

Introdução

O trabalho infantil está presente na história da humanidade desde seus primórdios, quando era um valor permitido e defendido como necessário à formação do caráter da criança, e hoje, ele passou a ser considerado uma ação imoral, ilegal e ilícita.

Não somente o Brasil, mas todo o Mundo apresenta ainda na contemporaneidade, índices consideráveis de crianças e adolescentes trabalhando em situação irregular ou ilícita, sendo que dados expõem representantes desta triste realidade, tanto em meio a áreas em desenvolvimento como em áreas já desenvolvidas, a exemplo dos Estados Unidos.

A Comunidade Internacional, através de organismos como a OIT (Organização Internacional do Trabalho), busca agir de forma conjunta com países signatários de seus tratados, de forma a combater todas as formas de trabalho infantil, apresentando modelos para a regulação interna e mesmo formas de controle e coerção como embargos comerciais.

O Brasil possui um dos mais significativos índices de crianças e adolescentes em situação de trabalho irregular, mesmo apresentando um sistema de tutela normativa que muito se assemelha com o pretendido pelas normas internacionais, tais índices justificados pela grandiosidade do seu território e a deficiência de sua fiscalização.

A Doutrina e Jurisprudência Trabalhista ao tratarem sobre a temática do trabalho infantil o fazem na análise do Contrato de Trabalho e os seus elementos, sendo que, a ilicitude do objeto representa causa de nulidade da avença, fato que ocorre quando do ajuste entre empregador e empregado, o cerne do contrato é proibido por lei.

O Contrato de Trabalho então executado pelo menor será nulo? Caso afirmativo, quais os efeitos da sentença que venha assim o declarar? São os efeitos retroativos os mais justos para o menor, deixando-o a par de qualquer indenização pelo serviço prestado?

Para as respostas às perguntas acima, foram utilizadas pelo presente artigo a revisão doutrinária e a jurisprudencial, partindo-se assim do método hipotético dedutivo, buscando solução para os problemas de forma fundamentada e atual, em uma tentativa de se contribuir para a construção da Doutrina Jus Trabalhista.

1 A Realidade do Trabalho Infantil

Os problemas referentes ao trabalho infantil não são típicos da modernidade, nem mesmo de países subdesenvolvidos, pois possuem referências anteriores à Revolução Industrial que se espalham por todo mundo, mesmo em países como os Estados Unidos.

A Revolução das Máquinas, apesar de não ser considerado o marco inicial do trabalho infantil, representou segundo Karl Marx o momento de intensificação da utilização dos obreiros frágeis e vulneráveis como as crianças e mulheres, pois a revolução tecnológica proporcionou processos industriais em que não mais se utilizavam forças físicas superiores (MARX apud KASSOUF, 2007).

Durante muitos anos o trabalho infantil foi justificado, frente à escassez de mão de obra no decorrer dos surtos industriais e também pelo fato de que sua proibição acentuaria os níveis de pobreza das populações de menor renda, sendo que tal argumento se mostra absurdo.

Comprovadamente, o desgaste físico e mental provocado pela labuta na primeira idade, retira do menor as melhores oportunidades de crescer economicamente, bem como de levar melhores condições de vida para sua família no futuro, ao se desenvolver como um ser humano capaz de assumir melhores empregos e tarefas.

Ainda na atualidade, mais de 115 milhões de crianças no mundo exercem algum tipo de atividade que traz risco de morte segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo que o maior número de menores em degradante situação é encontrado na Ásia e na África Subsaariana (TRABALHO, 2011).

Nestas regiões, atividades como a mineração se valem da ingenuidade das crianças para o recrutamento de mão de obra infantil por ser ela mais barata e em muitos casos são configuradas também, a escravidão e o tráfico de pessoas, todos representantes de crimes internacionais.

Os números do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) referentes ao ano de 2001, demonstram que mais de 6 milhões de crianças e adolescentes com idades entre 10 e 17 anos ocupam alguma atividade econômica, sendo que entre elas, 250 mil são crianças entre 5 e 9 anos de idade (SCHWARTZMAN, 2001, p.05).

Portanto, as margens de contribuição do mercado brasileiro para a composição do número de menores de 16 anos que exercem algum trabalho internacionalmente são consideráveis, algo em torno de 6%, o que coloca o Brasil entre os países que apresentam o

maior índice de crianças e adolescentes atuando no mercado de trabalho, o que é um trágico cenário (Idem.).

A OIT considera trabalho infantil, aquele exercido por menores de 16 anos, então a primeira leitura da definição internacional, representa um descompasso com a Constituição da República Brasileira que em seu artigo 7º, inciso XXXIII proíbe o trabalho noturno, perigoso e insalubre para menores de 18 anos e de qualquer trabalho aos menores de 16 anos, com exceção para os casos de contratações de menores aprendizes, a partir dos 14 anos de idade.

O conflito entre a norma internacional e a Constituição não existe, vezes se tratar do trabalho do aprendiz de um “regime de trabalho protegido”, tal assertiva pode ser confirmada pelo fundamento da modificação do citado inciso pela Emenda Constitucional de n. 20 que aumentou o limite de idade para 16 anos, pois na redação original da Constituição era de 14 anos de idade (BARROS, 2012, p. 282).

O que a emenda constitucional proporcionou, foi a adequação da ordem jurídica interna brasileira à Convenção n. 138 da OIT, que representa uma importante instrumento contra o trabalho infantil, de forma a acompanhar os princípios e direitos internacionais que regem e humanizam as relações de trabalho.

A Convenção de n. 138 da Organização Internacional do Trabalho ratificada pelo Decreto n. 4.134, de 15 de fevereiro de 2002, tem como objetivo regulamentar e estabelecer a idade mínima para a admissão em emprego, onde todo país que a ratifica, se compromete a abolir o trabalho infantil “e a elevar progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do adolescente” (BRASIL, 2002).

A norma internacional citada estipula uma idade mínima que não será inferior àquela necessária para o término da escolaridade obrigatória, nunca inferior a 15 anos para a contratação (A Recomendação 146 da OIT elevou para 16 anos). Também estabelece que países em desenvolvimento, cuja realidade econômica não comporte projeto de redução imediata, poderão adotar a idade mínima de 14 anos, após consulta das classes representativas de empregadores e empregados, sendo que foi exatamente o normatizado pela Constituição de 1988 em seu artigo 7º.

O Brasil demonstra estar na classificação permissiva da Convenção de n. 138, por apresentar índices alarmantes de crianças em situação de trabalho irregular à época do instrumento internacional, conforme os dados apontados pelo IBGE que afirmam o impressionante número de 7,5 milhões de crianças em situação de trabalho irregular no início

da década de 90, número que cresceu 24% na segunda metade da mesma década, chegando a 9,4 milhões de crianças (CRUZ NETO, 1998, p. 438).

O combate ao trabalho infantil se arrasta no Brasil por anos, em uma busca constante de aperfeiçoamento tanto nas áreas de políticas públicas, como na fiscalização e controles. Já em 1912, existia a pauta entre as assembleias de trabalhadores para a diminuição de jornada para menores de 18 anos e a proibição para os menores de 14, movimento que encontrou seu ápice na década de 30 e 40, com a reforma trabalhista, esta fomentada por Getúlio Vargas. (CAMPOS, 2001, p.231).

Apesar dos elementos de controle internacional e mesmo nacionais, o grande espaço geográfico brasileiro, impede que a fiscalização alcance com mais eficácia, os grandes bolsões de exploração dos menores. O que, em conjunto com a corrupção de autoridades fiscais e a insaciável sede de lucros dos empresários rurais e urbanos, faz com o que o Brasil ainda apresente lastimáveis taxas de trabalho infantil.

O Judiciário e o Ministério Público do Trabalho têm se mostrado agentes contumazes na luta contra o trabalho infantil, seja através de políticas específicas ou mesmo através da atuação judicial por medidas específicas como a Ação Civil Pública que busca a anulação destes contratos de trabalho e a punição dos empregadores.

Como se verá em linhas a seguir, tanto doutrina como jurisprudência desenvolveram entendimentos em prol do reconhecimento da ilicitude do objeto do Contrato de Trabalho Infantil, bem como a modulação dos efeitos de sua anulação de forma a compensar o trabalho despendido pela criança ou adolescente em situação irregular.

2 Do Contrato de Trabalho

O Contrato de Trabalho possui características próprias, frente a sua publicidade e os elementos de tutela específica que caracterizam o Direito Trabalho, tais como seus Princípios da Proteção e da Inalterabilidade Contratual Lesiva.

Antes de qualquer digressão, cabe estabelecer que o Contrato de Trabalho é fonte do Direito do Trabalho, pois através da participação das partes (empregado-empregador), ele estabelece um universo de obrigações, caracterizando-se assim por uma fonte formal e autônoma. É a pura expressão da Teoria Contratualista, adotada majoritariamente e por este trabalho que reconhece a natureza contratual da avença jus laborativa (MARTINS, 2008, p.368).

A Seara Trabalhista buscou na Teoria Geral dos Contratos, elementos de ordem privatista para estabelecer as obrigações advindas da Relação de Emprego e de outras modalidades de Trabalho, para tanto, o sistema jurídico protetivo jus laboral impôs não somente o aspecto formal em casos específicos, mas todo um sistema especial de princípios, regras e fundamentos, vestindo um instituto típico do Direito Privado e o transformando em um elemento *sui generis*.

As características híbridas do contrato de trabalho surgem da possibilidade da aplicação subsidiária das normas de Direito Civil, autorizada pela própria Consolidação em seu artigo 8º, pelo qual na presença de lacuna e da compatibilidade aos princípios norteadores do Direito do Trabalho, pode o intérprete utilizar a analogia (FELICIANO, 2003, p.270).

A doutrina busca uma definição de Contrato de Trabalho nos elementos da Relação de Emprego, como sendo então o acordo de vontade entre as partes, pelo qual “uma pessoa natural obriga-se perante a outra natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa” remetendo assim à alegoria do artigo 442 da CLT (DELGADO, 2016, p. 559).

A definição não se mostra a mais acertada, pois não há dúvidas acerca da qualidade do Contrato de Trabalho como gênero, sendo uma de suas espécies o Contrato do Emprego, conjuntamente a outras modalidades como o Avulso, o Eventual e o Doméstico. Há um equívoco entre os elementos definição, pois o correto seria considerar a relação de emprego para definir somente o contrato de emprego e não o gênero trabalho.

Pois bem, valendo-se de sua natureza híbrida público-privada, vem do Direito Civil os elementos componentes essenciais para a caracterização do Contrato de Trabalho (gênero), principalmente da classificação tradicional da Teoria Geral dos Contratos da qual se pode considerar o pacto jus laboral como um contrato sinalagmático, consensual, sucessivo, oneroso e intuito personae (DELGADO, 2016, p. 562).

Segundo a doutrina clássica civilista, o contrato é sinalagmático quando existem obrigações formais contrapostas que de certa forma se equilibram, contudo para o Contrato de Emprego em específico, o sinalagma deverá ser observado somente de forma mediata, pois em diversas situações, como na interrupção do contrato, ocorrerá o desequilíbrio das obrigações frente ao Princípio da Tutela (GOMES, 2008, p.84).

Para a consensualidade, também haverá relativização frente às normas de caráter público, pois a característica não solene dos contratos de trabalho perderá força frente às exigências de formas escritas trazidas pela Lei, nos casos dos contratos de aprendizagem (art. 428 CLT) e os contratos de atletas profissionais (LEI Nº 6.354/76).

A classificação da consensualidade comumente trazida por autores jus trabalhistas como Maurício Godinho Delgado (2016, p. 563), se opõe à questão do elemento forma, o que não ocorre de maneira mais acertada vezes que para a classificação civilista, o contrato consensual se oporia ao real, determinando-se segundo o momento do aperfeiçoamento da avença. Portanto, para o Direito Civil podem coexistir em um mesmo contrato a característica da forma e do consenso.

Adotando a teoria civilista plena, o Contrato de Trabalho seria sim consensual pelo fato de seu aperfeiçoamento ocorrer com a simples manifestação de vontade das partes envolvidas, sem esperar uma exigência legal, como a transferência dos bens nos casos dos contratos reais.

É sucessivo porque possui predeterminada prestação que deverá ser cumprida continuamente, sendo que tais contratos são determinados pela natureza da prestação, pois como nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, a execução não pode cumprir-se de forma instantânea, em um só momento (GOMES, 2008, p.94).

A onerosidade está na possibilidade de mensuração econômica das prestações que não podem se suceder de maneira gratuita, pois o labor prestado de forma gratuita, por puro altruísmo, irá desconfigurar não somente o contrato de emprego, mas também o seu principal produto que é a relação de emprego.

Aqui importante salientar que não se reconhece a onerosidade para todas as relações de trabalho, como nas hipóteses de trabalho desportivo e voluntário, por não se tratar de um suposto fático aplicado a ambas as formas, mas de um mero sucedâneo da relação de trabalho (VILHENA, 2005, p. 248).

A pessoalidade também é característica própria dos contratos de trabalho, pois não há prestação mais inerente à figura do prestador que a sua própria força laborativa, o que leva à impossibilidade de substituição do trabalhador por uma máquina ou por um terceiro, enquanto parte de um contrato *intuito personae*.

O contrato de trabalho apresenta elementos essenciais de formação, reconhecidos também pela doutrina como *requisitos*, que são a capacidade, o objeto ilícito e o consentimento, sendo que alguns contratos especiais ainda possuem outros requisitos especificados em lei especial e na própria CLT como a forma prescrita em lei e a legitimação (BARROS, 2012, p. 34).

A capacidade aqui não representa somente a aptidão para o exercício de direitos e a aquisição de obrigações, mas se trata de capacidade negocial específica, principalmente no que concerne à contratação do menor, pois conforme já mencionado é proibido qualquer

atividade laboral ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz para os maiores de 14 anos.

O objeto lícito possui reflexos diretos no problema objeto do presente artigo, pois se qualifica pela atividade que não encontra proibição na lei, caso em que se configura o trabalho infantil por caracterizar fato não somente proibido por leis internas, mas também por inúmeros tratados internacionais frente o repúdio ao instituto.

O consentimento, também reconhecido por alguns autores como "higidez de manifestação de vontade", representa a livre manifestação de vontades das partes no ato de contratar. Este elemento é bastante criticado por certos doutrinadores que consideram o contrato de trabalho como de adesão, vertente aqui não adotada, por considerar este trabalho que a manifestação de vontade do empregado está presente no momento da contratação (DELGADO, 2016, p. 504).

A possibilidade de anulação do contrato de trabalho vem da aplicação ao mesmo, do Princípio da Função Social do contrato que está expresso nos artigos 421 e 422 do Código Civil, de onde devem os contratantes guardar, tanto na conclusão como na execução do contrato os Princípios da Probidade e da Boa-fé (FELICIANO, 2003, p.275).

Apesar da aplicação de institutos típicos da Teoria Geral dos Contratos, o Contrato de Trabalho guarda suas especificidades no que concerne aos efeitos da declaração da nulidade pela falta de um de seus elementos implícitos conforme se verá a seguir.

3 Teoria das nulidade e eficácia do contrato do menor

A Teoria das Nulidades Moderna possui suas bases no Direito Romano Arcaico, em específico nos estudiosos romanistas contemporâneos que desenvolveram a teoria com o fim único de se estabelecer segurança jurídica sobre as consequências dos vícios dos atos privados.

Para o início da Teoria das Nulidades, cabe a digressão sobre os atos jurídicos em sentido *lato sensu* e sua classificação entre as categorias menores, como o negócio jurídico e os casos referentes à suas ineficácias que poderão ser consideradas uma nulidade, anulabilidade, inexistência ou ineficácia *stricto sensu* (FIUZA, 1999, p.37).

Os atos jurídicos em seu sentido amplo são representantes de uma das espécies dos fatos jurídicos, estes assim considerados como os que possuem relevância para o Direito, enquanto instrumento regulador das relações sociais, sejam entre particulares, regidas então pela Autonomia da Vontade ou entre Estado e particulares comandados pela Legalidade.

Por sua vez, os atos são classificados em atos jurídicos em sentido estrito e negócios jurídicos, os primeiros representados por aqueles que geram consequências jurídicas advindas da lei, sem regulação pelos sujeitos da relação privada, opondo-se assim aos negócios jurídicos que possuem nos contratos seu maior exemplo (DINIZ, 2016, p. 486).

O contrato de trabalho é negócio jurídico oneroso e celebrado entre empregado e empregador, assim reconhecido pela Teoria Contratualista adotada para o presente trabalho e conforme os dizeres de Sergio Pinto Martins, o contrato de trabalho não se confunde com a relação de emprego a par de quem defenda a teoria mista, “pois uma pessoa não iria ser empregada de outrem se assim não desejasse o empregador que não iria ter empregados se deles não necessitasse” (2008, p. 368).

Fato é que apesar de todos os institutos advindos da Teoria dos Atos Jurídicos possuírem origem no Direito Privado, eles são aplicados a diversos ramos do Direito Público, como o Tributário, Administrativo e o próprio Trabalhista. É comum serem observadas em outras searas jurídicas, expressões como relação jurídica tributária, atos e fatos administrativos, como bem se observa todos comuns ao Direito Civil, porém com uma nova roupagem (SICA, 2008, p. 01).

Portanto, da ordem privada, foram emprestados os institutos da Teoria das Nulidades, para elucidar os efeitos das mesmas sobre os negócios jurídicos trabalhistas, em específico o contrato de trabalho que, como já mencionado, possui elementos especiais cuja ausência ou vícios poderão determinar sua nulidade, ineficácia ou inexistência.

A doutrina e jurisprudência trabalhista não diferenciam as categorias de invalidades como o Direito Civil, contudo esta diferenciação é de extrema importância frente ao reconhecimento dos efeitos.

As nulidades poderão ocorrer de diferentes formas no contrato de trabalho, logo relacionadas a determinado aspecto subjetivo como a capacidade do agente, ou à higidez da manifestação de vontade, em que vícios como o erro, o dolo e a coação maculam o ato levando o mesmo à sua anulabilidade.

Também poderão ser as nulidades de ordem objetiva, vinculadas a outros aspectos essenciais do negócio jurídico trabalhista, como os vícios sociais, representados pela simulação e pela fraude, também a afronta a outras exigências legais como a forma prescrita e proibição de se contratar objetos ilícitos (DELGADO, 2016, p. 577).

A Doutrina Trabalhista adaptou certos aspectos da Teoria Civilista das Nulidades, no que concerne aos efeitos da declaração, pois para o Direito Civil um ato ou negócio declarado

nulo deverá ser extirpado do ordenamento jurídico de imediato sendo que os seus efeitos possuirão inclusive caráter retroativo (*ex tunc*).

Os efeitos da declaração de nulidade no contrato de trabalho não possuem como regra efeitos retroativos, logo os fatos pretéritos são respeitados, imperando a partir do momento da decretação, a valer da decisão. Deste modo, são considerados a primazia da forma, bem como o aspecto protetivo e tutelar do Direito do Trabalho, pois em muitas situações da decretação da nulidade os efeitos retroativos prejudicam enormemente o empregado por se tratar da contraprestação da obrigação de uma verba alimentar (DELGADO, 2016, p. 577).

A aplicação da não irretroatividade dos efeitos da declaração de nulidade aplica-se bem aos casos de contratação de menores de 16 anos, fora a condição de aprendiz. Ora, aqui nem se deve, por razões de tutela específica do menor, alegar que o mesmo sabia do objeto ilícito do contrato frente à sua fragilidade e hipossuficiência.

O que se observa é um verdadeiro caráter exploratório da contratação que frente à sua ilicitude, não somente contra *legem*, mas também contra a moral deve ser combatida e o negócio ser extirpado do ordenamento jurídico. Mas, não reconhecer o caráter indenizatório das verbas rescisórias ao menor, é conduta de considerável desvalor jurídico que levaria ao enriquecimento sem causa da parte empregadora.

Há casos reconhecidos pela jurisprudência em que a aplicação da retroabilidade será mitigada frente à peculiaridade dos interesses defendidos, como no exemplo das contratações realizadas pela Administração Pública sem a formalização do certame apropriado ou concurso público.

Sobre a matéria, depois de reiteradas decisões, o Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu através da Súmula 363 que a contratação de servidor público sem prévia aprovação em concurso público, somente lhe confere direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS (BRASIL, 2017).

Outras vertentes doutrinárias como a de Sergio Pinto Martins, entendem que há determinadas situações que a irretroatividade não deverá ser aplicada, como nos casos de atividades ilícitas ou criminosas que representam uma afronta direta a ordem pública e não merecem a tutela trabalhista contratual, a exemplo do trabalhador do “jogo de bicho” (2008, p.370).

Ainda sobre o trabalho infantil, a doutrina e jurisprudência apresentam diferentes teses sobre os efeitos da decisão que declara a nulidade do contrato no que concerne à

existência ou não de relação de emprego, mas para todos, em comum, há a necessidade de reparação pelo trabalho prestado como requisito da declaração (BARROS, 2012, p. 285).

A primeira corrente sustenta que o contrato do menor será nulo, contudo deverá ser retribuído o valor referente aos dias trabalhados, evitando desta forma que ocorra enriquecimento ilícito. O valor da contraprestação mensal terá como base, a de um autônomo que realizasse o mesmo serviço (ibidem).

A segunda relaciona-se à teoria paracontratualista, para afirmar que mesmo ausente uma condição de validade do contrato de trabalho, *in casu*, a capacidade do menor, o vínculo poderá ser conformar se atendidos os supostos do artigo 3º da CLT, conhecidamente a personalidade, a não eventualidade, a subordinação jurídica e a onerosidade (SILVA, 2010, p.64).

A terceira corrente admite a nulidade do contrato, mas com a manipulação dos efeitos da decisão pela autoridade judiciária competente, de forma que, os efeitos do contrato são reconhecidos como válidos até o momento da declaração da nulidade, portanto, a decisão não possuirá efeitos *ex tunc*, ou seja, retroativos à data da formalização da avença. É, conforme se verá em linhas abaixo, a posição adotada majoritariamente pelos Tribunais.

4 Entendimento dos Tribunais

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região reconheceu em sede de julgamento do Recurso Ordinário de nº 0000044-21.2013.5.06.0018, a responsabilidade do Município de Recife no Estado de Pernambuco pela não adoção de políticas de combate ao trabalho infantil.

A decisão do Tribunal reconhece a importância da tratativa pela Justiça do Trabalho do problema que ainda persiste em diversas regiões brasileiras, ao observar a interpretação extensiva da Competência Trabalhista em prol da tutela do menor. O caso reflete uma situação comum e endêmica no Nordeste Brasileiro, qual seja o trabalho infantil exercido por menores de 14 anos e de adolescentes sem o cumprimento das medidas legais necessárias.

O Município em questão não se ateu às primeiras orientações do Parquet no que concernia ao desenvolvimento de políticas públicas específicas para o combate do trabalho infantil na região, sendo considerado omissivo em seus deveres constitucionais. A omissão levou a promotoria local a ajuizar ação civil pública, pelo argumento de que os direitos correlacionados ao bem-estar da criança e do adolescente no ambiente de trabalho são direitos difusos (BRASIL, 2015).

A condenação veio em primeiro grau, com conseqüente interposição de recurso ordinário amparado em diversas alegações por parte do Município, inclusive a tentativa de defesa pela Teoria da Reserva do Possível, justificada pelas dificuldades orçamentárias para a execução das políticas de repressão ao trabalho infantil.

O Tribunal manteve a sentença que condenou o Município do Recife, por entender que a competência da Justiça do Trabalho está para os casos em que são maculados direitos fundamentais ligados às relações laborativas, e que, pode o Judiciário condenar a Administração Pública ao exercício de seus deveres fundamentais frente às suas omissões, em atividade típica do ativismo judicial, abandonando assim a figura da constituição meramente programa e flexibilizando a separação de poderes (CANOTILHO, 2001, p.151).

A defesa dos instrumentos contra a prática do Trabalho Infantil foi elevada a um patamar alto de concretismo, reconhecido não somente como uma norma programática pelo Tribunal, mas como um dever a ser atendido pelo poder público de forma ativa e não somente idealizada, sendo que o mesmo foi reconhecido pelo Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do recurso de revista de número 75700-37.2010.5.16.0009 (BRASIL, 2013).

Os Tribunais também vêm decidindo sobre a matéria de forma a reconhecer os efeitos do contrato de trabalho mesmo após a declaração de sua nulidade, por se tratar o salário de um direito fundamental social, segundo dispõe o artigo 6º da Constituição da República.

O Supremo Tribunal Federal decidiu no julgamento do Agravo de Instrumento n. 529.694 de relatoria do Ministro Gilmar Mendes que em contratos de trabalho de menor de 14 anos, neste caso em específico, de um trabalhador rural, deverá ocorrer a contagem do tempo de serviço para os fins previdenciário do artigo 11, inciso VII da Lei n. 8.213, pois não é possível a declaração de efeitos retroativos para a declaração de nulidade de contratos de trabalho (BRASIL, 2016, p. 397).

Os Tribunais Superiores estão atentos às questões relativas ao trabalho infantil e para tanto, reconhecem que a mão de obra despendida pelo menor ou adolescente em situação de vulnerabilidade deve ser recompensada como uma tentativa de reparação de um ilícito abominável aos olhos do Direito.

5 Conclusão

A pesquisa em questão pôde constatar que o Trabalho Infantil, ainda representa um problema de ordem mundial, sendo que o Brasil apresenta índices consideráveis de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade exercendo alguma forma ilícita de trabalho.

A regulamentação que limita a idade para contratação no Direito Brasileiro, principalmente na Constituição, está em conformidade com as orientações apresentadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) para os países ainda em desenvolvimento, contudo a grande extensão territorial brasileira e a deficiência da estrutura fiscalizatória e de políticas públicas eficientes são responsáveis pela ineficácia de tais normas.

A pesquisa e revisão de doutrina especializada levaram à conclusão de que o Contrato de Trabalho possui elementos assemelhados aos criados pela Teoria Geral dos Contratos, contudo com a proteção de um sistema jurídico específico, qual seja, o do Direito do Trabalho que impõe interpretações específicas voltadas para a tutela do trabalhador.

A execução de um contrato laborativo por um menor em situação de hipossuficiência e em condições de irregularidade, acarreta vícios em relação a dois requisitos específicos para a formação do contrato que são a capacidade e a necessidade do objeto lícito, sendo a mácula do segundo mais expressiva frente a repugna ao trabalho do infante.

Da Teoria Geral das Nulidades, o Direito do Trabalho buscou elementos para reconhecer a invalidade dos contratos, cujo objeto é o labor infantil, sendo que, após pesquisa jurisprudencial, pode-se concluir que os Tribunais Superiores reconhecem a competência da Justiça do Trabalho sobre a matéria, bem como se conformam em manipular os efeitos da declaração de nulidade.

Como medida de mais expressiva justiça, as decisões são conformes em reconhecer ao menor, o direito à indenização pelos serviços prestados, mostrando-se mais correta a orientação que entende pela declaração da nulidade do contrato de trabalho, com efeitos não retroativos, reconhecendo assim para todos os fins do direito, a validade do ajuste até a declaração de sua nulidade.

O combate ao Trabalho Infantil deve ser empreendido entre todos os poderes, e a exemplo do Judiciário, o Executivo deve fomentar não somente políticas públicas eficientes ao combate e repressão, como também implementar os órgãos de fiscalização, ampliando o alcance territorial de seus agentes.

Tudo em prol da defesa das crianças e adolescentes do país, deixando assim sua defesa de ser um mero dispositivo legal para se tornar uma realidade nacional que importará na solução de um dos maiores problemas do Brasil.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 5. Ed. São Paulo: LTR, 2012.

BRASIL, **A Constituição e o Supremo**. 5. Ed. Brasília: STF, Secretaria de Documentação, 2016.

BRASIL. Poder Legislativo. Câmara dos Deputados. **Decreto n. 4.134, de 15 de fevereiro de 2002**. Promulga a Convenção no 138 e a Recomendação no 146 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4134.htm Acesso em 30 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 6 Região. RO 0000044-21.2013.5.06.0018 / PE, Recife/PE. rel. Min. Milton Gouveia da Silva **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 03 dezembro de 2015. Disponível em <http://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/exibirInteiroTeor?documento=614422015&tipoProcesso=fisico>. Acesso em 16 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. RR 75700-37.2010.5.16.0009, Brasília/DF. rel. Min. Maurício Godinho Delgado **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 17 setembro de 2013. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24192460/recurso-de-revista-rr-757003720105160009-75700-3720105160009-tst/inteiro-teor-111909784> Acesso em 27 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula Vinculante 363**. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-363. Acesso em 5 maio 2017.

CAMPOS, Herculano Ricardo; ALVERGA, AR de. Trabalho infantil e ideologia: contribuição ao estudo da crença indiscriminada na dignidade do trabalho. **Estudos de psicologia**, v. 6, n. 2, p. 227-233, 2001.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador: contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas**. 2. Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2001.

CRUZ NETO, Otávio; MOREIRA, Marcelo Rasga. Trabalho infanto-juvenil: motivações, aspectos legais e repercussão social. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 14, n. 2, p. 437-441, 1998.

DAMAS, Joaquim Augusto Domingues. A redução do negócio jurídico. **Revista da Ordem dos Advogados**, p. 709.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016.

DINIZ, Maria Helena de. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. Vol. 1. 33. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Direito do trabalho e direito dos contratos: apontamentos relevantes sobre a parte especial do novo Código Civil (Lei n. 10.406, de 10.01.2002). **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 98, p. 269-288, 2003.

FERREIRA, Valle. Subsídios para os estudos das nulidades. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, v. 14, n. 3, p. 29-38, 1963.

FIUZA, César. Ensaio crítico acerca da teoria das nulidades. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 32, 1999.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 26. Ed. São Paulo: Forense, 2008.

KASSOUF, Ana Lúcia et al. O que conhecemos sobre o trabalho infantil? *What do we know about child labor?* . **Nova Economia**, v. 17, n. 2, p. 323-350, 2007.

MARQUES, Rafael Dias. Trabalho infantil artístico: possibilidades e limites. **Trabalho infantil artístico: possibilidades e limites**, v. 79, n. 1, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SCHWARTZMAN, Simon; SCHWARTZMAN, Felipe. **Trabalho infantil no Brasil**. 2001.

SICA, Heitor Vitor Mendonça. Contribuição ao estudo da teoria das nulidades: Comparação entre o sistema de invalidades no Código Civil e no direito processual civil. **Impactos processuais do direito civil**. São Paulo: Saraiva, p. 183-201, 2008.

SILVA, EDSON BRAZ DA. Natureza jurídica da relação individual de emprego. **Revista da Faculdade de Direito da UFG**, v. 17, n. 1, p. 61-77, 2010.

TRABALHO infantil coloca 115 milhões de crianças em risco no mundo. **Revista Veja**. São Paulo, 2011. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/mundo/trabalho-infantil-coloca-115-milhoes-de-criancas-em-risco-no-mundo/> Acesso em 11 maio 2017.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2005.