

CONFLITO DE NORMAS: O NOVO CÓDIGO CIVIL E A PRESCINDIBILIDADE DO ART. 439 DA CLT

Joanile Guimarães Verdugo, Bacharela em Direito. Auxiliar de Juiz na Comarca de Simão Dias.

Sumário: 1. Introdução 2. A Emancipação e o Código Civil de 1916 3. A Emancipação no Novo Código Civil 4. A CLT e o Trabalho do Menor 5. A Interpretação das Normas 6. A Emancipação Civil tratada pelo Novo Código e o Contrato de Trabalho 7. Conclusão 8. Referências Bibliográficas.

1. INTRODUÇÃO

O Novo Código Civil (Lei n. 10.406/2002) entrou em vigor em 11 de janeiro de 2003, mas, em que pese o pouco tempo de existência, seus dispositivos já vêm sendo objeto de muitos debates. Para uns o código já nasceu defasado porque sua tramitação foi muito lenta; para outros, não se pode negar que houve profundas modificações em relação ao código promulgado em 1916, caracterizado por uma sociedade patriarcal e eminentemente agrícola.

Neste Novo Código, uma das mudanças mais significativas foi a da maioridade civil que passou a ocorrer aos 18 anos. Essa redução ocorreu devido à evolução da sociedade; pela exposição dos jovens aos meios de comunicação e do fato de muitos jovens saírem mais cedo de casa para trabalhar, causando uma mudança psico-afetiva no adolescente.

Outro fator preponderante foi a possibilidade do jovem votar aos 16 anos, provocando nestes um senso de responsabilidade e o amadurecimento.

Ao reduzir a maioridade, a idade para emancipação também sofre alteração, passando de 18 anos para 16 anos, adquirida entre outras formas, com a concessão dos pais, conforme o art. 5º do Novo Código Civil.

Essas modificações na maioridade civil irão afetar outros ramos do Direito, entre eles o Direito Trabalhista, principalmente no que tange aos contratos de trabalho do menor.

A CLT considera relativamente capaz o jovem entre 16 (dezesseis) e 18 (dezoito) anos, necessitando de autorização dos pais para celebrar e rescindir o contrato de trabalho.

Aparentemente não há qualquer problema ou incompatibilidade com a Lei Civil, porém, quando o jovem de 16 (dezesseis) anos é emancipado, torna-se plenamente capaz para todos os atos da vida civil. Nestes casos, quando resilir o contrato, o jovem precisará da assistência dos pais, como dispõe o art 439 da CLT:

É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento de seu salário. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

O presente trabalho traz como problemática o paradoxo de um jovem de 16 (dezesseis) anos emancipado não poder resilir um contrato de trabalho sem a assistência dos pais, inclusive, quando a emancipação decorreu da concessão feita pelos mesmos por acreditarem na sua capacidade de gerir a própria vida, com maturidade o suficiente para se casar, comprar e vender um imóvel.

Entre as possibilidades de emancipação, há uma que merece destaque. Está disposta no parágrafo único, inciso V do art. 5º, do Novo Código Civil¹. A própria relação de emprego é uma forma de emancipação, desde que em função do emprego tenha-se economia própria.

Essas considerações são apenas alguns dos pontos que estudar-se-á neste trabalho. Serão também abordados alguns conceitos, evolução histórica e analisada a interpretação das normas no tempo para buscar a legislação aplicável: Código Civil ou Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

O tema foi escolhido em virtude das grandes mudanças: sociais, políticas e legislativas que vive a sociedade.

Muitas leis são criadas, entram em vigor, mas não possuem eficácia por não acompanharem a evolução social, outras, entram em vigor, mas não são eficazes devido ao desconhecimento do sentido do seu espírito.

Assim, através de uma visão zetética, analisar-se-á as normas (Código Civil e Consolidação das Leis Trabalhistas), as antinomias e incompletudes relacionadas ao tema em questão, buscando de forma plausível argumentos para aplicação de uma das leis ao caso.

¹ Art. 5º (...)

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

V- pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com 16 (dezesseis) anos completos tenha economia própria.

2. A EMANCIPAÇÃO E O CÓDIGO CIVIL DE 1916

O presente capítulo pretende explicitar as razões que nortearam a idade da emancipação civil no Código de 1916, estudando os antecedentes históricos e o contexto social da época.

2.1. CONCEITO

Na linguagem comum, do nosso povo, emancipação é o efeito da libertação, da independência.

O conceito técnico-jurídico indica algum acerto do entendimento popular, como revela o Prof. Orlando Gomes em sua obra *Introdução ao Direito Civil* (1997, p.176):

O menor relativamente incapaz pode tornar-se plenamente capaz antes de atingir a maioridade. Cessa, excepcionalmente sua incapacidade em virtude da emancipação concedida pelos pais.

Extrai-se de tal afirmativa que a Emancipação Civil é a possibilidade de um menor tornar-se plenamente capaz antes de atingir a idade que o Código prevê para o alcance da maioridade civil.

No Código Civil de 1916 a capacidade plena é atingida aos 21 (vinte e um) anos completos e, excepcionalmente, através da emancipação aos 18 (dezoito) anos cumpridos.

Embora no trecho acima citado Orlando Gomes fale apenas em emancipação concedida pelos pais, há outras formas de concessão da emancipação que se verá a seguir.

O Código Civil de 1916, em seu art. 9º, § 1º e 2º, prescrevia:

§ 1º Cessará, para os menores, a incapacidade:

I- por concessão do pai, ou, se for morto, da mãe, e por sentença do juiz, ouvido o tutor, se o menor tiver 18 (dezoito) anos cumpridos;

II- pelo casamento;

III- pelo exercício de emprego público efetivo;

IV- pela colação de grau científico em curso de ensino superior;

V- pelo estabelecimento civil ou comercial, com economia própria.

§ 2º Para efeito do alistamento e do sorteio militar cessará a incapacidade do menor que completado 18 (dezoito) anos de idade.

Pela simples leitura do artigo extrai-se que a emancipação se dará por outros casos, além da concessão pelos pais.

Assim, pode-se classificar a emancipação em: voluntária; judicial; legal.

Será voluntária a emancipação concedida pelo pai, e se morto, pela mãe, desde que o menor tenha 18 (dezoito) anos cumpridos.

Não obstante o Código Civil de 1916 ter dito que a mãe só poderá conceder a emancipação se o pai for morto; a jurisprudência, em razão da Constituição Federal de 1988, asseverava que todos são iguais perante a lei (Princípio da Igualdade), e já utilizava a expressão 'concessão dos pais' em substituição à redação do código.

Isto quer dizer que o pai e a mãe, juntos, podiam conceder a emancipação ao filho desde que se enquadre na idade prevista pelo código, podendo ser suprida pelo juiz a autorização de um dos pais em caso de recusa injustificada, se assim julgar o magistrado conveniente.

Ainda no inciso I, §1º do art. 9º está a emancipação judicial que é aquela concedida pelo juiz através de sentença, observando a idade do menor.

Denomina-se legal, como o próprio nome sugere, quando a lei enumera quais os casos que se torna possível a emancipação. (incisos II a V, *idem*).

2.2. ANTECEDENTES E O CONTEXTO SOCIAL

Vigoravam no Brasil as Ordenações Filipinas quando a Constituição Imperial (1824) determinou que se organizassem o Código Civil e o Código Criminal.

Essas ordenações eram as leis vigentes também em Portugal e sofreram influências do Direito Canônico, leis gerais, costumes, decisões e jurisprudências da Corte Portuguesa.

Como forma de cumprir a Constituição muitas tentativas de codificação acorreram, até que fosse promulgado o Código Civil Brasileiro (Lei nº 3.071) de autoria do Jurista Clóvis Beviláqua.

Paulo Náder, em conhecido livro *Introdução ao Estudo do Direito* (1997, p.255) faz a seguinte observação acerca dos acontecimentos que precederam a promulgação do Código Civil Brasileiro:

No Congresso Nacional foi amplamente discutido e sofreu numerosas emendas. É considerado de alto nível científico e técnico e incluído entre os principais códigos do início do século. Consagrou o individualismo jurídico e sofreu a influência da codificação francesa, portuguesa e alemã.

Assim, percebe-se que o código sofreu grandes influências da França, Portugal e Alemanha e também da sociedade que exigia e precisava ser regida por leis próprias, de acordo com os costumes e momentos vividos. Outra influência foi da chamada Era da Codificação baseada nas idéias de Montesquieu e Aristóteles iniciada ainda nos séculos XVII e XVIII.

Miguel Reale *apud* Paulo Nader (1997, p.245) faz uma referência interessante do que é e porquê ocorre a codificação: “Toda época é época de codificação, quando se tem consciência de seus valores históricos”.

2.3. A VISÃO DO CÓDIGO CIVIL DE 1916

Instituído em uma sociedade eminentemente agrária e patriarcal, o Código Civil de 1916 deixa muito a desejar. Muito embora o Novo Código ainda preserve diversos daqueles artigos em seu texto, a jurisprudência vem se posicionando contrário ao que eles prescrevem.

Muito do Código Civil de 1916, principalmente no que diz respeito ao Direito de Família, não foi recepcionado pela nova ordem constitucional, datada de 1988, além de leis extravagantes que vieram reger determinados assuntos.

De maneira nenhuma essas observações vêm desmerecer o Código Civil, mas ratificar, que sendo o Direito dinâmico, deve acompanhar, ou tentar, os anseios sociais.

E foi isso que fez o Código de 1916 quando da sua promulgação. No que tange a emancipação e a capacidade civil, as idades de 18 anos e 21 anos, respectivamente, atendiam a sociedade da época.

Clóvis Beviláqua em seu livro *Código Civil dos Estados Unidos do Brasil comentado* (1956, p.161) assim diz: “A capacidade política também começa aos 21 anos”.

Com isso, percebe-se que o Código Civil de 1916 estava em compasso com a Constituição à época vigente.

Outra coisa a ressaltar e que serve para basear a idade escolhida pelo Código de 1916 é que os jovens de 18 (dezoito) anos à época não tinham consciência e maturidade suficiente para praticar determinados atos da vida civil sozinhos. Alguns falam que essa idade é apenas um marco para não necessitar fazer perícia a cada caso.

Diz Antônio Chaves em seu livro *Tratado de Direito Privado* citando Jhering (1982, p.192):

Tal fixação de idade que poderia ser aos vinte e cinco, ou mais tarde, ou entre vinte e um e vinte e cinco, ou antes de vinte e um, apenas é expediente para se tornar quantitativo o qualitativo (método de sub-rogação aproximativa, R. von Jhering, *Der Besitzwille*,

150). O pensar, o querer e a consciência do dever e da responsabilidade, que se atribuem à idade, sem se saber quando se fortalecem suficientemente, não poderia ficar à mercê de perícias, à verificação *in casu*. Daí cada sistema jurídico ter de adotar quantitativo a que se ligue o qualitativo da maturidade. Já antes tivera de excluir até certa idade a capacidade (incapacidade absoluta); tem agora de pôr ponto final na incapacidade pela menoridade.

3. A EMANCIPAÇÃO NO NOVO CÓDIGO CIVIL

3.1. A SOCIEDADE MODERNA E A EVOLUÇÃO DOS COSTUMES

Muitas mudanças ocorreram desde 1916. A Constituição Federal de 1988 que representa o grande marco evolutivo da Ordem Jurídica Nacional. Além disso, a tecnologia, os meios de comunicação, a busca por emprego, a possibilidade de votar aos 16 (dezesesseis) anos foram algumas causas que tornaram os jovens mais maduros e conscientes.

O Código Penal, por trazer a imputabilidade aos 18 (dezoito) anos também colaborou.

Não se deve deixar de falar no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) que também trouxe grandes inovações: primeiro estabelecendo a distinção entre criança e adolescente; segundo, reconhecendo nos mesmos a condição de sujeitos de direitos; e terceiro, estabelecendo o Princípio da Proteção Absoluta do Menor.

Entre outras, essas foram importantes alterações que impulsionaram a criação de um novo Código.

No dizer do Dr. Ricardo Fiúza (2000, p. 1):

As profundas transformações históricas ocorridas no decurso do século XX, sobretudo nos variados setores da vida privada, impunham o amoldamento do novo Código Civil à configuração social contemporânea que permeia as relações pessoais e patrimoniais ocorrentes. Usos e costumes que se foram sucedendo, muitas vezes à margem do direito legislado, desempenharam um papel impulsionador na revisão de antigos preceitos jurídicos que já não podiam ser tidos como tradicionais, visto como tradição significa continuidade ligando o passado ao presente para identificá-los numa mesma e única realidade social.

Embora há muito já se reclamava uma nova Lei Civil, o projeto do atual Código tramitou lentamente no Congresso Nacional por várias décadas, sendo aprovado apenas em 2002.

Esta morosidade trouxe à tona uma discussão, pois para alguns o novo Código Civil já nasce defasado e sem efetividade.

Acerca dessa discussão o Prof. Luís Carlos Drey (2002, p. 1) faz a seguinte explanação:

Embora, a parte geral, tenha ficado ao encargo do eminente Ministro do Supremo Tribunal Federal, José Carlos Moreira Alves, reacende-se a discussão da efetividade do novo diploma legal. A questão é controversa. Parte da doutrina defende que o novo Código é ultrapassado e não atenderá as novas relações civis advindas da sociedade contemporânea, em especial a genética, as relações homossexuais e o comércio eletrônico. Outros, favoráveis a descodificação, orientados pela voz do mestre ORLANDO GOMES, que prelecionam que os princípios formulados, na parte geral, são inconvenientes num Código 'sendo-lhes estranhas, por conseguinte, as definições, classificações e teorias.

Não obstante as discussões e divergências prossigam não se pode negar que houve mudanças significativas e em especial no que tange a maioria civil.

Outra coisa que não se pode esquecer é que o Código Civil deve traçar parâmetros e não descer a pormenores, pois as peculiaridades são tratadas pelos chamados "microsistemas" que são leis esparsas que versam sobre assuntos determinados.

3.2. A NOVA DISCIPLINA

A maioria civil é tratada pelo novo Código Civil (Lei 10.406) em seu art.5º:

Art. 5º A menoridade cessa aos 18 (dezoito) anos completos, quando a pessoa fica habilitada à prática de todos os atos da vida civil.

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

I- por concessão dos pais, ou de um deles na falta do outro, mediante instrumento público, independente de homologação judicial, ou por sentença do juiz, ouvido o tutor, se o menor tiver 16 (dezesesseis) anos completos;

- II- pelo casamento;
- III- pelo exercício de emprego público efetivo;
- IV- pela colação de grau científico em curso de ensino superior;
- V- pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com 16 (dezesesseis) anos completos tenha economia própria.

Essa mudança para permitir a antecipação da maioridade aos 16 (dezesesseis) anos, ou seja, a emancipação, já havia sido trazida por Orlando Gomes em 1963 quando elaborou um Anteprojeto do Código Civil, no intuito de substituir o Código de 1916. Tal inovação trazida pelo ilustre jurista não logrou êxito. Em sua seção III, Da Emancipação (1989, p.439), prescrevia:

Art. 11. – Emancipação voluntária – Cessará a incapacidade do menor se, tendo eles dezesseis anos cumpridos, lhe for pelos pais concedida emancipação.

§1º - O ato de emancipação deve ser homologado pelo juiz inscrito no registro civil.

§2º - Se o menor estiver sob tutela, a emancipação só se dará por sentença do juiz, ouvido o tutor.

§3º - O ato de emancipação pode ser cassado pelo juiz, a requerimento dos pais, quando o menor emancipado demonstre incapacidade de administrar os bens, resguardados os direitos de terceiros.

Art. 12 – Emancipação legal – Pelo casamento o menor se emancipa de pleno direito.

Percebe-se que Orlando Gomes traz neste anteprojeto apenas as hipóteses de emancipação voluntária e legal. A justificativa utilizada para a redução da emancipação foi a seguinte:

O projeto estabelece novos limites à incapacidade, sem atentar, entretanto, contra o princípio tradicional que organiza a proteção dos que não podem, devido à idade, curar corretamente dos próprios interesses.

E ainda:

Os novos limites justificam-se em face da tendência vitoriosa em outros campos da atividade jurídica (Direito Público, Direito Penal, Direito do Trabalho), que torna inconveniente, sob vários aspectos, a conservação das regras do Código Civil.

O Anteprojeto de Orlando Gomes não obteve sucesso e apenas em 1972 sob a coordenação do Jurista Miguel Reale foi apresentado novo projeto que, aprovado, sancionado, e publicado, passou a vigorar em janeiro do corrente ano, com as alterações já mencionadas anteriormente.

3.3. AS IMPLICAÇÕES EM OUTRAS ÁREAS

A redução da maioria traz algumas implicações em outras áreas. Pode-se destacar como ramos dos direitos afetados pela nova lei o Estatuto da Criança e do Adolescente, o Código de Processo Civil, a Legislação Previdenciária, a Consolidação das leis Trabalhistas.

No dizer de Ricardo Braga Lou (1999, p. 1):

Dentre tantas outras importantíssimas alterações e inovações que o novo Código Civil trará para o cenário jurídico pátrio, a questão da maioria é, sem dúvida, uma das questões que se aprovada como está no Projeto ao novel codex, refletirá em muitos outros ramos do direito, o que, sem sombra de dúvidas irá fazer nascer uma das mais implacáveis batalhas de posições que veremos no novo século que se iniciará juntamente com a vigência do tão esperado novo Código Civil.

Hoje vivemos sobre a égide do Artigo 9º onde a maioria se finda aos vinte e um anos completos e, sobre o disposto no artigo 6º, I, onde os menores de vinte e um e maiores de dezesseis anos, são relativamente incapazes para a vida civil, o que significa dizer que, dentro dos limites deste último artigo, a pessoa necessita de ser assistida para ser validado certos atos seus na vida civil.

Após o estudo do Código de 1916 e do Novo Código Civil, mostrando preliminarmente o momento histórico que se vivia quando cada lei foi promulgada e as influências, estudar-se-á os contratos de trabalho, para posteriormente examinar os reflexos trazidos pelo novo *Codex*.

4. A CLT E O TRABALHO DO MENOR

O trabalho do menor não é tratado apenas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), mas também pela Constituição Federal, Estatuto da Criança e do Adolescente e Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Para alcançar a proteção dispensada ao trabalhador menor, muitas leis foram criadas, porém nem todas aplicadas.

No intuito de chegar até a proteção trazida pela CLT, estudar-se-á os antecedentes legislativos e a legislação vigente.

4.1. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

A legislação tutelar do menor encontra sua origem nos países mais industrializados, iniciando na Inglaterra com o chamado “Ato da Moral e da Saúde” (“*Moral and Health Act*”), em 1802, destinado aos trabalhadores da indústria de lã e de algodão.

Não obstante a maioria da doutrina remeta a “*Moral and Health Act*” como marco inicial da proteção do trabalhador menor, Arnaldo Sussekind et al (2000, p.989), diz: “Talvez seja no Código de Hamurábi, que data de mais de 2.000 anos antes de Cristo, que encontraremos medidas de proteção aos menores”.

No Brasil várias leis foram aprovadas sem que se chegasse a ter vigência real. Um exemplo claro foi o Decreto n. 1313 de 17 de janeiro de 1890, tratando dos menores que trabalhavam nas fábricas, porém nunca foi regulamentado e caiu por terra.

Outras leis foram criadas, mas algumas nunca aprovadas, outras jamais aplicadas.

Apenas em 1934, com o Decreto n. 22.042, estabelecendo condições de trabalho dos menores nas indústrias, houve uma maior tutela aos menores.

É interessante revelar que o trabalho das chamadas “meias forças” era utilizado, pois além de eficiente era uma mão-de-obra barata. E também, nas lições de Orlando Gomes (2002, p. 404):

Nenhum preceito moral ou jurídico impedia o patrão de empregar em larga escala a mão-de-obra feminina e infantil. Os princípios invioláveis do liberalismo econômico e do individualismo jurídico davam-lhe a base ética e jurídica para contratar livremente, no mercado, esta espécie de mercadoria.

Porém, esta visão apenas mudou com o Tratado de Versalhes e as Convenções Internacionais do Trabalho, a partir de 1919. Ainda nos ensinamentos de Orlando Gomes (2002, p. 405):

o trabalho da mulher e do menor começou a merecer a devida atenção dos povos cultos, que o regulamentaram sob o critério de duração, da idade, das condições de insalubridade e periculosidade do serviço, as condições fisiológicas da mulher (a

proibição do trabalho antes e depois do parto) e a proibição do exercício de determinadas profissões ou atividades não condizentes com a moralidade.

A primeira Convenção (1919), protegendo o menor, tratou acerca da idade mínima para se trabalhar na indústria. Depois inúmeras convenções trataram sobre a idade mínima para o trabalho. Deve-se, porém, dar destaque a Convenção nº 138 de 1973.

O Brasil ratificou essa convenção e por influência desta alterou a Constituição Federal, proibindo o trabalho aos menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz (Emenda Constitucional 20 de 1998).

Outra importante convenção, também ratificada pelo Brasil é a Convenção nº 182 de 1999 que vem proibir e eliminar as piores formas de trabalho infantil. Tal convenção foi voltada para os países que ainda não protegiam adequadamente os menores, o que já não era o caso do Brasil que com a Constituição Federal de 1988, já trazia a proteção almejada.

Assim, o Estado passou a se preocupar tanto com a tutela social quanto com a integridade biológica do trabalhador, fomentando a legislação vigente.

4.2. LEGISLAÇÃO EM VIGOR

Atualmente, muitas são as leis e convenções que protegem os menores. No Brasil, após a Constituição de 1891, o governo passou a regulamentar o trabalho dos menores, que hoje integra a CLT.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2000, p. 82) “as razões, apresentadas, originalmente, para justificar a legislação tutelar a respeito do menor, são de caráter higiênico e fisiológico”.

Porém, não se pode esquecer o lado humano e moral que faz com que certos locais e horários de trabalho se tornem inapropriados para menores. Segundo o Ilustre Orlando Gomes (2002, p. 411):

Ao menor é dispensada proteção especial em razão da moralidade. Com o intuito de preservar a sua boa formação moral, o legislador estabeleceu interdições da liberdade de trabalhar em certas empresas e serviços reputados nocivos ao mesmo, numa fase em que o caráter do indivíduo pode sofrer influências do meio em que trabalha.

Posto esta parte histórica e necessária para a melhor compreensão do tema, abordar-se-á nos capítulos seguintes o Conflito de Normas e ainda a Emancipação Civil e o Contrato de Trabalho.

5. A INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS

As normas jurídicas são imprescindíveis para um povo. Nos ensinamentos de Paulo Nader (1997, p.99): “As normas ou regras jurídicas estão para o Direito de um povo, assim como as células para um organismo vivo”.

Quando se discute acerca da aplicabilidade de determinada norma ou do conflito entre normas faz-se necessário um estudo de como são interpretadas para finalmente entendê-las e aplicá-las.

A Lei de Introdução ao Código Civil (Decreto-lei n. 4.657/42) é quem trata da interpretação das normas. Não obstante tenha esse nome e esteja junto ao Código Civil é a Lei de Introdução ao Código Civil (LICC) que disciplina a interpretação das normas previstas no vasto ordenamento jurídico.

Algumas considerações preliminares são necessárias para facilitar a compreensão sobre a interpretação das normas.

Da leitura de alguns autores retira-se que as normas jurídicas são padrões de conduta social impostos pelo Estado no intuito de pacificar a convivência dos homens em sociedade.

De outra forma diz o Professor Paulo de Barros Carvalho (2002, p. 8): “a norma jurídica é a significação que obtemos a partir da leitura dos textos do direito positivo.”

Pode-se dizer então que de um único texto podem surgir variadas interpretações.

O Direito deve ser compreendido como um sistema, o que significa dizer que todas as normas jurídicas, independente de que ramo do Direito estejam intimamente ligadas, fazem parte deste sistema e devem ser vistas harmonicamente.

Segundo Maria Helena Diniz, no livro *Conflito de Normas* (2003, p. 11): “As normas jurídicas são partes de um âmbito maior, que é o direito; sendo assim não esgotam a totalidade do direito, nem podem identificar-se com ele.”

A Hermenêutica é quem estuda a interpretação da norma jurídica. Veja o que dizem os Ilustres Professores Rodolfo Pamplona e Pablo Stolze (2002, p.66): “A hermenêutica jurídica tem por objeto o estudo sistemático das técnicas de interpretação e colmatação da norma.”

Toda norma precisa ser interpretada, ainda que clara. Desta forma, diz Paulo Gusmão, em seu livro *Introdução ao Estudo do Direito* (1997, p.216):

Interpretar o Direito é, a nosso ver, estabelecer o sentido atual da norma, não o sentido retrógrado e nem aquele que de forma alguma poderia dela ser inferido, mas o que se despreende do texto ajustado à realidade social.

5.1. CONFLITO DAS NORMAS NO TEMPO: DIREITO CIVIL X DIREITO DO TRABALHO

Em regra, para que a norma seja aplicada é preciso que tenha vigência. Ao ler o dicionário percebe-se que vigor é adquirir força, isto quer dizer que é a partir daí que a norma nasce.

Como o homem a norma jurídica também morre. Seu falecimento ocorre nas hipóteses de revogação por outra lei, pelo decurso do prazo ou pela superveniência de lei hierarquicamente superior não recepcionando normas incompatíveis com seu texto.

Outra forma de não aplicabilidade da norma é sua não utilização pela sociedade por não atender os seus anseios.

Essas considerações foram importantes pois com a vigência do Novo Código Civil surge a dúvida de sua aplicação ou da CLT nos casos dos tão citados art. 439 e 440 da CLT.

No que diz respeito a esse questionamento que fomenta o presente trabalho há ainda um complicador, a Lei Trabalhista é lei especial e a Lei Civil é lei geral, porém posterior aquela.

Por que complicador? É preciso recordar os critérios de solução de antinomias, e solução para o conflito entre critérios, referidos pela doutrina.

Pelos primeiros, de solução de antinomias entre normas, Bobbio, no seu livro *Teoria do Ordenamento Jurídico* (1994, p. 9), classifica:

- a) O critério cronológico;
- b) O critério hierárquico;
- c) O critério da especialidade.

Visto deste ângulo, não há qualquer dificuldade ao intérprete: a) a lei posterior revoga a anterior; b) a lei superior revoga a inferior; e c) a superveniência da lei especial revoga a geral.

Ocorre que, em algumas situações, tais critérios não são suficientes. Exatamente como neste caso, pois a lei especial, a CLT, não é superveniente, mas sim a lei geral, o Novo Código Civil. E neste aspecto é bastante elucidativa a lição do mestre Noberto Bobbio (1994, p. 108):

2) conflito entre o critério de especialidade e o cronológico: esse conflito tem lugar quando uma norma anterior-especial é incompatível com uma norma posterior-geral. Tem-se conflito porque, aplicando o critério de especialidade, dá-se preponderância à primeira norma, aplicando-se o critério cronológico, dá-se prevalência à Segunda. Também aqui foi transmitida uma regra geral, que soa assim: *Lex posterior generalis non derogat priori specili*. Com base nessa regra, o conflito entre o critério de

especialidade e o critério cronológico deve ser resolvido em favor do primeiro: a lei geral sucessiva não tira do caminho a lei especial precedente (...). Essa regra, por outro lado, deve ser tomada com uma certa cautela.

Nesses casos, quando houver antinomias entre os critérios (especialidade, cronológico e hierárquico) para a solução das antinomias da normas, Maria Helena (2003, p. 49) diz haver uma “ antinomia de segundo grau”. No que tange aos critérios de especialidade e cronológico assevera: “ se houver uma norma anterior-especial conflitante com uma posterior-geral; seria a primeira preferida pelo critério de especialidade e a segunda, pelo critério cronológico ”.

Desta feita, para se chegar ao critério adotado é mister verificar os reflexos da Emancipação Civil no contrato de trabalho.

6. A EMANCIPAÇÃO CIVIL TRATADA PELO NOVO CÓDIGO E O CONTRATO DE TRABALHO

Com a vigência do Novo Código Civil, a maioria civil e trabalhista se igualaram, porém no que tange a emancipação ainda há conflitos que serão agora tratados.

Esses conflitos são decorrentes da dúvida em relação a necessidade ou não da assistência dos pais para a rescisão do contrato de trabalho de um jovem com 16 (dezesesseis) anos emancipado, ainda mais quando o Novo Código preceitua entre as possibilidades de emancipação a relação de emprego que traga para esse jovem economia própria.

6.1. PRESSUPOSTOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Para sua validade, o contrato de trabalho exige alguns elementos que denominam-se pressupostos, isto é, são elementos que estão fora do contrato, uma vez que o antecede e são imprescindíveis para sua celebração.

Como negócio jurídico que é, o contrato de trabalho segue o art. 104 do Código Civil, *in totum*:

- Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:
- I- agente capaz;
 - II- objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
 - III- forma prescrita ou não defesa em lei.

a) agente capaz- Só as pessoas capazes podem celebrar validamente um contrato de trabalho.

Aplica-se a CLT o que diz o Código Civil acerca da capacidade (arts. 3º a 5º CC), ressalvados os casos do Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que institui a integração da pessoa portadora de deficiência, inserindo-a no mercado de trabalho.

Este decreto conceitua deficiência como forma de melhor aplicar as disposições nele contidas.

A plena capacidade se atinge com a maioridade, que agora é de 18 (dezoito) anos completos, tanto trabalhista como civilmente. E, excepcionalmente, com a Emancipação Civil.

Porém, o jovem de 16 (dezesseis) anos também pode celebrar contrato de trabalho, sendo sua capacidade relativa, pois precisa da assistência dos pais que para celebrar tal contrato é presumida, bastando apresentar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), uma vez que para sua elaboração os pais já consentiram, mas para rescindir o contrato de trabalho a autorização deve ser expressa, conforme o art. 439 da CLT.

É interessante frisar a Emenda Constitucional n. 20 de 15 de dezembro de 1998 que regulamentou o inciso XXXIII, art. 7º da Constituição Federal, proibindo o trabalho noturno, perigo ou insalubre aos menores de 18 (dezoito) anos. E também reforça a afirmativa acima no momento em que fala que apenas os menores de 16 (dezesseis) anos não podem celebrar contrato de trabalho, ressalvado o menor aprendiz a partir de 14 (quatorze) anos. Assevera o art. 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal:

Art. 7º (...)

XXXIII- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

No caso da celebração do contrato sem assistência dos pais, uma vez que essa é presumida, a Jurisprudência é no seguinte sentido:

“uma vez que sendo portador de carteira de trabalho, presumível é a autorização para prestação de serviço.”
(RR. Processo n. 2169/MG. Ministro Aurélio Mendes de Oliveira. 17/11/1997).

A capacidade relativa trabalhista também coincide com a civil, porém no Código Civil é possível que a pessoa relativamente capaz torne-se plenamente capaz através da emancipação dispensando a partir daí a assistência dos pais e destoa nesse ponto do que prescreve a CLT.

É interessante lembrar que o menor relativamente capaz pode assumir a posição de empregador. Segundo Orlando Gomes (2002, p.148):“Se, no entanto, tem capacidade relativa, possível se lhe torna celebrar o contrato na qualidade de empregador porque, para ele, cessa a incapacidade pelo estabelecimento civil ou comercial, com economia própria”.

Embora a capacidade seja o pressuposto que mais interessa a este trabalho não se pode deixar de tecer um breve comentário acerca dos demais.

b) idoneidade do objeto - O objeto do contrato de trabalho, como os demais contratos, deve ser lícito, ou seja, deve o objeto ser admitido pela ordem jurídica e não deve ferir os bons costumes.

Além de lícito deve também o objeto ser possível, isto quer dizer que a atividade não pode ser de impossível realização.

Os contratos em geral podem ter objeto determinável ou determinado. No caso do contrato de trabalho seu objeto deve ser determinado, pois o indivíduo é contratado para celebrar determinada atividade. No Direito do Trabalho este objeto deve ser exequível.

c) forma prescrita ou não defesa em lei - Vigê a liberdade das formas. São determinadas por particulares (pelas partes) desde que a lei não proíba ou não limite determinada forma. Assim, a forma é livre desde que a lei não determine.

6.2. O CONTRATO DE TRABALHO E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Em Direito do Trabalho vigê o Princípio da Primazia da Realidade que nada mais estabelece do que afirmar que, em caso de discordância entre o que emerge do contrato e o que se verifica na prática, esta prevalece.

Segundo o Dr. Mário Pinto, em seu texto *O Princípio da Primazia da Realidade e o Mundo Neoliberal* (2001, p. 11), assim afirma:

O princípio em análise consiste em que no caso de discrepância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos. A regra está estreitamente relacionada com a realidade que envolve o contrato de trabalho em sua execução. No momento de sua formação o contrato de trabalho é consensual. Porém no tocante à execução, vai assumindo formas outras, de acordo que se vai distanciando do pacto inicial. Aqui a palavra realidade toma o significado atual: aquilo que existe efetivamente, como leciona Aurélio Buarque e não realidade como derivado de res.

E citando Mário de la Cueva:

A idéia do contrato realidade, cunhada por Mário de la Cueva tem que os efeitos jurídicos e a aplicação do Direito do Trabalho não decorrem do acordo de vontades formador do contrato de trabalho e sim da execução deste, ou seja, da inserção do trabalhador na empresa. O desajuste entre os fatos e a forma pode resultar de simulação de uma situação jurídica distinta da realidade, de erro, geralmente sobre a qualificação do trabalhador, ou de falta de atualização dos dados.

Este princípio deve ser sempre lembrado, pois se o jovem entre 16 (dezesseis) e 18 (dezoito) anos for contratado para realizar atividades que a lei o exclui, como por exemplo o trabalho noturno, deve esse jovem receber o adicional noturno quando da rescisão do contrato, não obstante não pudesse realizar atividades à noite.

Apesar deste tópico ser intitulado *O Contrato de Trabalho e o Princípio da Primazia da Realidade*, deve-se falar da emancipação de fato, aquela prevista no art. 5º, parágrafo único, inciso V do Novo Código Civil, em especial quando diz: “ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor de 16 (dezesseis) anos completos tenha economia própria”².

Assim, uma primeira interpretação pode levar a entender que celebrado o contrato de trabalho, um jovem com 16 (dezesseis) anos completos, estaria emancipado pela relação de emprego.

Porém, há uma segunda interpretação, menos superficial, pois o Novo Código Civil não diz apenas relação de emprego, mas também que em razão desta esse jovem tenha economia própria. Pode, então, surgir mais uma dúvida: O que ou quando há economia própria?

Caso o jovem sustente seus pais e/ou irmãos ou more sozinho e se mantenha não há motivos para duvidar da economia própria. Agora, se esse jovem mora com os pais e contribui apenas parcialmente ou não contribui e recebe ajuda dos genitores?

O questionamento é importante para clarear possíveis dúvidas, mas o fato do jovem ainda receber ajuda dos pais não descaracteriza a economia própria,

² Art. 5º (...)

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

V- pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com 16 (dezesseis) anos completos tenha economia própria.

pois esse fato pode ocorrer por acordo entre ambos ou até por costume, logo não afasta a emancipação.

Além do que a CLT e a Constituição Federal ao instituírem o salário mínimo como o piso que se deve pagar a um trabalhador, estabelecem que tal salário deve satisfazer as necessidades mínimas do empregado (arts. 76 CLT e 7º, IV CF). Assim, empregados de todas as idades vivem hoje e tem economia própria percebendo mensalmente um salário mínimo.

Deve-se recordar que relação de emprego diferencia-se de relação de trabalho, pois esta é toda aquela que envolve trabalho humano. Enquanto na relação de emprego são imprescindíveis os quatro requisitos trazidos pelo art. 3º da CLT que devem ser simultâneos: “Art.3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Extraí-se os quatro requisitos obrigatórios e simultâneos: pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação.

Inobstante o Código Civil em seu art. 5º, parágrafo único, inciso V, fale apenas em relação de emprego, não se pode deixar de lado que a relação de trabalho, desde de que remunerado, também gera contraprestação (salário) possibilitando a emancipação.

6.3. OS JOVENS ENTRE 16 (DEZESSEIS) E 18 (DEZOITO) ANOS À LUZ DA CLT

É necessária tal análise já que os pontos chave para o presente trabalho são justamente os art. 439 e 440 da CLT em relação ao Código Civil, agora vigente, no tocante à emancipação civil por ele delineada.

O art. 439 e 440 da CLT, prescrevem:

Art. 439. É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento de seu salário. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Art. 440. Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

No que toca a necessidade de assistência dos pais, a jurisprudência dispensa nos casos em que o menor pede demissão. Veja:

Sem assistência do representante legal implica na possibilidade de o menor a qualquer tempo e por ato único e próprio, provocar a cessação respectiva. (RR.

Processo n. 1095. Ministro Aurélio Mendes de Oliveira. 28/09/1984).

A CLT no art. 439 utiliza o termo rescisão, porém deve ser observado com ressalva, pois rescisão, tecnicamente, só ocorre nas hipóteses de nulidade do contrato.

Percebe-se, por vezes, que até a jurisprudência se equivoca. *Verbis*:

Pode o empregado menor, por vontade própria e segunda sua conveniência rescindi-lo, eis que não dispôs o legislador o impedimento imposto a hipótese de rescisão por iniciativa do empregador. (RR. Processo n. 2169/MG. Ministro Aurélio Mendes de Oliveira. 17/11/1997).

Desta feita, ao fazer a leitura do artigo citado deve-se entender o termo rescisão de forma ampla, abrangendo a despedida e a demissão que são formas de resilição do contrato e que ocorre por manifestação de uma ou de ambas as partes.

Assim, o paradoxo é inevitável, uma vez que segundo o Código Civil o menor emancipado dispensa a assistência dos pais, o que ocorre, além dos casos previstos em lei, com 16 (dezesseis) anos cumpridos.

A dúvida paira no que tange a aplicabilidade ou não do Código Civil às situações acima descritas, trazidas pela CLT.

6.4. FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS DE NORMAS

O problema não é de fácil solução. O Direito não é resultado de apenas uma opinião. Desta feita, mostrar-se-á a opinião que se entende por mais razoável, utilizando dos conhecimentos expostos no capítulo anterior sobre a Interpretação das Normas, pois a aplicabilidade de um ou outro instituto decorrerá de como for interpretado.

Assim, para solucionar esse conflito de segundo grau, há dois caminhos, duas posições divergentes.

Norberto Bobbio, em outra grande obra, *O Positivismo Jurídico* (1995, p. 205), assevera:

Existe um conflito entre critério de especialidade e critério cronológico quando uma norma precedente e especial é antinômica em relação a uma sucessiva e geral. Também neste caso o critério de especialidade prevalece sobre o cronológico e portanto a norma precedente e especial prevalece sobre a posterior e geral.

Outra posição é a de Maria Helena Diniz (2003, p. 50) sugerindo um metacritério que, porém, não é de total efetividade. *In verbis*:

Em caso de antinomia entre o critério de especialidade e o cronológico, valeria o metacritério *lex posterior generalis non derogat priori speciali*, segundo o qual a regra da especialidade prevaleceria sobre a cronológica. Esse metacritério é parcialmente inefetivo, por ser menos seguro que o anterior. A meta-regra *lex posterior generalis non derogat priori speciali* não tem valor absoluto, dado que, às vezes, *lex posterior generalis derogat priori speciali*, tendo em vista certas circunstâncias presentes. A preferência entre um critério e outro não é evidente, pois se constata uma oscilação entre eles. Não há uma regra definida; conforme o caso, haverá supremacia ora de um, ora de outro critério.

Assim, há pelo menos dois argumentos doutrinários, um indicando prevalecer a norma precedente e especial (no caso a CLT) e outro salientando que o critério escolhido vai depender do caso em deslinde.

Adotar uma posição não é simples, não depende apenas de uma escolha acerca das normas a serem aplicadas ou entre metacritérios de solução. É acima de tudo uma busca fundamentada sem se afastar dos princípios que regem o Direito.

Princípio, como o nome já induz, significa origem, causa primária. Logo, princípios são pilares de todo ordenamento jurídico. Nas lições de Celso Antônio (2003, p. 817):

Princípio, é por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo o critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.

Acima dos princípios, existe o sobreprincípio da Justiça que se irradia por todo ordenamento jurídico. E, como um princípio supremo é preciso antes de tudo não desrespeitá-lo.

Ainda nos ensinamentos de Celso Antônio:

Violar um princípio é muito mais grave do que transgredir uma norma. A desafetação ao princípio implica ofensa não apenas a um mandamento obrigatório, mas a todo sistema de comandos.

Agarrando-se as definições acima, o Princípio da Justiça é imprescindível para qualquer solução. Reforça Maria Helena (2003, p. 52):

Num caso extremo de falta de um critério que possa resolver a antinomia de segundo grau, o critério dos critérios para solucionar o conflito normativo seria o princípio supremo da justiça: entre duas normas incompatíveis dever-se-á escolher a mais justa. Isso é assim porque os referidos critérios não são axiomas, visto que gravitam na interpretação ao lado de considerações valorativas, fazendo com que a lei seja aplicada de acordo com a **consciência jurídica popular e com os objetivos sociais.** (grifo nosso)

Fazendo uma análise da expressão em grifo extrai-se que nesses casos a solução mais adequada é aquela que está em compasso com a consciência jurídica popular e com os objetivos sociais, ou seja, nada mais do que os anseios da sociedade.

Quando uma lei é criada, são esses anseios que são buscados e, como já foi dito, o Novo Código Civil ao reduzir a maioria para 18 (dezoito) anos e a emancipação para 16 (dezesesseis) anos, o fez apoiado nos desejos sociais que já demonstravam a necessidade dessa redução.

O ilustre Norberto Bobbio ao falar que o critério da especialidade se sobrepõe ao cronológico advertiu: “Essa regra, por outro lado, deve ser tomada com uma certa cautela”.

Assim, o critério cronológico deve prevalecer sobre o da especialidade, pois embora pareça o mais frágil dos critérios de solução, ao adequá-lo ao caso em deslinde (a necessidade ou não da assistência dos pais na rescisão do contrato quando se tratar de um jovem emancipado) parece-nos o mais razoável.

Para ratificar o critério adotado como o mais adequado é preciso voltar ao art. 5º, parágrafo único, inciso V, lembrando que a relação de emprego é umas das formas de emancipação, desde que gere para o jovem economia própria.

Observando tal artigo, facilmente percebe-se a incoerência e a prescindível assistência dos pais quando da rescisão do contrato de trabalho.

Outro artigo reforçador, embora não esteja na parte geral do Código Civil, é o inciso II, art. 1693, *in verbis*:

Art. 1.693. Excluem-se do usufruto e da administração dos pais:

II - os valores auferidos pelo filho maior de 16 (dezesesseis) anos, no exercício de atividade profissional e os bens com tais recursos adquiridos.

Pela simples leitura, pode-se extrair que os pais sequer podem administrar os bens e os valores auferidos pelo jovem de 16 (dezesseis) anos, desde que esses sejam decorrentes do seu trabalho.

Verifica-se, então, que a emancipação deixa o jovem apto para todos atos da vida civil. Os pais não mais interferem, nem administram os bens desses jovens. Ocorre que se o jovem de 16 (dezesseis) anos tem discernimento suficiente para trabalhar, administrar seus bens, tem também a mesma capacidade para resilir o contrato de trabalho, sem a assistência dos pais.

Dessa forma, não há como negar a aplicação do critério cronológico (aplicando o Código Civil) e dispensando a assinatura dos pais quando da resilição do contrato de trabalho do emancipado.

7. CONCLUSÃO

O presente trabalho não pretende esgotar o tema, mas apenas demonstrar o problema, as soluções já existentes e filiar-se a que se acredita mais razoável, sem exigir a adesão ou concordância com a posição adotada.

É preciso recordar antes de tudo a presunção de que a lei não contém incompatibilidades. Se mesmo após a incidência da norma ao fato as antinomias persistem é preciso encontrar caminhos para o impasse.

A doutrina traz alguns preceitos diretores capazes de elucidar a norma que, a primeira vista, pareceu incompatível. Carlos Maximiliano (1998, p. 135), esclarece:

- a) Verifique se os dois trechos se não referem a hipóteses diferentes, espécies diversas. Cessa, nesse caso, o conflito; porque tem cada um a sua esfera de ação especial, distinta, cujos limites o aplicador arguto fixará precisamente.
- b) Apure o intérprete se é possível considerar um texto como afirmador de princípio, regra geral; o outro, como dispositivo de exceção; o que estritamente não cabe neste, deixa-se para a esfera de domínio daquele.
- c) Procure-se encarar as duas expressões de Direito como partes de um só todo, destinadas a completarem-se mutuamente; de sorte que a generalidade aparente de uma seja restringida e precisada pela outra.
- d) Se uma disposição é secundária ou acessória e incompatível com a principal, prevalece a última.
- e) Prefere-se o trecho mais claro, lógico, verossímil, de maior utilidade prática e mais em harmonia com a lei em conjunto, os usos, o sistema do Direito vigente e as condições normais da coexistência humana. Sem

embargo da diferença de data, origem e escopo, deve a legislação de um Estado ser considerada como um todo orgânico, exequível, útil, ligado por uma correlação natural.

Quase sempre é possível integrar o sistema jurídico e descobrir a correlação entre as normas. E ainda interpretar as normas o mais próximo da realidade social.

Alguns pontos devem se retomados, para esclarecer e reforçar a adoção do critério cronológico, razão pela qual vislumbra-se aplicável o Código Civil nos contratos de trabalho de um jovem emancipado.

Vale lembrar que o critério cronológico é aquele que diz que a norma posterior deve ser aplicada, seja ela especial ou geral.

Os fatores sociais são cruciais, a possibilidade do jovem votar aos 16 (dezesseis) anos, despertando sua consciência política, a maioridade penal aos 18 (dezoito) anos, a necessidade dos jovens trabalharem e saírem de casa mais cedo são fundamentos suficientes para justificar a razão da redução da maioridade civil para 18 (dezoito) anos e a emancipação para 16 (dezesseis) anos. Inclusive, o próprio Governo estimula o emprego para os jovens através do *Programa do Primeiro Emprego*.

No campo trabalhista, vale ressaltar, que a assistência dos pais para resilição do contrato é exigida para proteger o jovem contra a malícia dos empregadores, já que a época em que foram inseridos na CLT, os jovens não tinham maturidade suficiente para perceber as intenções do empregador, o que não é mais cabível, vez que eles já sabem discernir quando são lesados devido à velocidade com que circulam as informações.

Além do mais, o Novo Código Civil inova ao prescrever que a relação de emprego é uma forma de emancipação, desde que em função dele tenha-se economia própria (art. 5º, parágrafo único, inciso V do Código Civil).

Embora hajam alguns questionamentos sobre o que seja economia própria, não se pode perder de vista a intenção do Novo Código em trazer para a lei o que a sociedade já aceitava, a “emancipação de fato”, ou seja, aquela que pelo papel do jovem no meio social (o fato de trabalhar desde cedo, por exemplo) transparecia a todos uma independência, maturidade e maioridade que a lei ainda não previa.

A própria jurisprudência já possibilitava ao jovem resilir o contrato de trabalho sem assistência dos pais, de modo que a exigência se restringia aos casos em que a vontade de por fim ao contrato emanava do empregador.

Assim, vale ser repetido, que é a consciência social popular e os objetivos sociais que devem ser observados quando da solução de qualquer conflito ou antinomia e reforça o critério cronológico, para o caso em questão, como o mais plausível.

Resta, enfim, lembrar que o Direito é dinâmico e movimenta-se de acordo com a realidade, buscando cada vez mais soluções que integrem norma e fato, visando atender os anseios sociais, harmonizando as relações jurídicas.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- BARROS. Alice Monteiro de. “O trabalho do menor e as inovações introduzidas pela Lei 10.097”, de 19 de dezembro de 2000. *Revista do TRT 16º Reg.* São Luís, 10. v., n. 2, jul/dez. 2002, pg. 81.
- BEVILÁQUA, Clóvis. *Código Civil dos Estados Unidos do Brasil*. 12 ed. [s.l.]: Paulo de Azevedo, 1956.
- BOBBIO, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. 4. ed. Brasília: Ed. Unb, 1994.
- _____. *O Positivismo Jurídico: Lições de Filosofia do Direito*. São Paulo: Ícone, 1995.
- BRASIL. *Anteprojeto do Código Civil*. Brasília: Senado Federal, 1989. 2. v.
- _____. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- _____. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. 29. ed. atual. aum. São Paulo: Saraiva, 2002.
- _____. *Código Civil*. Organização dos Textos, notas remissivas e índices por Yussef Said Cahali. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.
- _____. *Novo Código Civil*. Brasília- DF: Senado, 2002.
- _____. *Tribunal Superior do Trabalho*. Recurso de Revista. Processo n. 2169/MG, 1997. [online]. Disponível na Internet via WWW. URL: <www.tst.gov.br>. Acesso em 02 dez. 02.
- _____. *Tribunal Superior do Trabalho*. Recurso de Revista. Processo n. 1095, 1984. [online]. Disponível na Internet via WWW. URL: <www.tst.gov.br>. Acesso em 02 dez. 02.
- CARRION, Valentim. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 26. ed. atual. amp. São Paulo: Saraiva, 2001.
- CARVALHO, Paulo de Barros. *Curso de Direito Tributário*. 14. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2002.
- CHAVES, Antônio. *Tratado do Direito Civil*. São Paulo: RT, 1982. 1v. Tomo.1.
- COSTA FILHO, Mário Pinto Rodrigues da. *O princípio da primazia da realidade no mundo neoliberal*. [online]. Disponível na Internet via WWW. URL: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1149>>. Acesso em: 15 nov. 2002.
- DINIZ, Maria Helena. *As Lacunas do Direito*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.
- _____. *Conflitos de Normas*. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- _____. *Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro Interpretada*. 2. ed. atual. aum. São Paulo: Saraiva, 1996

- _____. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001. 1. v.
- DREY, Luís Carlos. *Algumas considerações da parte geral, no novo Código Civil brasileiro*. [online]. Disponível na Internet via WWW. URL: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2805>>. Acesso em: 15 nov. 2002.
- FIÚZA, Ricardo. *Novo Código Civil: principais alterações na Parte Geral*. [online]. Disponível na Internet via WWW. URL: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=512>>. Acesso em: 15 nov. 2002.
- GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil*. São Paulo: Saraiva, 2002. v. 1.
- GOMES, Orlando. *Introdução ao Direito Civil*. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.
- _____; GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.
- GUSMÃO, Paulo Dourado. *Introdução ao Estudo do Direito*. 21 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 1997.
- LOU, Ricardo Braga. *A maioria à luz do Projeto do novo Código Civil*. [online]. Disponível na Internet via WWW. URL: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=519>>. Acesso em: 15 nov. 2002.
- MACHADO NETO, A.. L. *Compêndio de Introdução à Ciência do Direito*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1988.
- MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e Aplicação do Direito*. 17. ed. Rio de Janeiro, 1998.
- MEIRELES, Edilton. *O Novo Código Civil e o Direito da Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira. *Curso de Direito Administrativo*. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.
- NADER, Paulo. *Introdução ao Estudo do Direito*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.
- OIT. *Convenção 138*. [online]. Disponível na Internet via WWW. URL: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/brasilia/info/download/conv_138.pdf>. Acesso em 02 dez. 2002.
- _____. *Convenção 182*. Disponível na Internet via WWW. URL: <<http://www.mte.gov.br/Temas/FiscaTrab/CombateTrabalhoInfantil/Legislacao/Conteudo/521.pdf>>. Acesso em 02 dez. 2002.
- REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.
- _____. *Visão geral do novo Código Civil*. [online]. Disponível na Internet via WWW. URL: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2718>>. Acesso em: 29 set. 2002.
- SANSEVERINO, Luisa Riva. *Curso de Direito do Trabalho*. Tradução de Élson Guimarães Gottschalk. São Paulo: LTr, 1976.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

_____; MARANHÃO, Délio; Et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. 2. vol. São Paulo: LTr, 2000.

TEPEDINO, Gustavo. *Temas de Direito Civil*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

UNIVERSIDADE TIRADENTES. *Normas para Referências Bibliográficas, Citações e notas de Rodapé*. Aracaju: UNIT, 2002.

_____. *Manual de Monografia*. Aracaju: UNIT, 2002.