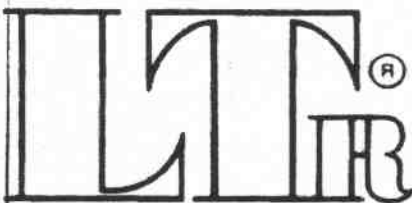


Data 21/07/09

Volume \_\_\_\_\_

Número 78

Registrado por Andréia



# SUPLEMENTO TRABALHISTA

078/09

## DIREITO DO TRABALHO, ROTINAS TRABALHISTAS E EVENTUAIS IMPLICAÇÕES REFERENTES AO MENOR JOGADOR DE FUTEBOL — CASO NEYMAR — JOVEM REVELAÇÃO DO SANTOS

*Paulo Sérgio Basílio (\*)*

### 1. Introdução

“É com satisfação que retornamos a este Centro Universitário (UNIMES — Universidade Metropolitana de Santos), principalmente em uma data tão importante, em que se comemora 40 anos de sua fundação, para dialogar e compartilhar algumas ideias sobre Direito e Rotinas Trabalhistas<sup>(1)</sup>, além de alguns aspectos peculiares do contrato de trabalho do jogador de futebol.”

Esse tema interessa de perto aos empresários, aos empregados, aos atuantes do Departamento de Recursos Humanos, advogados e contadores, aos agentes públicos (auditores Fiscais do MTE e da Previdência Social), amantes do futebol arte, torcedores, dirigentes, entre outros.

O tema é um tanto árduo, reconheço. Mas, antes que ocorram desistências açodadas, procurarei amenizar a exposição, trazendo à apreciação, inclusive, o caso do jovem atacante do Santos Futebol

Clube, Neymar, de apenas 17 (dezesete) anos, e as suas possíveis implicações jurídico-laborais na rotina trabalhista.

Procurarei expor e, após, debater com vocês com a maior clareza possível, sabendo de antemão o quão difícil é ser simples, coloquial. Não por outra razão G. Galilei, já asseverava que: “Falar obscuramente, qualquer um sabe; com clareza raríssimos.” Essa citação é para, antecipadamente, pedir escusas por eventual falta de clareza de nossa parte.

### 2. Rotinas trabalhistas administrativas

A rotina trabalhista numa empresa pode envolver tanto a atividade profissional desenvolvida sem subordinação, como a relação jurídica com esse elemento. No primeiro caso, temos uma relação de trabalho e no caso de subordinação jurídica, teremos uma relação de emprego. É dizer: o trabalho pode ser desenvolvido de forma autônoma ou dependente<sup>(2)</sup>.

(\*) Paulo Sérgio Basílio é Advogado Formado na Universidade Mackenzie. Especialização em Direito Material e Processual do Trabalho do Centro de Extensão Universitária — CEU.

(1) Aqui, lembramos do saudoso Juiz e doutrinador José Seron que, com o seu brilhante livro Curso de Rotinas Trabalhistas, ensinou várias gerações de advogados, contadores, gerentes de RH e de todos que precisavam de ajuda no complexo tema. Não foi por acaso que a sua obra teve mais de 30 edições.

(2) O eminente doutrinador e Desembargador do TRT/MG, Antonio Álvares da Silva, em seu livro Flexibilização das Relações do Trabalho, LTr, outubro/2002, p. 36, observa, em nota de rodapé, citando Franz Wicker, referido por Krotoschko: “que uma das grandes obras da cultura jurídica deste século foi a criação do Direito do Trabalho, como ramo autônomo do Direito voltado para os problemas do *trabalhador dependente*”. (destacamos)

A relação de trabalho tem um significado mais amplo, abrangendo as demais atividades de prestação de trabalho, incluindo outras categorias de prestadores de serviços, tais como representantes comerciais autônomos, os avulsos, os voluntários, entre outros trabalhadores que não estão submetidos à subordinação jurídica com o empregador. Costuma-se mencionar que a relação de trabalho é o gênero do qual a relação de emprego é uma espécie.

Pode-se dizer que a rotina trabalhista da empresa, assim, deve ser vista como a forma da empresa, e/ou do empregador, cumprir — de forma organizada e padronizada — as suas obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, advindas da relação de trabalho (gênero) e da relação de emprego (espécie).

É crescente, atualmente, a utilização da terceirização. Por esse modo de contratação, firma-se contrato de natureza civil com empresa(s), para que essas desenvolvam atividades não inseridas nas atividades fins das tomadoras dos serviços, como por exemplo serviços de vigilância, de conservação e de limpeza, não podendo haver pessoalidade e nem subordinação jurídica, pois a presença desses elementos terá o condão de transformar a contratação ilícita, formando-se o vínculo diretamente com a empresa que contrata os serviços da empresa prestadora (Súmula n. 331, III, do TST). Assim, as tomadoras ficam livres e com mais tempo para se dedicarem às suas atividades fins, gerando uma maior produtividade e eficiência.

Mas, sempre há um senão. Isso está exigindo, cada dia mais, que a empresa fiscalize a atuação dos departamentos de Recursos Humanos das empresas prestadoras de serviços, pois, caso haja a violação ou omissão no cumprimento de alguma obrigação trabalhista, a empresa tomadora pode vir a ser acionada perante a Justiça do Trabalho para responder, juntamente com a prestadora, pelos débitos trabalhistas gerados a favor do empregado, mesmo que de forma subsidiária (que quer dizer: se a real empregadora não honrar com suas obrigações trabalhistas, ao final, a tomadora será responsável por esse adimplemento), para que o trabalho prestado não fique sem a devida contraprestação.

Na rotina trabalhista (no seu aspecto administrativo-burocrático), de um modo geral, temos:

*Mensalmente:* (a) recibos — (folha de pagamento); (b) admissões, férias e rescisões, quando for o caso; Guias GPS (para o recolhimento do INSS); DARF (para o Recolhimento do IRRF); GFIP (para recolhimento do FGTS); CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados).

*Anualmente:* RAIS e DIRF (referente ao IRRF, acerto anual). Contribuições sindicais — de empregado e de empregador (Imposto Sindical).

### 3. Relação entre empregador e empregado

Como o tema é abrangente, vale a pena, inicialmente, fixar que será objeto de apreciação somente a relação subordinada, ou seja, a relação de emprego. Portanto, vamos nos ater à relação entre empregado e empregador. O que já não é pouca coisa.

Para a configuração de uma relação de emprego, deverão estar presentes as seguintes condições ou requisitos: (a) pessoalidade; (b) não eventualidade; (c) remuneração; (d) subordinação jurídica (art. 3º, da CLT), (e) além da assunção dos riscos pelo empregador, que controlará e supervisionará o desenvolvimento do trabalho prestado pelo empregado (art. 2º, da CLT). O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, analisando a diferença entre o trabalho autônomo e o vínculo empregatício, recentemente, decidiu:

“Reconhecimento de vínculo empregatício. Trabalho autônomo. Ônus de prova. Admitida a prestação de serviços, compete à reclamada comprovar que a atividade era autonomamente executada, pois o ordinário para o Direito do Trabalho é a ocorrência de labor com vinculação empregatícia e o excepcional é que deve ser objeto de prova. Desse ônus não se desincumbiu a reclamada, que dispensou a inquirição de testemunhas. Acrescente-se que o depoimento do sócio contrariou os termos de sua defesa, deixando patenteado que na relação jurídica questionada estavam presentes os elementos caracterizadores do contrato de trabalho (pessoalidade, subordinação, continuidade e onerosidade). Tais circunstâncias levam ao acatamento das alegações formuladas na inicial. Recurso ordinário provido para o fim de reconhecer que o liame jurídico que vigorou entre as partes tinha natureza empregatícia.” (TRT/SP — 01045200606402003 — RO — Ac. 10ª T 20090084076 — Rel. Rilma Aparecida Hemetério — DOE 3.3.09). (negritamos)

### 4. Várias e possíveis visões ou ângulos do Trabalho

O trabalho pode ser visto por vários prismas ou ângulos. Ele é um dos fatores de produção, juntamente com o capital, insumos e tecnologia (visão econômica).

Modernamente busca-se mais e mais, que o trabalho seja pautado pela observância, acatamento do princípio da dignidade da pessoa humana.

## SUPLEMENTO DE JURISPRUDÊNCIA LTR

Reg. Div. Cens. Div. Públ. DPF nº 1658-p209/73 ISSN 15169146

REDAÇÃO: DIRETOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA - DET - SÃO PAULO 749

REDATOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA FILHO - DRT - SÃO PAULO 9.513

PROPRIEDADE DA LTR EDITORA LTDA.

www.ltr.com.br

Redação: Rua Jaguaribe, 571 — Fone/Fax (11) 2167-1101  
e-mail: redacao@ltr.com.br — CEP 01224-001 — São Paulo - SP  
Vendas: Rua Apa, 165 - Fone (11) 3826-2788  
Fax: (11) 3826-9180 - CEP 01201-904 - São Paulo - SP

Composição: Linotec - 3208-9121  
Impressão: Editora Gráficos Unidas  
Rua Bueno de Andrade, 218 - 3208-4321

E, dentro desse contexto, é considerado um direito fundamental. Tanto assim que, como direito social, está inserido como direito de 2ª geração ou dimensão.

“O homem nasce para o trabalho como a ave para voar<sup>(3)</sup>” (visão religiosa). É inerente à sua natureza humana. Por meio de seu labor é que garante a sua sobrevivência (visão sociológica).

O trabalho não deve ser visto como um peso, um fardo. Aquela visão bíblica. A de que “viverá com o suor de seu rosto”, não deve ser entendida como pena, castigo, e sim, algo engrandecedor, transcendental. O que foi bem assimilado por Olavo Bilac nos versos abaixo (visão poética):

“O Trabalho

Tal como a chuva caída

Fecunda a terra, no estio,

Para fecundar a vida

O trabalho se inventou.

Feliz quem pode, orgulhoso,

Dizer: ‘Nunca fui vadio:

E, se hoje sou venturoso,

Devo ao trabalho o que sou!’”

A partir da Revolução Industrial, a fim de se evitar abusos na contratação dos empregados, que, por não deterem os meios de produção, passaram à condição de parte mais fraca na relação de emprego (desigualdade econômica), começou o Estado a regular esse tipo de relação contratual, visando, dar uma maior igualdade entes as partes (igualdade jurídica-material). Aqui ocorre o nascimento do Direito do Trabalho e o início da regulamentação do trabalho (visão jurídica).

Não se pode hodiernamente ter uma visão reducionista que o Direito do Trabalho visa a somente proteger o empregado, o trabalhador, no sentido amplo. Não por outra razão o eminente doutrinador *Arion Sayão Romita*, nos ensina que:

“Não há dúvida de que, em sua origem, o Direito do trabalho era protecionista dos trabalhadores, mas já é um fato a transformação produzida em sua fisionomia de nosso direito no curso de sua evolução histórica: hoje não é exclusivamente protetor das classes trabalhadoras, mas busca também o que sempre teve em mira, normalizar as relações entre empregados e empregadores de modo a assegurar a paz social.” (excerto extraído do artigo declaração *ex officio* da prescrição no processo do trabalho, de autoria de Paula Becker Montibeller, inserto na *Revista LTr* 72-06/653, de junho/2008).

Após as rápidas visões ou dimensões do trabalho, constata-se que o Direito do Trabalho surge da necessidade de se regulamentar e regular as rotinas

(3) Ives Gandra da Silva Martins Filho, Ministro do C. TST, no artigo Os Direitos Fundamentais e os Direitos Sociais na Constituição de 1988 e sua Defesa. Artigo acessado em 31.3.09, site jurídico: <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/16648/16212>.

necessárias para o bom desenvolvimento da atividade laboral, dando-lhe ordem, sistematização e segurança.

## 5. O direito do trabalho como regulamentador da relação de emprego

O Direito do Trabalho, na regulação da relação empregatícia, visa a estudar e normatizar o início (nascimento), a duração (desenvolvimento) e a morte (extinção) desse tipo de contrato, sempre levando em consideração que as normas oriundas desse segmento, regra geral, têm caráter impositivo, cogente, de observação obrigatória pelas partes envolvidas. Bem por isso, dá-se a intervenção estatal, cujo objetivo, inicial, está na criação de normas protetivas, além da finalidade de “fiscalizar e garantir administrativamente uma prestação laboral condizente com normas de higiene, saúde e segurança”. (Antonio Álvares da Silva, obra citada, p. 35).

Nessa medida, pode-se entender que o Direito do Trabalho é por natureza rígido, tutelar e de fonte legal, restando pouco para a atuação da vontade das partes.

Assim, em rápidas passadas, procuraremos analisar a admissão, a duração e a extinção do contrato de trabalho.

Iniciemos, pois, para análise Constitucional.

Em nosso País, com a promulgação de nossa Constituição de 1988, instituiu-se que o direito ao trabalho é tido como um dos fundamentos da República, juntamente com a livre iniciativa e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, incisos III e IV, da CF/88).

Na sequência, a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XIII, estabelece que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

Pela disposição constitucional mencionada, verifica-se que na admissão de qualquer empregado, deve-se verificar se o trabalhador preenche os requisitos legais para o exercício de determinadas profissões e atividades.

Assim, por exemplo, se a vaga for para engenheiro, por certo, deve-se exigir a formação em engenharia. Essa informação parece até dispicienda, desnecessária. Mas, como noticiado na imprensa, um profissional de nível médio (formado em técnico de edificações), atuou, por longos 20 anos como engenheiro<sup>(4)</sup>. Assim, todo cuidado, nessa área, é pouco.

(4) “A Polícia do Rio prendeu ontem um homem acusado de, com diplomas falsos, ter trabalhado como engenheiro e professor universitário. Edson de Abreu, 44, apresentava-se como engenheiro civil formado pela UFF (Universidade Federal Fluminense), com duas especializações nos EUA. Mas, segundo a polícia, Abreu só concluiu o curso de técnico em edificações, equivalente ao ensino médio” *Cotidiano*, 3 de abril de 2009.

Em caso de profissões regulamentadas, como a do exemplo acima (dos engenheiros), além da aplicação da CLT, deverão ser observadas, ainda, a Lei que regula essa profissão (Lei n. 5.194/1966), bem como a Norma Coletiva dessa categoria profissional.

Outro exemplo pode ser colhido da recém promulgada Lei n. 11.901, de 12 de janeiro de 2009, que define o exercício da profissão de Bombeiro Civil, estabelecendo três níveis, com diferentes exigências: o bombeiro civil classificado em "Nível Básico", quando combatente direto ou não do fogo; "Líder", aquele "formado como técnico em prevenção e combate a incêndio, em curso similar a nível médio" para ser comandante de guarnição; e "Mestre", aquele graduado em engenharia com especialização em prevenção e combate a incêndio, a ser responsável pelo Departamento de Prevenção e Combate a Incêndio (art. 4º).

Outro cuidado que se deve ter, prende-se aos tipos de empresas. De fato. Segundo a natureza jurídica de cada empresa, as obrigações trabalhistas terão suas peculiaridades, especificidades.

Para se ter uma ideia, a Lei Complementar n. 123/2006, estabelece requisitos específicos a serem observados pelos empregadores de empresas enquadradas como de pequeno porte e microempresa, visando à simplificação das Relações do Trabalho, tais como:

#### "Seção II

##### Das obrigações trabalhistas

Art. 51. As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas:

I — da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências;

II — da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro;

III — de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem;

IV — da posse do livro intitulado "Inspeção do Trabalho"; e

V — de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas.

Art. 52. O disposto no art. 51 desta Lei Complementar não dispensa as microempresas e as empresas de pequeno porte dos seguintes procedimentos:

I — anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social — CTPS;

II — arquivamento dos documentos comprobatórios de cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, enquanto não prescreverem essas obrigações;

III — apresentação da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social — GFIP;

IV — apresentação das Relações Anuais de Empregados e da Relação Anual de Informações Sociais — RAIS e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados — CAGED."

Portanto, deve-se observar as normas previstas na Constituição Federal, em leis especiais, como, por exemplo, a lei dos engenheiros, dos bombeiros civis e das pequenas e médias empresas, naquilo que têm de específicas, ficando tudo o mais, a cargo da CLT, que é a norma geral que regulamenta as relações de emprego no País, sem se esquecer das normas coletivas, também de observância obrigatória.

#### 6. Breve análise do jovem atleta Neymar e suas implicações no direito do trabalho

Aproveito a oportunidade para trazer ao debate, mesmo que de maneira rápida, alguns pontos específicos do Contrato de Trabalho do jogador de futebol, aproveitando, inclusive, todo o destaque e interesse que a imprensa está dando para o garoto *Neymar*.

Vejamos esse tipo de relação jurídica e a situação da jovem revelação e o que esse caso tem de relevante para o direito do Trabalho e as rotinas trabalhistas.

O jovem atacante do Santos tem 17 anos. E a pergunta que é possível fazer é: tem o rapaz capacidade para firmar contrato de trabalho? E, em caso positivo, em que circunstâncias?

Mais uma vez, iniciemos a verificação pelo que diz a Constituição.

No art. 7º, inciso XXXIII, da CF/88, está disposto a proibição de trabalho noturno, perigoso e insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

A atividade de atleta profissional é regulada pelas seguintes leis especiais, de natureza trabalhista: a Lei n. 6.354/76 e a Lei n. 9.615/98 (esta última, também conhecida como Lei Pelé). Além das anteditas leis específicas, devem ser observadas, também as disposições legais inseridas na CLT, naquilo que não forem incompatíveis. Além da Convenção ou Acordo Coletivo.

Essas leis dispõem que o jovem atleta, a partir de 16 anos (considerado, pelo Direito Civil, como relativamente incapaz), já pode firmar contrato de trabalho com o clube, podendo esse contrato ser de no mínimo 3 meses, até no máximo 5 anos (art. 30, da Lei n. 9.615/1998).

Mas, até os 21 anos, o jogador necessitará de assistência dos seus representantes legais, podendo, a partir dos 18 anos, a autorização ser suprida pelo Poder Judiciário, se houver recusa dos representantes legais na autorização. Há quem entenda que essa disposição foi revogada pelo Código Civil de 2002, que estabelece que a maioria civil se dá aos 18 anos (art. 5º, *caput*, do Código Civil).

Antes dos 16 anos, não poderá haver contratação profissional de atleta (art. 44, inciso III, da Lei

Pelé), sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio (art. 3º, parágrafo único, inciso II, da Lei n. 9.615/1988). Foi o que parece ter acontecido no caso em apreciação.

É de se destacar que, sendo o time do Santos a entidade desportiva formadora do atleta em questão, o primeiro contrato firmado pode ter no máximo 5 (cinco) anos (art. 29, *caput*, da Lei Pelé), desde que comprove estar o atleta registrado pela entidade formadora como não profissional há pelo menos 2 (dois) anos (§ 2º, do art. 29, da Lei n. 9.615/98).

Como o Santos Futebol Clube foi a entidade de prática desportiva formadora e detentora do primeiro contrato de trabalho com o atleta por ela profissionalizado, terá o direito de preferência para a primeira renovação desse contrato, pelo prazo máximo de 2 (dois) anos (§ 3º, do art. 29, da Lei n. 9.615/98).

Interessante notar, nesse caso específico, que, segundo alardeado pela imprensa, o mencionado jogador já é o terceiro maior salário do time e, segundo o Código Civil, pode-se considerá-lo emancipado, já que, por certo, detém economia própria, advinda de uma relação de emprego (art. 5º, parágrafo único, inciso V, do Código Civil).

Além da anotação do Contrato de Trabalho na CTPS do jogador de futebol, exigem as leis acima, a formalização de contrato de trabalho formal (tido como um contrato especial de trabalho), por escrito, que deverá ser registrado na Federação Paulista e na CBF.

Por outro lado, poderá ser indagado se o menor jogador poderá praticar a profissão em horário noturno (compreendido entre as 22 e 5 horas), já que a norma constitucional não permite (art. 7º, XXXIII, da CF/88); bem como a CLT (art. 404) e o Estatuto da Criança e do Adolescente (art. 67, I, da Lei n. 8.069/90), em nível infraconstitucional, igualmente, ter idêntica disposição proibitiva. E, ainda, se o trabalho da mais jovem revelação santista não está ocorrendo em locais e condições prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, que prejudiquem a sua frequência à escola (art. 403, parágrafo único, da CLT).

Os torcedores dos demais times, na certa, logo dirão que o local de trabalho, além de insalubre e perigoso, é praticado, em algumas oportunidades, em horário noturno. O que não faz nenhum bem ao seu sadio crescimento e desenvolvimento.

Ademais disso, a CLT, dispõe, ainda, como prejudicial à moralidade do menor o trabalho em funções de acrobata (art. 405, § 3º, alínea b). E ninguém duvida que o garoto exerce seu mister semelhante a um acrobata. Com a diferença que é um artista ludopédico<sup>(5)</sup>. Há os que não gostam (principalmente os zagueiros e beques menos talentosos). Críticos sempre haverá de existir.

(5) Não obstante a doutrinadora e Desembargadora Mineira Alice Monteiro de Barros, in, *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho*, LTr, 3. ed., 2008, p. 97, citando Hector-Hugo Barbagelata, informa-nos que "o *homo ludens* converteu-se em *homo faber*". Talvez a significar que, no meio esportivo, a atividade do jogador de futebol ficou mais profissional e menos lúdica. De minha parte, acho, realmente, que a arte ludopédica está cada dia mais distante de nossos campos e estádios de futebol. É uma pena.

A primeira objeção pode ser afastada por meio de autorização do Juiz da Infância e Juventude. O que, por certo, já deve ter sido providenciado pelo time praiano.

Já o labor do menor em horário noturno, mesmo que se considere que o infante em questão tenha obtido a sua emancipação, tal circunstância não exime o cumprimento da norma de proteção prevista na CF/88 e na CLT, que expressamente proíbe o trabalho do menor "no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e 5 (cinco) horas" (art. 404, da CLT).

É dizer: como norma cogente que é, e que visa ao bem estar do menor, haverá de ser cumprida.

A eventual emancipação do incipiente atleta para os atos da vida civil não elimina a obrigação do cumprimento das normas protetivas à segurança e medicina do trabalho, visando à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, inciso XXII, da CF/88).

Bem por essa razão, Eduardo Gabriel Saad, José Eduardo Saad e Ana Maria Saad C. Branco, na obra *CLT Comentada*, LTr, 40ª edição, 2007, página 372), em comentário ao art. 404, da CLT, nota 2, asseveram que:

"2) a imperatividade da norma não admite qualquer ajuste do menor com a empresa, ainda que assistido por seu responsável legal, visando à prestação do trabalho noturno."

Claro que todos direitos e obrigações contratuais devem ser regidos e analisados sob a égide dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. O que, na hipótese ora tratada, deverá significar que, o Juiz da Vara da Infância e da Juventude, apreciando caso a caso, poderá autorizar, mediante alvará, a participação da jovem revelação, segundo prevê o art. 149, (do Estatuto da Criança e do Adolescente)<sup>(6)</sup>.

(6) Art. 149. Compete à autoridade judiciária disciplinar, através de portaria, ou autorizar, mediante alvará:

I — a entrada e permanência de criança ou adolescente, desacompanhado dos pais ou responsável, em:

- a) estádio, ginásio e campo desportivo;
- b) bailes ou promoções dançantes;
- c) boate ou congêneres;
- d) casa que explore comercialmente diversões eletrônicas;
- e) estúdios cinematográficos, de teatro, rádio e televisão.

II — a participação de criança e adolescente em:

- a) espetáculos públicos e seus ensaios;
- b) certames de beleza.

§ 1º Para os fins do disposto neste artigo, a autoridade judiciária levará em conta, dentre outros fatores:

- a) os princípios desta Lei;
- b) as peculiaridades locais;
- c) a existência de instalações adequadas;
- d) o tipo de frequência habitual ao local;
- e) a adequação do ambiente, a eventual participação ou frequência de crianças e adolescentes;
- f) a natureza do espetáculo.

§ 2º As medidas adotadas na conformidade deste artigo deverão ser fundamentadas, caso a caso, vedadas as determinações de caráter geral.

