos caracterizadores da relação de emprego, inclusive a existência de benefício econômico para o tomador.

Por derradeiro, destaca-se a subordinação, elemento nuclear da relação empregatícia. Tradicionalmente compreendida como a sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador, a subordinação evoluiu de um modelo clássico — caracterizado pela imposição de ordens explícitas — para formas mais sofisticadas, como a subordinação estrutural e objetiva.

A subordinação estrutural, como ensina Alves, ocorre quando o trabalhador se insere na cadeia produtiva do tomador, mesmo que sem ordens diretas, sujeitando-se à lógica organizacional e aos objetivos empresariais daquele. Já a subordinação objetiva se configura na sujeição funcional ao ambiente e estrutura organizacional do tomador, ainda que sem comando hierárquico explícito.

Por fim, a doutrina reconhece a existência de situações intermediárias, denominadas de parassubordinação, em que o prestador de serviços, embora formalmente autônomo, se encontra economicamente dependente e funcionalmente inserido na organização produtiva alheia.

Dessa forma, à luz da teoria da primazia da realidade e dos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado, verifica-se que a presença dos cinco elementos fático-jurídicos — pessoa natural, personalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação — é suficiente para o

reconhecimento da relação de emprego, independentemente da forma adotada pelas partes ou da nomenclatura utilizada no ajuste contratual.

### **2.3 Elementos jurídico-formais do contrato de emprego.**

Segundo a explicação explicitada por Alves, a doutrina majoritária reconhece quatro elementos jurídico-formais que conferem validade à relação empregatícia mantida: capacidade laborativa, objeto lícito, forma prevista ou não proibida e higidez da manifestação da vontade (ALVES, 2023, p. 107).

Godinho (DELGADO, 2016, p. 559) ressalta que tais elementos não se diferenciam muito daqueles inerentes ao Direito Civil: capacidade das partes, licitude do objeto, forma prescrita ou não defesa em lei, nos ditames do art. 104, I a II do Código Civil de 2002.

Aos três elementos já mencionados, acrescenta-se a exigência de que a manifestação da vontade das partes seja válida, ou seja, livre de vícios, o que se traduz na chamada higidez do consentimento. O autor ressalta (DELGADO, 2016, p. 559) que tais elementos estruturais, embora derivados do Direito Civil, também estão presentes no âmbito do Direito do Trabalho, adaptados às peculiaridades e finalidades protetivas desse ramo jurídico especializado.

Destaca-se, assim, a capacidade como o primeiro desses requisitos, referindo-se esta a capacidade laborativa a qual se prende exclusivamente ao fator idade. Inicia-se aos 14 (quatorze) anos, com validade empregatícia, apenas se for contrato de aprendizagem, como menor aprendiz. A partir dos 16 anos, no entanto, não precisa ser necessariamente menor aprendiz, contudo, com algumas restrições, como, por exemplo, não poder trabalhar a noite ou lugar insalubre. Ressalta-se que o não atendimento a essas restrições não afasta a validade do emprego.

Nesse sentido, a jurisprudência se subsume:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. TRABALHO DO MENOR EM AMBIENTE INSALUBRE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. CABIMENTO. A atuação do Ministério Público do Trabalho na defesa dos interesses difusos e coletivos na área trabalhista decorre de previsão na Carta Magna e na Lei Complementar nº 75 /93 para, através da ação civil pública, proteger os direitos sociais indisponíveis dos atuais e futuros trabalhadores da ré, haja vista o descumprimento de normas nacionais e internacionais sobre saúde e segurança no trabalho. As obrigações de fazer e não fazer atinentes às medidas de segurança, saúde e higiene, previstas em diplomas normativos, visam proteger o trabalhador e zelar pela higidez de sua capacidade laborativa. Constitui obrigação de todo empregador manter adequadas condições de trabalho a fim de assegurar a saúde física e mental do trabalhador, mormente quanto ao trabalhador menor,

abstendo-se de mantê-lo em ambiente de trabalho insalubre. Recurso Ordinário provido. (BRASIL, 2023)

Desse modo, a aptidão plena do empregado para o exercício de atos inerentes à relação de trabalho somente se perfectibiliza aos 18 anos de idade, conforme dispõe o artigo 402 da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece a maioridade civil como marco para a celebração do contrato de trabalho sem restrições. Ressalte-se, ainda, que o artigo 403 da CLT impõe limitações à contratação de menores de 18 anos, proibindo, de forma expressa, o trabalho noturno, perigoso ou insalubre para os menores de 18 anos, e vedando, de maneira absoluta, o labor aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, conforme previsto no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal.

Nos termos do artigo 439 da Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalhador menor é autorizado a assinar recibos referentes ao pagamento de salários. No entanto, a legislação impõe uma restrição importante: esse mesmo empregado não pode conceder quitação ao empregador quanto às verbas rescisórias sem a devida assistência de seus responsáveis legais. Em definição, Leite assevera:

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, 2021)

Para o direito trabalhista, na corrente teórica majoritária, a incapacidade laborativa não permite a perpetuação do trabalho do menor de 14, que, neste caso, seria exploração do trabalho infantil, porém reconhece-se o seu direito a indenização, e não os seus direitos trabalhistas, tópico que se discute no presente trabalho.

Segundo Washington de Barros Monteiro, citado por Delgado (DELGADO, 2016, 'p. 559), capacidade, como se sabe, “é a aptidão para exercer, por si ou por outrem, atos da vida civil”. Capacidade trabalhista é a aptidão reconhecida pelo Direito do Trabalho para o exercício de atos da vida laborativa.

No que se refere à figura do empregador, o Direito do Trabalho adota os mesmos pressupostos do Direito Civil, sem trazer inovações relevantes. Contudo, quanto ao empregado, há normas específicas que delimitam sua capacidade para os atos da vida laboral. Um exemplo claro disso é o reconhecimento da capacidade plena para o trabalho apenas a partir dos 18 anos, conforme dispõe o art. 402 da CLT.

Diante do exposto, a pactuação com menores em casos específicos, pode levar a nulidade do contrato, mas sem impedir o reconhecimento do vínculo, em proteção aos direitos do menor, ainda que em trabalho inconstitucional:

RECURSO ORDINÁRIO. DATA DE INÍCIO DO VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHO DE ADOLESCENTE. Comprovada a existência da subordinação, da pessoalidade, da não eventualidade e da onerosidade nos termos do arts . 2º e 3º da CLT, cabível declarar a existência do contrato de trabalho tácito, não obstante a ausência de capacidade plena para o trabalho em virtude da idade. Inexiste óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego de pessoa que laborou desde a adolescência em trabalho constitucionalmente proibido. Recurso ordinário do reclamante conhecido e parcialmente provido. (BRASIL, 2024)

Mesmo os trabalhadores relativamente capazes, como os menores entre 16 e 18 anos, têm o exercício de determinadas atividades restrito por normas protetivas. É o caso da vedação ao trabalho noturno, perigoso ou insalubre, conforme o art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal de 1988, que ampliou a proteção antes limitada apenas à indústria insalubre.

Trata-se de verdadeira aferição da capacidade jurídica do empregado que se dá, de forma geral, conforme assevera Silva:

“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)

Atribuída ao contrato de trabalho, Rodrigues complementa: “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, 2019).

Assim, temos que a capacidade do emprego no Direito do Trabalho está intimamente ligada à proteção de direito do menor, preservando-se a dignidade no menor.

Considerando que a capacidade laborativa constitui o requisito essencial na análise das relações de trabalho envolvendo menores de dezoito anos, passa-se à verificação da hipótese de se atribuir validade jurídica à relação de emprego, ainda que ausente a capacidade civil plena. Nessa perspectiva, a vedação legal ao trabalho de menores não deve, por si só, obstar o reconhecimento dos efeitos jurídicos decorrentes da prestação de serviços efetivamente realizada, sob pena de enriquecimento ilícito do empregador e em descompasso com os princípios que regem o Direito do Trabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região já dispôs sobre o assunto ao reconhecer o vínculo empregatício de menino de 12 anos que trabalhou em fazenda. Trata-se o caso de ação, ajuizada na Justiça do Trabalho, em desfavor do espólio de proprietário rural, em que os pais do menor alegaram que o filho laborou na fazenda por cerca de 1 ano. Segundo eles, o menino estudava de manhã, fazia serviços gerais à tarde e recebia, para tanto,

R\$260,00 por mês. A tese de defesa do reclamado fundamentou-se na existência de relação de natureza familiar entre o reclamado e a criança, pois o menino era tratado como filho e frequentava a propriedade rural como convidado.

Conforme se extrai do caso, a magistrada Maila Vanessa de Oliveira Costa, em atuação, na época, na Vara do Trabalho de Bom Despacho, entendeu que o vínculo, em questão, não era meramente emocional, já que envolvia o pagamento pela realização de pequenos serviços. As testemunhas inquiridas no referido processo confirmaram os fatos relatados pelos pais da criança e, assim, foi proferida sentença reconhecendo o vínculo empregatício discutido, restando garantidos ao trabalhador menor de idade os seus direitos legítimos por desempenhar tarefa considerada proibida. Entendeu a referida Juíza que o proprietário da fazenda exercia a subordinação jurídica, por causa da organização e direção dos pequenos trabalhos realizados pelo menor sob a sua companhia. Já a onerosidade restou caracterizada pela contraprestação pecuniária simbólica a que fazia jus o menor pelos afazeres prestados (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, 2020).

Nesse mesmo viés, cumpre mencionar o entendimento adotado pelo TRT da 2ª Região, ao manter sentença que reconheceu vínculo de emprego de jovem de 14 anos que atuava como ajudante geral em um haras e que se acidentou no trabalho um mês após o início da prestação de serviços. Conforme relatado, o jovem recebia R\$100 por semana para trabalhar das 7h às 17h, de segunda a sábado, limpando cocheiras, cortando grama e cuidando de animais, mediante subordinação hierárquica. A sentença proferida, no caso em comento, concedeu indenização pelos danos, de diversas naturezas, sofridos pelo menor (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, 2024).

Outrossim, tem-se que o objeto do contrato de trabalho deverá ser lícito, posto que, aquele que tem por ocupação o ilícito criminal sequer pode ser configurado como trabalhador. No entanto, é necessário distinguir o trabalho ilícito do trabalho proibido, uma vez que este não gera invalidade da relação, acompanha-se de direitos trabalhistas, havendo apenas multa ao contratante por exploração de trabalho proibido, isto é, as proibições não retiram a validade jurídica da relação. Em contrapartida, o trabalho ilícito não gera qualquer direito trabalhista em razão do requisito de licitude, a contravenção.

Nos termos do artigo 166, inciso II, do Código Civil vigente, a ilicitude do objeto implica a nulidade do negócio jurídico. Tal disposição é plenamente aplicável ao contrato de trabalho, como demonstram inúmeras decisões judiciais sobre o tema, embora muitas delas ainda estejam fundamentadas no artigo 145, inciso II, do antigo Código Civil de 1916, cuja redação é, no particular, idêntica. A título de exemplo, destaca-se a seguinte ementa:

ATIVIDADE ILÍCITA. JOGO DO BICHO. Para a validade do contrato de trabalho, como qualquer ato jurídico, além do agente capaz e forma prescrita ou não defesa por lei, há que se observar à licitude do seu objeto (artigo 82 do CCB), posto que o não atendimento desse requisito enseja a nulidade do ato, tal como previsto no inciso II do artigo 145 do Código Civil Brasileiro. (BRASIL, 2003)

Conforme as disposições do direito comum, também aplicáveis ao Direito do Trabalho, a nulidade do negócio jurídico impõe que as partes sejam restituídas ao estado anterior ou, quando isso não for possível, indenizadas pelo equivalente, nos termos do artigo 182 do Código Civil. Essa regra é válida tanto para hipóteses de nulidade quanto de anulabilidade, havendo a diferença no fato de que, nos atos anuláveis, o prejudicado deve promover a anulação dentro do prazo decadencial, enquanto os atos nulos podem ser declarados como tais a qualquer tempo. Em qualquer situação, contudo, o direito à restituição está sujeito à prescrição.

No contrato de trabalho, o equivalente à prestação laboral corresponde às verbas trabalhistas devidas. Assim, o valor da indenização deve refletir a contraprestação que seria devida caso o contrato fosse válido, em razão do caráter sinalagmático do pacto, que pressupõe a equivalência das prestações entre as partes.

No caso de prestações fornecidas em razão de negócio jurídico cujo objeto seja ilícito, imoral ou proibido por lei, o Código Civil anterior já excluía o direito à repetição, ou seja, a possibilidade de reaver o que a parte tenha entregue em cumprimento do contrato (artigo 971). Isso implica que a nulidade decorrente da ilicitude do objeto não assegura à parte que já cumpriu sua obrigação o direito à restituição da prestação realizada. Portanto, não se aplica ao caso o disposto no artigo 182 do Código Civil vigente.

Por isso, há entendimento de que quem prestou trabalho em atividade ilícita, não pode exigir pelo trabalho. Nesse sentido, o julgado:

VÍNCULO DE EMPREGO. APONTADOR DO JOGO DO BICHO. Mesmo sendo ilícita a atividade exercida pelo apontador do jogo do bicho, não podem ser desprezados os direitos de trabalhador, beneficiando o dono da banca através da promoção de seu enriquecimento ilícito. (BRASIL, 2001)

Existe, ainda, o elemento da forma prescrita ou não proibida, consistente na validade persistir mesmo que não haja o registro formal da relação empregatícia, podendo o contrato ser tácito ou até mesmo verbal, conforme os termos dos arts. 442 e 443 da CLT. Observa-se neste elemento a presença de um dos princípios mais importantes do direito do trabalho, qual seja, a primazia da realidade sobre a forma.

Embora haja respeitáveis entendimentos no sentido de que determinadas modalidades contratuais de emprego exigem, para sua validade, observância de forma específica — como

ocorre nos contratos celebrados por artistas e atletas profissionais, bem como nos contratos de trabalho temporário disciplinados por legislação própria —, tal exigência não compromete, em regra, a eficácia do vínculo empregatício quando ausente a formalização prescrita. Conforme leciona Alves, a ausência de formalidade em tais hipóteses não implica a nulidade do contrato como um todo, mas apenas pode afetar determinados efeitos jurídicos ou cláusulas específicas da avença.

Nessa linha, mesmo que o empregador deixe de cumprir as exigências formais previstas para determinada espécie contratual, tal omissão não elide o reconhecimento do vínculo de emprego nem suprime os direitos trabalhistas essenciais do obreiro, desde que presentes os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Por fim, temos o elemento da higidez da manifestação de vontade, sendo que este não se configura como requisito de validade para contrato. Mostra-se irrelevante qualquer manifestação de vontade formal das partes quando a realidade dos fatos revela a existência do vínculo empregatício. O que deve prevalecer é a efetiva prestação de serviços com subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade, nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. A validade da relação de emprego, portanto, condiciona-se unicamente à capacidade laborativa do trabalhador e à licitude do objeto contratual, sendo dispensável a formalização expressa da contratação.

### **3 TRABALHO DA CRIANÇA E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO**

No presente capítulo serão abordados os diplomas legais que precederam a normatização do trabalho infantil e artístico, promovendo a conceituação dos termos mencionados. Serão esclarecidas quais doutrinas teóricas a serem utilizadas para direcionar e analisar o tema do trabalho artístico infantil, para que seja viável a conferência dos direitos justrabalhistas aos menores.

#### **3.1 Contexto histórico normativo da exploração do trabalho de crianças**

A princípio, faz-se esclarecer que a proteção legal dos direitos da criança e do adolescente que constitui o combate ao trabalho infantil está amparada, em especial, na Convenção sobre os Direitos da Criança da Organização das Nações Unidas, nas Convenções 138 e 182 da Organização Internacional do Trabalho, na Constituição da República Federativa do Brasil, no Estatuto da Criança e do Adolescentes e na Consolidação das Leis do Trabalho.

A Convenção sobre os Direitos da Criança das Nações Unidas se apresenta como o principal dispositivo jurídico no cenário internacional, regendo o tema em sua amplitude. Foi estabelecida pela Assembleia Geral da ONU em 1989, configurando-se como o instrumento de direitos humanos mais aceito na história universal. Tal documento promoveu a tutela jurídica dos direitos relativos ao período geracional da infância a partir de uma visão teórica centralizada no princípio de proteção integral, no qual as crianças e os adolescente são sujeitos de direitos (ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS, 1989).

Para mais, fundada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes após a Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho posiciona-se no centro do combate ao trabalho infantil, sendo este um dos seus principais objetivos. Levando-se em consideração a existência prévia dos seguintes dispositivos: Convenção sobre a idade mínima (indústria), de 1919; Convenção sobre a idade mínima (trabalho marítimo), de 1920; Convenção sobre a idade mínima (emprego não-industrial), de 1932; Convenção (revista) sobre a idade mínima (trabalho marítimo), de 1936; Convenção (revista) sobre a idade mínima (indústria), de 1937; Convenção (revista) sobre a idade mínima (emprego não-industrial), de 1937; Convenção sobre a idade mínima (pescadores), de 1959, e a Convenção sobre a idade mínima (trabalho subterrâneo), de 1965, e evidente a necessidade de se adotar um instrumento geral que disponha acerca do tema, sendo aplicáveis aos setores econômicos limitados com a finalidade

se obter a erradicação do trabalho infantil. Nesse contexto, no ano de 1973, surge a Convenção nº 138 determinando como regra a idade mínima para dar início às atividades laborais de forma generalizada nos Estados-Membros.

A Convenção nº 138 estabelece, de forma categórica, que a idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho não poderá ser inferior àquela correspondente à conclusão da escolaridade obrigatória, fixando-se, em qualquer hipótese, o mínimo de quinze anos de idade (art. 2º). Embora a norma contenha caráter imperativo, admite-se, em caráter excepcional, que Estados cuja situação econômica e nível educacional ainda não estejam suficientemente desenvolvidos possam fixar esse limite etário em quatorze anos (art. 2º, § 4º). Contudo, essa prerrogativa não foi exercida pelo Brasil.

Nos casos em que se adota a exceção da idade mínima de quatorze anos, os Estados devem observar certos requisitos indispensáveis, entre os quais: a persistência das condições que justificam tal flexibilização e a definição de um prazo para renúncia à referida exceção (art. 2º, § 5º). Tal medida está condicionada a justificativas regulares e prestação periódica de informações que demonstrem a necessidade de sua manutenção (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1973a).

Para mais, o art. 3º da referida Convenção dispõe expressamente que: “Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do adolescente” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1973a).

Nesse sentido, são vedadas aos menores de dezoito anos as atividades laborais que envolvam risco à integridade física ou psicológica, tais como aquelas classificadas como perigosas, insalubres, penosas, imorais ou exercidas em horário noturno. Tais ocupações se revelam incompatíveis com o desenvolvimento integral do adolescente, podendo comprometer sua saúde, moralidade, formação educacional, qualificação profissional, bem como sua inserção plena e digna na sociedade.

Essa convenção definiu, ainda, as questões relacionadas a serviços leves a serem exercidos por adolescentes, restando por responsabilidade das normas nacionais os parâmetros adequados, o que no Brasil realiza-se no caso da aprendizagem:

As leis ou regulamentos nacionais poderão permitir o emprego ou trabalho a pessoas entre treze e quinze anos em serviços leves que: a) não prejudiquem sua saúde ou desenvolvimento, e b) não prejudiquem sua frequência escolar, sua participação em programas de orientação vocacional ou de treinamento aprovados pela autoridade competente ou sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida.

2. As leis ou regulamentos nacionais poderão também permitir o emprego ou trabalho a pessoas com, no mínimo, quinze anos de idade e que não tenham ainda concluído a escolarização obrigatória em trabalho que preencher os requisitos estabelecidos nas alíneas a) e b) do parágrafo 1º deste Artigo.
3. A autoridade competente definirá as atividades em que o emprego ou trabalho poderá ser permitido nos termos dos parágrafos 1º e 2º deste Artigo e estabelecerá o número de horas e as condições em que esse emprego ou trabalho pode ser desempenhado (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1973a).

A Convenção 182 dispõe acerca da proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para a sua eliminação (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1999). No art. 3 do referido instrumento, são explicitados os aspectos que constituem as piores formas de trabalho infantil:

Para efeitos da presente Convenção, a expressão “as piores formas de trabalho infantil” abrange: a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados; b) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas; c) a utilização, recrutamento ou a oferta de crianças para a realização de atividades ilícitas, em particular a produção e o tráfico de entorpecentes, tais com definidos nos tratados internacionais pertinentes; e, d) o trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1999).

No contexto do ordenamento jurídico brasileiro, temos a Constituição da República como a grande tuteladora do princípio da dignidade da pessoa humana, consoante os termos do art. 1. Tratando-se de norma que dispõe acerca de idade mínima para o exercício de atividade laboral, temos o art. 7, inciso XXXIII, restando proibido o trabalho abaixo dos dezoito anos de idade em atividades noturnas, insalubres e perigosas, bem como qualquer atividade a pessoas com menos de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, que tem os requisitos manifestos em lei especial (BRASIL, 1988).

Cumprido destacar, ainda, a presença do princípio da Proteção Integral da Criança e do Adolescente no texto constitucional, através do art. 227, caput, imputando responsabilidade ao Estado, a família e a sociedade em sua preservação, a conhecida base tripartite (BRASIL, 1988).

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 1988).

A consolidação da proteção jurídica voltada à infância e adolescência representou um marco fundamental para a afirmação das crianças e adolescentes como sujeitos plenos de direitos, assegurando-lhes tratamento prioritário na formulação e implementação de políticas públicas e na atuação dos órgãos do Estado e da sociedade.

Essa proteção se alicerça no reconhecimento do seu status peculiar de pessoas em desenvolvimento, exigindo atenção diferenciada e medidas específicas que respeitem suas características próprias, mas que, ao mesmo tempo, evitem qualquer forma de discriminação ou exclusão social. Com efeito, a estrutura tripartite de proteção integral aos direitos da criança e do adolescente promove o ambiente social e jurídico ideal para o desenvolvimento do período geracional da infância, em especial, tendo em vista que, imputar tal responsabilidade a esses três sujeitos alcança as principais áreas de acesso e influência aos infantes.

Acompanhando tal instrumento de proteção, surge, em 1990, a Lei 8.069, o Estatuto da Criança e do Adolescente, sendo o foco principal deste tratar de todas as questões que podem obstar o desenvolvimento integral do menor, em especial, o trabalho infantil.

O Capítulo V assevera o direito à profissionalização e à proteção no trabalho, trazendo em seu art. 60 a proibição ao trabalho infantil nos seguintes termos: “É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz”, isto é, além de já estar consolidada em diversos dispositivos constitucionais, a matéria relativa à idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho encontra reforço normativo na legislação infraconstitucional específica, alinhando-se esta plenamente aos princípios constitucionais da proteção integral e da prioridade absoluta, reafirmando de forma inequívoca a vedação ao trabalho infantil (BRASIL, 1990).

A Consolidação das Leis do Trabalho não diverge dos entendimentos supracitados, firmando em seu art. 403, novamente, as idades mínimas para exercício do trabalho: “É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos” (BRASIL, 1943). Dispõe ainda no seu parágrafo único que “o trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola” (BRASIL, 1943).

De mais a mais, cumpre mencionar o art. 406 da CLT, o qual acompanha a legislação protetiva ao estabelecer situações excepcionais em que a autorização judicial para o trabalho infantil pode ser concedida, em especial aos artistas maiores de 16 (dezesseis) anos. Estando este artigo de acordo com as demais normas, dispõe que:

Art. 406 - O Juiz de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras a e b do § 3º do art. 405: I - desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral; II - desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral (BRASIL, 1943).

Feitas tais considerações, evidente que o ordenamento jurídico, tanto brasileiro como internacional, dispõe de dispositivos legais que promovem o ambiente para desenvolvimento pleno da criança e do adolescente. Não obstante a existência de um arcabouço normativo consistente, o trabalho infantil ainda persiste como prática recorrente, especialmente entre populações em situação de desigualdade socioeconômica, revelando-se como um fenômeno estrutural, multidimensional e relacionado à desigualdade social. Todavia, é possível observar um esforço conjunto e contínuo por parte das instituições públicas e da sociedade civil na adoção de medidas voltadas à sua erradicação, por meio de políticas públicas intersetoriais.

### **3.2 Conceituação e distinção de trabalho infantil e trabalho artístico.**

Para que seja possível definir um conceito para o trabalho infantil, torna-se necessário inseri-lo no contexto do marco teórico mais relevante para a interpretação do Direito da Criança e do Adolescente, qual seja, a teoria da proteção integral, estando esta presente desde a Convenção sobre os Direitos da Criança da Organização das Nações Unidas até o Estatuto da Criança e do adolescente.

A teoria da proteção integral fundamenta-se em um conjunto de princípios, normas e direitos humanos e fundamentais, servindo como pilar estruturante para a efetivação das garantias previstas no ordenamento jurídico. Sua concretização ocorre por meio da implementação de políticas públicas articuladas no âmbito do Sistema de Garantia de Direitos. Os alicerces da teoria da proteção integral foram organizados pelo olhar da infância, por meio do interesse superior de crianças e adolescentes, interdisciplinaridade, dignidade da pessoa humana, valores inerentes à cidadania, participação popular democrática e emancipação do sujeito (CUSTÓDIO, 2008, p. 30-31).

Uma vez consolidada uma teoria destinada a identificar contextos repressivos e violentos contra crianças e adolescentes, torna-se possível adotar medidas e políticas públicas para enfrentar ambientes sociais que se opõem ao melhor interesse e necessidades do período geracional da infância. Dessa forma, viabiliza-se a criação de mecanismos voltados à

construção de um processo sistêmico capaz de enfrentar e superar as violações de direitos de crianças e adolescentes — muitas vezes encaradas como situações “normais” ou socialmente aceitáveis. Tais concepções refletem uma lógica arraigada no imaginário coletivo, que tende a subordinar a infância aos interesses predominantes de uma visão adultocêntrica e orientada por valores econômicos (BUSTELO, 2011, p. 138-144).

Conforme expõe Moreira e Pinheiro, o período da infância é essencial ao desenvolvimento humano, iniciando-se da concepção da vida e concluindo-se quando se alcança a vida adulta. Pode ser caracterizado por transformações significativas em diversas dimensões, o que justifica a necessidade de uma proteção jurídica, política e social diferenciada, considerando sua condição singular de pessoa em desenvolvimento. Trata-se de uma fase destinada a descobertas e aprendizados, e não deve ser definida por negações ou privações. Tais limitações, sobretudo quando relacionadas à efetivação dos direitos humanos e fundamentais, comprometem o pleno desenvolvimento da criança e podem gerar impactos negativos que se estendem até a vida adulta (BUSTELO, 2011, p. 138-158).

Nestes termos, o trabalho infantil configura evidente violação aos direitos da criança e do adolescente, sendo definido como: “[...] toda atividade laboral praticada abaixo da idade mínima permitida para determinado tipo de trabalho, podendo ser uma atividade econômica e/ou estratégia de sobrevivência, remunerada ou não, realizada por crianças ou adolescentes” (CUSTÓDIO; MOREIRA, 2015, p. 69).

No ordenamento jurídico brasileiro, a idade mínima para o ingresso em atividades laborais está fixada em diferentes patamares, conforme a natureza do trabalho. A Lei nº 10.097, de 15 de dezembro de 2000, estabelece que, na condição de aprendiz, o adolescente pode iniciar atividades laborativas a partir dos quatorze anos. Para o trabalho regular, a idade mínima é de dezesseis anos, desde que observados todos os requisitos legais. Já para atividades insalubres, perigosas, penosas, noturnas ou enquadradas entre as chamadas “piores formas de trabalho infantil” — quando eventualmente autorizadas pela legislação — a idade mínima é de dezoito anos. Ressalta-se, contudo, que determinadas atividades são vedadas inclusive aos adultos, especialmente quando configuram práticas tipificadas como crime, mesmo que envolvam remuneração (MOREIRA, 2020, p. 148-149).

Ante o exposto, devem ser consideradas como trabalho infantil todas as atividades laborais exercidas abaixo das idades mínimas supracitadas. Resta então a análise do trabalho artístico, para que se compreenda com clareza a inserção artística do menor de idade no ambiente de trabalho.

Para uma melhor compreensão do assunto, é fundamental apresentar a definição conceitual do trabalho artístico. Encontra-se vigente na regulamentação dessa profissão, a Lei 6.533, de 24 de maio de 1978, sancionada pelo presidente Ernesto Geisel. Para o art. 2º da referida Lei, considera-se artista: “o profissional que cria, interpreta ou executa obras de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais onde realizam espetáculos de diversão pública.”

Apesar da própria regulamentação artística, tal dispositivo legal não versa acerca da inserção de crianças e adolescentes na atividade exercida, sendo, portanto, aplicável os demais preceitos determinados pela legislação vigente. Lima traz a definição do trabalho artístico infantil, adaptando-o ao conceito de artista definido pela Lei 6.533/78:

Trabalho artístico é o ofício realizado por crianças e adolescentes em atividades de criação, interpretação ou execução de caráter cultural, para efeito de exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais de diversão pública (LIMA, 2009, p. 9).

Acerca do tema, cumpre elucidar que o art. 406 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi recepcionado pelo ordenamento jurídico vigente no que se refere à inserção profissional do artista maior de 16 (dezesseis) anos, especialmente no âmbito de atividades teatrais e circenses. Ressalte-se que o referido dispositivo legal atribui ao juízo competente a prerrogativa de analisar o caso concreto, conferindo-lhe discricionariedade quanto à concessão da respectiva autorização, conforme as peculiaridades da situação submetida à sua apreciação. Contanto que não se afaste do caráter educacional e que o menor esteja a auxiliar a subsistência da família, o Juiz da Infância, em princípio, pode liberar o maior de dezesseis anos para a atividade profissional, corroborando com a afirmação categórica do art. 7, XXXIII, da CF/1988, e os demais dispositivos mencionados no presente capítulo.

Diante do exposto, fica evidente que, se o menor participa da atividade artística, mesmo que para fins exclusivamente pedagógicos ou educacionais, ainda deverá configurar-se a relação de trabalho e, por conseguinte, a relação de emprego. Isso porque, estando estes submetidos a jornada de trabalho específica, supervisão direta de superiores e os demais elementos fático-jurídicos, com a sua imagem utilizada em prol de benefícios financeiros de terceiros, claramente, existe a exploração de seu trabalho.

Assim sendo, as crianças e os adolescentes trabalhando nesse meio deveriam, junto aos adultos, fazer jus a todos os direitos trabalhistas conferidos pelo vínculo empregatício,

incluindo férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia pelo Tempo de Serviço (FGTS), seguro desemprego, descanso semanal remunerado, hora extra, aviso prévio, entre outros.

### **3.3 Direitos aplicáveis à inserção artística da criança no Brasil**

A princípio, cumpre mencionar o entendimento de Cavalcanti para explicar como se procede a realização do contrato de trabalho, no caso da participação da criança, em algumas das espécies de trabalho artístico:

O contrato de prestação de serviços, assinado pelos responsáveis (pai, mãe, tutor ou guardião), como representantes ou assistentes do incapaz, é firmado com a agência de atores e modelos, produtora ou diretamente com a emissora de televisão (CAVALCANTI, 2011, p. 57).

Em tais contratos de prestação de serviços, se fazem presentes todas as cláusulas dispendo acerca de remuneração, horários, locais, a qualificação completa da pessoa natural que exercerá a atividade e a supervisão à que ficará submetido o menor. Todos esses fatores ensejam a instauração da relação de emprego, sobretudo, a proteção legal ampla que o reconhecimento desse vínculo atrai.

Embora seja possível alegar que não havendo a efetiva retribuição econômica, não haveria o trabalho artístico, para fins de suprir a tutela legal, entende Cavalcanti que:

Cumpre observar que não importa se houve contrapartida econômica ao artista mirim pelo seu trabalho. Aliás, é frequente neste segmento a atuação sem remuneração, apenas recebendo roupas (comum em desfiles e fotos para catálogo) ou simplesmente em troca da oportunidade de exposição de imagem, visando ao reconhecimento do trabalho e possibilidade de novos contratos.

Nestes termos, sendo o esforço laboral do menor utilizado para obtenção de benefício financeiro em prol de terceiros, deve estar caracterizada a relação de emprego, e, portanto, devida a tutela jurídica ampla e os direitos trabalhistas que a acompanha. Para que essa proteção se concretize e sejam resguardados os direitos devidos à criança, o magistrado deverá recorrer aos princípios da primazia da realidade e da proteção integral ao analisar os casos judicializados.

Na obra de Vólia Bonfim Cassar (2015), observa-se que não há uniformidade na doutrina quanto à solução das controvérsias envolvendo a validade das relações de trabalho celebradas com menores de 16 (dezesseis) anos, excluindo-se a condição de menor aprendiz. Isso porque, nos termos da Constituição Federal, é expressamente vedado o trabalho do menor nessa faixa etária, sendo ele considerado, à luz do art. 3º, inciso I, do Código Civil de

2002, absolutamente incapaz para os atos da vida civil. Nessa linha, o vínculo empregatício formado nesses moldes não atenderia aos requisitos de validade do negócio jurídico estabelecidos no art. 104 do referido diploma legal — a saber: agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não proibida em lei.

Com base nesses fundamentos, emerge uma primeira corrente doutrinária que entende ser inviável o reconhecimento de qualquer direito trabalhista ao menor, diante da configuração de nulidade absoluta do contrato de trabalho (CASSAR, 2015, p. 567).

Em contrapartida, há entendimento doutrinário diverso, representado por autores como Pontes de Miranda, que, embora também reconheça a nulidade do contrato de trabalho firmado por menor de 16 anos, ressalta que não é possível desconsiderar o labor efetivamente prestado. Assim, mesmo sendo o vínculo juridicamente nulo, o menor faria jus à percepção das remunerações devidas, especialmente aquelas não quitadas, em razão do trabalho já realizado. Para parte da doutrina, tais valores não teriam natureza estritamente salarial, mas sim indenizatória, em razão da vedação ao enriquecimento sem causa por parte do empregador, com fundamento nos arts. 593 e 606 do Código Civil (CASSAR, 2015, p. 567).

A terceira corrente, adotada pelo presente trabalho como a correta, “é no sentido de considerar a nulidade absoluta do contrato apenas no campo teórico, mas seus efeitos equiparam-se aos da nulidade relativa” (CASSAR, 2015, p. 567). Nesse contexto, todas as verbas da rescisão contratual deverão ser pagas como se a demissão fosse sem justa causa, pois o infrator da norma (o empregador) não pode se beneficiar enriquecendo ilicitamente através do trabalho já despendido.

CRIANÇA E ADOLESCENTE – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – VIOLAÇÃO ART. 7º, XXXIII, DA CF/88 – NULIDADE – CONSEQUÊNCIAS. O reconhecimento da nulidade da relação de emprego, pelo desrespeito da norma constitucional que proíbe o trabalho dos que não alcançaram 16 anos de idade, não é empecilho para o reconhecimento do vínculo, para o registro em CTPS e para o cumprimento, pelo empregador, de todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias pertinentes. Deve ser diferenciado, sempre, o trabalho ilícito do trabalho proibido, jamais perdendo de vista quem o constituinte visou proteger. Não pode o empregador alegar a violação da Constituição em seu próprio benefício, e em prejuízo do trabalhador incapaz. TRT, 15ª Reg. 2ª T, RO 038854/00, Rel. Mariane Khayat, DOE 03/04/2001.

O Tribunal Regional da 3ª Região, no caso de um menino de 13 anos contratado por uma padaria, reconheceu expressamente o vínculo empregatício e condenou a empresa ao pagamento das verbas trabalhistas e indenizatórias, mesmo diante da vedação legal do trabalho infantil. Cuida-se de ação, ajuizada na Justiça do Trabalho, em que o menor, trabalhando como entregador de pães e confeitiro, sofreu acidente de trabalho e foi

dispensado sem justa causa, requerendo, em vista desses fatos, seus direitos trabalhistas reconhecidos. A reclamada, em via de defesa, argumentou que contratou a criança por insistência desta e sem oposição da mãe, expondo que sua tarefa seria apenas entrega de pães em domicílio. Ainda de acordo com a defesa, durante os 17 dias de permanência na empresa, o adolescente faltou várias vezes, além de não cumprir o horário combinado. Segundo apontou, não havia controle de jornada, por se tratar de microempresa familiar que conta com apenas cinco funcionários.

Da análise detida do caso concreto, restou incontroverso ao magistrado a presença da relação de emprego, condenando a empresa a cumprir as obrigações trabalhistas pertinentes. As parcelas referentes a supressão de intervalos, verbas rescisórias, acidente de trabalho e indenizações pelos danos sofridos foram fixadas por sentença confirmada em grau de recurso.

No que se refere à temática, destaca-se, sob outra perspectiva relevante nas relações de trabalho contemporâneas — especialmente em razão do advento e da ampla difusão da internet —, o papel desempenhado pelas plataformas de redes sociais, tais como TikTok, YouTube e Instagram, na viabilização do trabalho infantil de natureza artística. Isso porque a produção de conteúdo digital realizada por crianças nessas mídias pode igualmente configurar relação de trabalho, ensejando, em determinadas circunstâncias, o reconhecimento do vínculo empregatício, à luz dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego.

Segundo a empresa de marketing Rock Connect, entende-se por produção de conteúdo “[...] o ato de oferecer materiais — em diferentes formatos ou plataformas — que sejam úteis e relevantes para um determinado público”. Nesse caso, os atores são os primeiros elementos da rede social, são as pessoas envolvidas na rede e são eles que atuam para moldar as estruturas sociais estabelecidas por meio da interação e da constituição de laços sociais (TESSAROLO; SILVA, 2016).

É inegável que, a depender do alcance obtido por meio de visualizações e do nível de engajamento, a produção de conteúdo realizada por crianças e adolescentes nas redes sociais pode gerar monetização significativa, atraindo a participação de diversos agentes na relação de trabalho. Entre esses sujeitos, destacam-se os tutores legais, as próprias plataformas digitais — que impõem diretrizes e exercem algum grau de controle ou fiscalização —, bem como agências de publicidade, que celebram contratos com os chamados “pequenos influenciadores”, com vistas à sua gestão por profissionais adultos.

Além de o fato de se tratarem de crianças e adolescentes já implicar a incidência de um arcabouço protetivo robusto, assegurado pelo ordenamento jurídico pátrio, tais indivíduos

encontram-se efetivamente inseridos no mercado de trabalho em idade precoce. Tal circunstância reforça a necessidade de que lhes sejam reconhecidos e assegurados todos os direitos trabalhistas decorrentes da relação de emprego, sempre em consonância com os princípios da proteção integral e da dignidade da pessoa humana.

A teoria a ser aplicada nos casos, consoante doutrina do Prof. Maurício Godinho Delgado, reconhece todos os direitos trabalhistas ao menor, nos seguintes termos:

Ora, se existente, na prática, o contrato irregular, pagar-se-ão ao empregado menor todas as parcelas cabíveis; contudo, imediatamente deve-se extinguir o vínculo, ope judicis, em face a vedação constitucional. Não obstante o vício em um dos elementos jurídico-formais do contrato, todos os efeitos trabalhistas devem lhe ser reconhecidos, em face da tutela justralhista ter sido construída exatamente para proteger a criança e o adolescente - e não ampliar a perversidade de sua exploração.

Para tal teoria, aplicada no TRT da 3ª Região, não se justifica deixar de proteger a parte hipossuficiente da relação.

Dessa forma, a relação jurídica estabelecida em razão da atividade artística da criança não pode ser vista com simplicidade ou tratada como mera prestação informal. A lógica protetiva do Direito do Trabalho, somada à função social da norma e aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção integral da criança e do adolescente, impõe a formalização desses vínculos sempre que presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Além disso, é dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, os direitos à vida, à saúde, à educação, ao lazer, à profissionalização e à proteção no trabalho, nos termos do art. 227 da Constituição Federal, de modo que a omissão em reconhecer os vínculos trabalhistas legítimos apenas favorece a perpetuação da exploração disfarçada de oportunidade.

Portanto, frente à crescente inserção de menores em atividades artísticas tradicionais ou nas novas mídias digitais, é imprescindível que o ordenamento jurídico brasileiro avance na regulamentação específica dessas relações, buscando sempre o equilíbrio entre a liberdade de expressão artística e o resguardo efetivo dos direitos fundamentais da criança, sendo a proteção jurídica ampla reconhecida não apenas como possibilidade, mas como imperativo constitucional e legal.

## 4 CONCLUSÃO

Diante do exposto, faz-se necessário promover uma reflexão crítica sobre a natureza jurídica do trabalho artístico realizado por crianças e adolescentes, analisando sua compatibilidade com os princípios fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro, em especial aqueles voltados à proteção integral da infância e da adolescência. Ao longo da pesquisa, foi possível observar que a atuação de menores em atividades artísticas, embora culturalmente aceita e, em muitos casos, socialmente valorizada, carece de regulação mais efetiva e criteriosa por parte da atuação judiciária, sob pena de se converter em instrumento de legitimação da exploração precoce da força de trabalho infantojuvenil.

A abordagem adotada partiu da premissa de que toda atividade laboral deve ser analisada sob o crivo dos elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de emprego, a saber: pessoalidade, subordinação, não eventualidade, onerosidade e prestação por pessoa natural. A presença concomitante desses elementos, como bem pontua a doutrina de Maurício Godinho Delgado, revela uma relação jurídica material que não pode ser ignorada pelo ordenamento jurídico, ainda que a forma contratual adotada pelas partes tente disfarçá-la sob roupagens diversas. Assim, mesmo diante de contratos de prestação de serviços, acordos informais ou quaisquer outras denominações utilizadas para identificar o vínculo, deve prevalecer a realidade da relação de trabalho, em respeito ao princípio da primazia da realidade.

No que tange ao trabalho artístico infantojuvenil, constatou-se que, em muitos casos, a atividade exercida por crianças e adolescentes se aproxima substancialmente das relações empregatícias típicas, especialmente quando envolvem remuneração periódica, cumprimento de horários, presença de diretrizes rigorosas por parte de produtores ou agências, e inserção contínua na rotina produtiva de empresas do ramo do entretenimento. Nessas hipóteses, não se pode ignorar que há, de fato, uma relação de trabalho subordinado que demanda o devido reconhecimento e a proteção jurídica correspondente.

Verificou-se, ademais, que a naturalização dessas atividades tem contribuído para o esvaziamento dos direitos fundamentais da criança e do adolescente, especialmente no que se refere ao direito ao desenvolvimento pleno, à educação, ao lazer e à formação moral e psíquica em ambiente livre de pressões econômicas. A exposição reiterada ao ambiente artístico-profissional, muitas vezes permeado por exigências estéticas, metas de produtividade e competição, pode acarretar impactos negativos severos à formação de indivíduos em desenvolvimento, perpetuando a lógica da adultização precoce.

Além disso, a crescente presença de crianças e adolescentes em plataformas digitais e redes sociais amplia ainda mais os desafios jurídicos relacionados ao tema. A ausência de regulamentação específica sobre o trabalho de influenciadores mirins, por exemplo, tem permitido a consolidação de uma zona cinzenta, na qual os limites entre lazer, exposição pública e exploração econômica tornam-se cada vez mais tênues. Esse cenário exige uma atuação proativa do Poder Público, bem como uma postura firme do Judiciário e dos órgãos de fiscalização, no sentido de garantir que a atividade artística de menores não se converta em uma forma velada de trabalho infantil.

Sendo assim, restou demonstrado que o mero enquadramento formal das atividades artísticas não é suficiente para afastar a incidência da legislação trabalhista, especialmente quando estão presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego. O discurso da arte e da cultura, embora legítimo, não pode servir como escudo para a precarização das condições laborais nem para a supressão de direitos fundamentais consagrados constitucionalmente. É imperioso que a atividade artística seja compatibilizada com a proteção integral da infância, devendo ser exercida de forma excepcional, com critérios rigorosos, supervisão constante e, sobretudo, com o compromisso ético de não instrumentalizar a criança como meio de obtenção de lucro.

Por fim, permite-se concluir que o trabalho artístico infanto-juvenil deve ser objeto de fiscalização mais minuciosa e de interpretação jurídico-social pautada nos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção integral e da prioridade absoluta. Cabe ao Direito do Trabalho e à ordem jurídica como um todo exercer sua função contramajoritária, promovendo a tutela efetiva dos sujeitos hipossuficientes e garantindo que os direitos da criança e do adolescente prevaleçam sobre interesses comerciais, culturais ou midiáticos. Somente assim será possível assegurar que a infância brasileira seja respeitada em sua plenitude, como etapa de desenvolvimento humano livre de exploração, discriminação e violação de direitos fundamentais.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho**. 2. ed. Belo Horizonte: RTM, 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: JusPodvum, 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 15 fev. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 15 fev. 2019.

BRASIL. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069compilado.htm). Acesso em: 10 fev. 2019.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista n. 2021594-20.2015.5.04.0014, Relator: Mauricio Godinho Delgado, julgado em 26 abr. 2017, 3ª Turma. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 28 abr. 2017.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**. ROT: 0000673-98.2023.5.07.0023. Relator: ANTONIO TEOFILO FILHO. 3ª Turma – Gab. Des. Antônio Teófilo Filho. Fortaleza, CE,

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0100077-67.2023.5.01.0451. Relatora: Sayonara Grillo Coutinho. 7ª Turma. Julgado em 06 mar. 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Recurso Ordinário nº 8.567/2000. Relator: Juiz Marcus Pina Mugnaini. Julgado em: 26 jun. 2001. *Diário da Justiça Eletrônico*, 17 ago. 2001. Acórdão nº 7.998/2001, 3ª Turma.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 550.573/99. Acórdão da 2ª Turma, julgado em 04 dez. 2002. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. *Diário da Justiça da União*, 14 fev. 2003.

BUSTELO, Eduardo S. **El recreo de la infancia: Argumentos para otro comienzo**. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2011.

CUSTÓDIO, André Viana. **Direito da criança e do adolescente**. Criciúma, SC: UNESC, 2009.

CUSTÓDIO, André Viana. **Teoria da proteção integral: pressupostos para a compreensão do direito da criança e do adolescente**. *Revista do Direito: Revista do Programa de Pós-Graduação do Mestrado e Doutorado, Santa Cruz do Sul*, n. 29, p. 22-43, jan./jun. 2008.

CUSTÓDIO, André Viana; MOREIRA, Rafael Bueno da Rosa. **Exploração sexual comercial de crianças e adolescentes: reflexões contemporâneas no contexto do Brasil, da Argentina e do Uruguai.** Curitiba: Multideia, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 4ª ed. São Paulo: LTR, 2005, p. 287.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 559.

GOULART, Marcelo Pedroso. **A convenção sobre a idade mínima e o direito brasileiro.** In: TRABALHO INFANTIL E DIREITOS HUMANOS: homenagem a Oris de Oliveira. São Paulo: LTr, 2005. p. 94-119. Material da 1ª aula da disciplina Direitos Fundamentais e Tutela do Empregado, ministrada no Curso de Pós-graduação Lato Sensu Televirtual em Direito e Processo do Trabalho - UNIDERP/Rede LFG.

GOMES, Orlando; GOTTSCHLK, Elson, **Curso de Direito do Trabalho.** 16ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

GUERRA, Sidney. **Curso elementar de direitos humanos.** São Paulo: Saraiva, 2014.

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

MOREIRA, Rafael Bueno da Rosa. **As estratégias e ações de políticas públicas para a erradicação da exploração sexual comercial nos municípios brasileiros no contexto jurídico e político da teoria da proteção integral dos direitos da criança e do adolescente.** 2020. 291 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, Santa Cruz do Sul, 2020.

MOREIRA, Rafael Bueno da Rosa; CUSTÓDIO, André Viana. **A influência do direito internacional no processo de erradicação do trabalho infantil no Brasil.** Revista Direitos Fundamentais e Democracia, Curitiba, v. 23, n. 2, p. 178-197, maio/ago. 2018.

NETO, José Affonso Dallegrave. *Nova competência trabalhista para julgar ações oriundas da relação de trabalho.* Revista do TST, Brasília, vol. 71, nº 02, pág. 241, Mai./Ago. 2005.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos da Criança.** 1989. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D99710.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D99710.htm). Acesso em: 10 fev. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 138 sobre a idade mínima de admissão ao emprego.** 1973a. Disponível em: <http://white.oit.org.pe/ipecc/pagina.php?seccion=47&pagina=156>. Acesso em: 10 fev. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 182 sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação.** 1999. Disponível em:

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/com-chic.htm>. Acesso em: 10 fev. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação nº 146**. 1973b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4134.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4134.htm). Acesso em: 11 fev. 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

PIMPÃO, Hirosê. **Das relações de emprego no Direito do Trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960, pág. 13.

PINHEIRO, Milena dos Santos; MOREIRA, Rafael Bueno da Rosa. **A violação da dignidade da pessoa humana frente à exploração do trabalho infantil**. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 11, n. 106, fev. 2022. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br>. Acesso em: 31 jul. 2025.

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

SILVA, Marya Fernanda Lara da; BARBOSA, Gisele Fuentes; MOREIRA, Rafael Bueno da Rosa. **A monetização de conteúdos infantis na internet e a exploração do trabalho infantil**. *Trabalho acadêmico*. Universidade da Região da Campanha – Urcamp, Bagé, s.d. Disponível em: [documento pessoal fornecido]. Acesso em: 31 jul. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Método, 2015.

COSTA, Beatriz de Oliveira. **Trabalho infantil e o ordenamento jurídico brasileiro**. Florianópolis: Portal Jurídico Investidura, 2019. Disponível em: <https://investidura.com.br/artigos/direito-do-trabalho/trabalho-infantil-e-o-ordenamento-juridico-brasileiro/> Acesso em: 06 ago. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **NJ Especial trabalho infantil: Justiça do Trabalho mineira reconhece vínculo de menino de 12 anos que trabalhou em fazenda e foi assassinado junto com patrão**. Notícias Jurídicas, 10 jun. 2020. Atualizado em 12 jun. 2020. Disponível em: <URL>. Acesso em: 06 ago. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Justiça reconhece vínculo de emprego de menino de 14 anos que sofreu acidente em haras**. Notícias, [s.d.]. Publicado em 12 de jun de 2024. Atualizado em 01 setembro. 2024. Disponível em: <URL>. Acesso em: 6 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Entregador de pães de 13 anos tem vínculo reconhecido com padaria, que é condenada por explorar trabalho infantil**. Belo Horizonte: TRT da 3ª Região, 24 jun. 2022. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/entregador-de-paes-de-13-anos-tem-vinculo-reconhecido-com-padaria-que-e-condenada-por-explorar-trabalho-infantil>. Acesso em: 6 ago. 2025.