

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA - FACER
CURSO DE DIREITO

MILDA FELIX DA SILVA ANDRADE

DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR
(Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA)

RUBIATABA-GO
2009

MILDA FELIX DA SILVA ANDRADE

DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR
(Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA)

Monografia apresentada à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Monalisa Bittar.

RUBIATABA-GO
2009

MILDA FELIX DA SILVA ANDRADE

**DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR
(Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA)**

COMISSÃO JULGADORA

MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE BACHARELADO EM
DIREITO PELA FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE
RUBIATABA – FACER

Resultado: _____

Orientador _____
Titulação/ Monalisa Bittar

2º Examinador _____
Mestre em Sociologia - Gerusa Maria da Silva de Oliveira

3º Examinador _____
Professora Fabiana Savini

Rubiataba, 30 de janeiro de 2009.

Dedico estas poucas linhas à minha mãe, que com suas poucas instruções, soube carregar-me para o bem, cujos exemplos de honestidades, humildade, não podem ser expostas em poucas linhas, acredito eu, nas virtudes como ser humano.

Aos meus amigos que sempre ficaram ao meu lado nas horas difíceis.

Aos professores que tanto tem me auxiliado a aprender, não só na área do Direito, mas também na vida.

Ao meu pai, que partiu desta vida, deixando um vazio dentro de mim que jamais será preenchido.

Ao meu esposo e aos meus filhos, que muito contribuíram para que eu pudesse alcançar meus objetivos.

A todos, que de forma direta ou indireta, contribuíram para conclusão da minha jornada, auxiliando-me nas mais diversas formas. Os meus sinceros agradecimentos!

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer primeiramente a Deus, que me deu essa oportunidade, e, através desta simbólica nota de agradecimento, venho também agradecer aos meus queridos professores.

Agradeço a todos os meus amigos que me serviram de inspiração; à minha mãe, aos meus irmãos, meus cunhados e cunhadas e toda a família, o meu muito obrigado, que nunca deixaram de ser meus companheiros de luta.

Não poderia aqui deixar de agradecer ao meu esposo e aos meus filhos, que, se não fossem por eles, não teria conseguido; agradeço pela paciência e compreensão comigo durante todos estes anos de luta. Só Deus sabe o quanto eu tenho lutado para conseguir essa vitória.

Nada que vem fácil é bom. O caminho que tive que trilhar foi árduo, cheios de espinhos, mas consegui.

Os meus sonhos não se resumem em sentimentos balofos, faço o possível para convertê-lo em realidade!

A vida é feita da mesma substância de que são feitos os nossos sonhos. E entre um sonho e outro decorre a nossa curta existência. O meu muito obrigada a todos... de coração. Um abraço!

Resumo - Através deste trabalho busca-se apresentar o tema da proteção do trabalho do menor a partir do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Sabe-se que o menor está em desenvolver fisicamente, emocionalmente, cognitivo e sociocultural, de forma que, a necessidade de trabalhar não deve prejudicar e regular seu crescimento. Assim como se exige que até um alcance de idade não se separe o menor da escola e do lar, de onde receberá às condições indispensáveis à sua formação e futura conexão na sociedade ativa. O trabalho antecipado ou em qualidades impróprias, ocasionam lesões irreparáveis e com reflexos danosos. A realidade presenciada, no entanto, evidencia que as seguranças constitucionais, por si próprias, não têm bastado. Muitas medidas políticas e jurídicas ainda precisam ser tomadas para dar-lhes efetividade para que a criança e o adolescente tenham os seus direitos assegurados no que se refere ao trabalho infantil.

Palavras-chave: Trabalho infantil; conscientização; pobreza; exploração.

Abstract - Through this current work has been the main objective of presenting the issue of protecting the work of the smaller (ECA), where it is known that the child be to develop physically, emotionally, cognitive and sociocultural, so the need to work not should, harming its regular growth, and requires that up to a range of age, does not separate the minor from school and from home, where will the conditions necessary for their training and future connection active in society. The work in early grades or unfit, cause irreparable injury and damage will be reflected. We will see that the reality that witnessed, however, shows that the constitutional safeguards, by themselves, are not enough. Many political and legal measures still need to be taken to give them effective

Key words: Work of smaller, Awareness, poverty and exploitation.

LISTA DE SIGLAS

ART. - Artigo

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

EC – Emenda Constitucional

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

MPT – Ministério Público do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG – Organização Não Governamental

PETI - Programa para a Erradicação do Trabalho Infantil

STF – Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 DA ORIGEM HISTÓRICA DO TRABALHO DO MENOR.....	12
1.1 Da Origem Histórica.....	12
1.2 Da Evolução Histórica no Brasil	14
1.3 Do Menor Aprendiz.....	17
1.4 Do Contrato de Aprendiz.....	20
1.5 Do Maior de 14 anos (16 a 18 anos).....	22
1.6 Da Extinção do contrato de aprendizagem	23
2 DAS CARACTERÍSTICAS LEGAIS DO TRABALHO DO MENOR	25
2.1 Da Formação técnico-profissional e educação	25
2.2 Do Salário e jornada do trabalho do menor	26
2.3 Dos direitos trabalhistas.....	28
2.4 Da proteção do trabalho do menor na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)	29
2.4.1 Da Carteira de trabalho.....	33
2.4.2 Dos Direitos Previdenciários	33
2.5 Do trabalho rural do menor de 14 anos	34
3 DO TRABALHO DO MENOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA	36
3.1 Do Menor portador de deficiência.....	36
3.2 Do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).....	37
4 DAS VEDAÇÕES AO TRABALHO DO MENOR	40
4.1 Da proteção especial do trabalho do menor.....	40
4.2 Das características do trabalho do menor	43
4.3 Do trabalho noturno.....	45
4.4 Da Periculosidade	45
4.5 Do trabalho insalubre.....	46
4.6 Do trabalho penoso.....	48
4.7 Do trabalho em locais prejudiciais e horários e locais não permitidos	49
4.8 Das normas modernas e abrangentes do trabalho do menor	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54

INTRODUÇÃO

O trabalho do menor no Brasil foi sempre tratado como solução para amenizar os problemas da pobreza e da exclusão social. Sempre se aceitou a idéia de que o ideal para a criança e adolescente, proveniente de camadas sociais menos favorecidas, seria aprender uma profissão o quanto antes, de modo a contribuir com a renda de suas famílias e evitar a possibilidade de ingresso na marginalidade. A não universalização do ensino fundamental sempre contribuiu com esta situação, sendo que apenas as famílias mais abastadas podiam enviar seus filhos à escola, o que reproduzia o ciclo de exclusão social vigente.

O cenário expressa o estabelecimento de um novo pacto social, altamente favorável à defesa dos direitos civis e sociais a todas as crianças e adolescentes. Contribuindo com esse processo, o Brasil adotou uma legislação avançada de proteção integral dos direitos das crianças e dos adolescentes, em sintonia com o que há de melhor na normativa internacional.

De acordo com essa legislação, trabalho do menor é aquele exercido por qualquer pessoa abaixo de 18 anos de idade. A legislação brasileira, de acordo com a Emenda Constitucional nº 20 aprovada em 16 de dezembro de 1998, proíbe o trabalho a crianças e adolescentes menores de 16 anos, permitindo, no entanto, o trabalho a partir dos 14 anos de idade, desde que na condição de aprendiz. Aos adolescentes de 16 a 18 anos está proibida a realização de trabalhos em atividades insalubres ou penosas, o trabalho noturno, os trabalhos que envolvam cargas pesadas, jornadas longas. E, ainda, os trabalhos em locais ou serviços que lhe prejudiquem o bom desenvolvimento psíquico, moral e social.

A partir daí o trabalho do menor tornou-se uma questão de garantia de direitos e passou a ser responsabilidade de toda a sociedade. Por isso mesmo, para garantir a eficácia em seu combate, não basta apenas adotar um conjunto de leis e assegurar uma atuação implacável da fiscalização. Esta questão não pode ser resolvida por alguns poucos segmentos da sociedade. É preciso haver uma participação efetiva de toda a sociedade para que o problema seja enfrentado diretamente e de forma mais ampla.

E foi nesse propósito que se teve a idéia de elaborar este trabalho para transmitir os direitos da criança e do adolescente em relação ao trabalho infantil para aqueles que não a

conhecem ou a quem se interessa pela temática, porque é um fator muito preocupante no Brasil.

A pesquisa utilizada foi a pesquisa bibliográfica e exploratória, partindo para a pesquisa quantitativa, que é um estudo estatístico que se destina a descrever as características de uma determinada situação, medindo numericamente as hipóteses levantadas a respeito de um problema de pesquisa. O método utilizado foi o dedutivo, que se revela como um método lógico. Tal método pressupõe que existam verdades gerais já afirmadas e que sirvam de base (premissas) para se chegar através dele a conhecimentos novos.

O presente trabalho encontra-se dividido em quatro capítulos. No primeiro, inicia-se falando da origem histórica do trabalho do menor, abordando questões sobre a evolução histórica no Brasil e a questão sobre o menor aprendiz. No segundo capítulo, aborda-se a questão das características legais do trabalho do menor e da sua proteção, enfatizando o que reza a Constituição Federal de 1988, o Estatuto da Criança e do Adolescente e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). O terceiro capítulo trata do trabalho do menor portador de deficiência. O quarto capítulo refere-se às vedações ao trabalho do menor, enfatizando aspectos como: proteção, trabalho noturno, periculosidade, trabalho insalubre, penoso, e dando destaque às normas modernas e abrangentes sobre o trabalho do menor.

Tendo presente tal contexto, a presente monografia busca desenvolver uma reflexão sobre o trabalho do menor, suas causas e conseqüências para a sociedade e enfatiza que a erradicação desse tipo de trabalho dependerá da adesão e do comprometimento da sociedade civil e dos governos Municipal, Estadual e Federal, bem como, das autoridades legais competentes. Isso implica, também, na necessidade de uma ação planejada, sistematizada e que provoque impacto sobre a qualidade de vida do menor brasileiro, garantindo-lhe a concretização dos direitos básicos já assegurados por lei.

1 DA ORIGEM HISTÓRICA DO TRABALHO DO MENOR

1.1 Da Origem Histórica

Em âmbito mundial, há vestígios de que as normas de proteção ao trabalho do menor teriam surgido com o Código de Hamurabi, aproximadamente há dois mil anos antes de Cristo, que confirma que a exploração da mão-de-obra infanto-juvenil existe há muito tempo (PEREIRA, S/D *apud* SÜSSEKIND, 2003)¹.

De acordo com Lima (2006 *apud* MINHARRO 2003)², com o feudalismo, o senhor feudal (dono da terra) repartia sua propriedade em duas metades: a primeira era cultivada em seu próprio proveito, e a segunda destinava-se ao uso dos camponeses, que pagavam ao senhor pesadas taxas. As crianças e os adolescentes trabalhavam tanto quanto os adultos, subjugados, como os pais, ao proprietário da terra. Os menores na idade média pertenciam às corporações de ofícios para aprender uma profissão, quando permaneciam em casa desempenhavam os trabalhos domésticos.

Observa-se que, em seqüência, a evolução histórica passou a perceber a exploração indiscriminada de menores e adultos, em forma de escravidão.

Com a chegada da Revolução Industrial, a exploração da mão-de-obra infanto-juvenil passou a ser de forma aterrorizante, sem preocupação alguma. O Estado, com as influências do liberalismo, permanecia estático quanto à necessidade de proteção das crianças e dos adolescentes que tinham a força laboral explorada. Essas crianças e adolescentes eram submetidas a jornadas extremamente extensas; na hora do trabalho não havia diferenciação,

¹ Silvia Aparecida Pereira. **Uma Análise Crítica das Normas de Proteção ao Trabalho do Menor**. S/D. In: Arnaldo Süssekind et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21.ed. Vols. I e II. São Paulo: LTr, 2003. Disponível em: <http://www.ump.edu.br/revista/upload/Silvia.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2009.

² Débora Arruda Queiroz Lima. **Evolução histórica do trabalho da criança**. 2006. In: Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro. **A criança e o adolescente do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 18. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11021>. Acesso em: 20 jan. 2009.

porém, a remuneração paga ao menor era inferior (PEREIRA, S/D) ³.

Segundo Pereira (s/d)⁴, esta circunstância tornara-se insustentável, os homens, então, posicionaram-se de maneira reacionária, exigindo que fossem tratados com mais respeito, pois isso não atingia somente os menores. Assim, o Estado passou a intervir nas relações trabalhistas na tentativa de atenuar essa situação de exploração e desamparo do trabalhador menor. E a partir daí começaram a surgir leis de proteção ao trabalho, principalmente protegendo os menores.

Conforme Martins (2007), historicamente, a preocupação com o trabalho do menor vem das Corporações de Ofício, em que sua assistência era feita para preparação profissional e moral, no intuito de conferir-lhe aprendizagem. Porém, durante a Revolução Industrial, no século XVIII, o menor trabalhava de 12 a 16 horas diárias, ficando completamente desprotegido; e equiparava-se ao trabalho das mulheres. O trabalho do menor era utilizado inclusive em minas de subsolo.

O cuidado com o trabalho desenvolvido pelos menores começou a inquietar a Europa. Assim, algumas alterações ocorreram, aqui descritas sinteticamente por Martins (2007)⁵:

“Na Inglaterra, com o *Moral and Health Act*, de 1802, Robert Peel pretendia salvar os menores, que culminou com a redução da jornada de trabalho do menor para 12 horas. Por iniciativa de Robert Owen, foi proibido o trabalho do menor de 9 anos, restringindo-se o trabalho do menor de 16 anos para 12 horas diárias, nas atividades algodojeiras. Na França, foi proibido, em 1813, o trabalho dos menores nas minas. Em 1841, vedou-se o trabalho do menor de 8 anos, fixando-se a jornada de trabalho dos menores de 12 anos em oito horas. Na Alemanha, a lei industrial de 1869 vedou o trabalho dos menores de 12 anos. Na Itália, em 1886, o trabalho do menor foi proibido antes dos 9 anos”.

³ Silvia Aparecida Pereira. **Uma Análise Crítica das Normas de Proteção ao Trabalho do Menor**. S/D. In: Arnaldo Süsskind et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21.ed. Vols. I e II. São Paulo: LTr, 2003. Disponível em: <http://www.ump.edu.br/revista/upload/Silvia.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2009.

⁴ *Ibid*

⁵ Sérgio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 605.

A Suíça foi o primeiro país a incluir no texto de sua Constituição (1874) normas de tutela e fiscalização do trabalho infanto-juvenil nas fábricas. O pioneirismo suíço confirma-se, depois, com a promoção da Conferência de Berna, em 1905 (PEREIRA, S/D) ⁶.

Em 1919, a Organização Internacional do Trabalho, aprovou duas convenções, sendo que uma delas foi sobre a idade mínima permitida para o trabalho do menor nas indústrias, estabelecida em 14 anos; a segunda foi sobre a proibição do trabalho noturno. E, em setembro de 2000, a Convenção n. 182, dispõe sobre a Proibição das Piores formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação (NASCIMENTO, 2005).

No geral, a grande preocupação é fazer com que a proteção do trabalho possa facultar aos menores o desenvolvimento físico, moral, espiritual, mental e social, garantindo-lhes condições de liberdade e dignidade, como bem lembra a Declaração Universal dos Direitos da Criança.

1.2 Da Evolução Histórica no Brasil

A origem histórica do trabalho infanto-juvenil do Brasil está diretamente ligada ao estudo da evolução das leis. Em torno de 1530, quando se iniciava o povoamento no Brasil, nas embarcações portuguesas que tinham como rumo nossas terras, os menores eram explorados física e sexualmente (PEREIRA,2003)⁷.

De acordo com Pereira (s/d)⁸, no Brasil, o Decreto 1313/1891 foi a primeira lei a tratar da proteção ao trabalhador menor. Este decreto fixou a idade de 12 anos para o trabalho, limitando a jornada de trabalho e autorizando a contratação de menores a partir de 8 anos para aprendizado, entre outras proteções.

⁶ Silvia Aparecida Pereira. **Uma Análise Crítica das Normas de Proteção ao Trabalho do Menor**. S/D. In: Arnaldo Süsskind et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21.ed. Vols. I e II. São Paulo: LTr, 2003. Disponível em: <http://www.ump.edu.br/revista/upload/Silvia.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2009.

⁷ Idem.

⁸ Ibid.

A partir daí, surgiram várias legislações com a finalidade de coibir essa exploração e proteger os menores que se encontravam inseridos no mercado de trabalho.

Em 1927, foi criado o Código de Menores⁹, regulamentando o trabalho da criança e do adolescente, tendo o mesmo sido aperfeiçoado em 1979. A Carta Magna de 1934 foi a primeira Constituição a mencionar a proteção do trabalho do menor, que dentre as principais proteções, pode-se citar a proibição do trabalho aos menores de 14 anos (PEREIRA, S/D)¹⁰.

Martins (2007) lembra que os primórdios da proteção do trabalho do menor no Brasil podem ser encontrados no Decreto nº. 1.313, de 17 de janeiro de 1890, o qual estabeleceu medidas gerais de proteção ao trabalho dos menores. Porém, tal decreto nunca foi regulamentado. No Decreto nº. 16.300/23, vedou-se o trabalho do menor de 18 anos por mais de seis horas. E, em 12 de outubro de 1927, aprovou-se o Código de Menores pelo Decreto nº. 17.943-A, vedando o trabalho de menores de 12 anos e o trabalho noturno para menores de 18 anos. Afirma o autor supracitado¹¹:

A constituição de 1934 proibia a diferença de salário (art. 121, § 1º, a). Era vedado o trabalho a menores de 14 anos, o trabalho noturno a menores de 16 anos, e em indústrias insalubres a menores de 18 anos (art. 121, § 1º, d). Falava-se ainda, de maneira genérica, dos serviços de amparo à infância (art. 121, § 3º).

Segundo Martins (2007), em relação à Constituição de 1937, destaca-se a proibição do trabalho para menores de 14 anos, o trabalho noturno para menores de 16 anos e o trabalho em indústrias insalubres para menores de 18 anos (art. 137, k).

Em 1943, aprovou-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trouxe um capítulo específico sobre a proteção do menor no trabalho.

⁹ O CÓDIGO DE MENORES (1927): Como reflexo das discussões da época sobre a questão da criança, o Decreto nº 17.943-A, de 12 de outubro de 1927, estabelecia o primeiro Código de Menores do Brasil, conhecido como Código Mello Mattos, que consolidou as leis de assistência e proteção aos menores. Disponível em: <http://www.mp.rs.gov.br/infancia/doutrina/id186.htm>. Acesso em: 16 jan. 2009.

¹⁰ Sílvia Aparecida Pereira. **Uma Análise Crítica das Normas de Proteção ao Trabalho do Menor**. S/D. In: Arnaldo Sússekkind et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21.ed. Vols. I e II. São Paulo: LTr, 2003. Disponível em: <http://www.ump.edu.br/revista/upload/Silvia.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2009.

¹¹ Sérgio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 609.

A Constituição de 1946 proibiu a diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade (art. 157, II), além da proibição do trabalho aos menores de 14 anos e, aos menores de 18 anos, o trabalho em indústrias insalubres e o trabalho noturno (art. 157, IX).

O trabalho do menor de 12 anos encontrou proibição na Constituição de 1967 (art. 158, X). Também se proibiu o trabalho noturno para menores de 18 anos e o trabalho nas indústrias insalubres, permanecendo o que constava na Constituição de 1946.

Em 1969, na Emenda Constitucional n. 1, vedou-se o trabalho do menor em indústrias insalubres, assim como o trabalho noturno; proibiu-se qualquer trabalho para menores de 12 anos (art. 165, X).

Em 1988, com a promulgação da Constituição Federal (CF), também foram inseridas inúmeras proteções, sendo uma das mais importantes o artigo 7, caput¹². Reza o referido artigo, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

(...)

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional n. 20, de 1998).

Dois anos mais tarde, em 1990, foi criado o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) – Lei 8.069, que também trouxe dispositivos de proteção ao trabalho do menor e amparo à profissionalização.

Segundo Pereira (s/d)¹³, houve ainda uma alteração na Constituição Federal trazida pela Emenda Constitucional (EC) nº 20/1998, proibindo o trabalho antes dos 16 anos, sendo permitido apenas como aprendiz a partir de quatorze anos, conforme reza o artigo 7º, XXXIII.

¹² BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1996, p. 10.

¹³ Silvia Aparecida Pereira. **Uma Análise Crítica das Normas de Proteção ao Trabalho do Menor**. S/D. In: Arnaldo Süssekind et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21.ed. Vols. I e II. São Paulo: LTr, 2003. Disponível em: <http://www.ump.edu.br/revista/upload/Silvia.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2009.

Em 2000, também se pode mencionar a criação da Lei de Aprendizagem (Lei 10.097) que foi criada com o objetivo de regular o contrato de aprendizagem.

Entende-se que toda essa proteção ao trabalho do menor, baseia-se no fato que o menor se encontra em etapa de desenvolvimento. Consistindo que este, em qualquer forma de exploração ou trabalho desumano nesta fase, pode comprometer tal desenvolvimento, determinando graves conseqüências para o futuro.

1.3 Do Menor Aprendiz

Segundo Pereira (2008)¹⁴, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trata do trabalho do menor nos artigos 402 a 441. Considera-se menor, para efeitos da CLT, o trabalhador que tenha entre 14 e 18 anos de idade.

Seguindo os passos da Constituição da República do Brasil (1988), a CLT proíbe o trabalho dos menores de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. A CLT também aumentou a idade mínima de trabalho, dos 14 para os 16 anos de idade, por determinação da Lei 10.097 de 19/12/nº 2000.

Segundo Cury (2003),¹⁵ “trabalhar na condição de aprendiz significa que o adolescente, a partir dos 14 anos, só pode executar trabalho dentro de um programa de profissionalização porque a aprendizagem é uma das primeiras etapas da formação técnico-profissional” (cf. comentário do art. 62). Vulgarmente, às vezes, por conveniência, qualifica-se como aprendiz o adolescente que executa tarefas, tais como: estafeta, *Office boy*, ensacador de compras, vigilância de carros na rua, cuja execução não comporta passagem prévia por um processo de aprendizagem. Se não se tomar a expressão “na condição de aprendiz” no sentido estrito ou técnico, a Constituição estaria fixando aos 16 anos a idade mínima para trabalhar fora de um processo de profissionalização, ao mesmo tempo, anulando seu próprio enunciado,

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Munir Cury (Coord.). **Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado**. 6.ed. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 192-193.

rebaixando-a para quatorze anos:¹⁶

“No texto constitucional há quatro faixas etárias sobre trabalho, a serem consideradas: a) antes dos 14 anos, proibido qualquer trabalho; b) a partir de 14, de aprendiz”; c) 16 anos trabalho executado fora do processo e aprendizagem; d) abaixo dos 18 anos, proibido trabalho insalubre e perigoso”.

De acordo com o referido autor, “é tecnicamente infantil todo trabalho proibido com fins econômicos ou equiparados ou sem fins lucrativos em ambiente residencial para terceiros (doméstico) quando não se obedece às limitações acima apontadas sobre idades mínimas”.¹⁷

Não está, evidentemente, abrangida pela proibição legal a participação dos filhos nos afazeres domésticos. Pelo contrário, faz parte de um processo educativo exigir que todos os filhos prestem sua colaboração, sobretudo na atual conjuntura, em que a mulher trabalha fora do lar, e sobre cujos ombros não podem recair os encargos de uma dupla jornada.

A interpretação das normas legais sobre idade mínima comporta duas leituras. Uma paupérrima, que vê no enunciado apenas o não proibitivo, outra, em conformidade com a sua teleologia, releva os valores que elas preservam: o direito de ser criança, direito de brincar, direito ao lazer, à convivência familiar, à educação, à escola de qualidade. Valores, estes, que não podem ser privilégio de eupátridas, de bem-nascidos (CURY, 2003). Para o referido autor, lugar de criança não é nem no trabalho nem na rua, mas na família e na escola, pois o trabalho prematuro e a rua a privam do direito de ser criança.

A Lei 8.069/90, também chamada de Estatuto da Criança e do Adolescente, trata do direito à profissionalização e à proteção no trabalho em seu capítulo V, artigos 60 a 69. O artigo 60 do ECA proíbe a menores de 14 anos de idade o trabalho, salvo na condição de aprendiz, *in verbis*: Art.60. É proibido qualquer trabalho a menores de 14 (quatorze) anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

¹⁶ *Idem*, 2003, p. 223.

¹⁷ *Ibid.*

O artigo 60 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) proporciona um ponto de vista frágil e legal; deixa em aberto uma exceção à proibição do trabalho do menor de 14 anos na qualidade de aprendiz, sem estabelecer limites a idade mínima para tal fim. Porém, analisando, no sentido de garantir a escolaridade mínima obrigatória e, mesmo a CLT e outras leis que se refere ao tema, fica claro que a ressalva se reduz ao adolescente, ou seja, a partir dos 12 anos de idade.

Entretanto, este artigo deverá ser entendido como proibição dos menores de 16 anos ao trabalho, por força da Emenda Constitucional nº 20, que alterou o artigo 7, XXXIII da Constituição Federal, proibindo qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos, pela razão de que a norma constitucional prevalece sobre as leis infraconstitucionais.

Segundo Cury (2003)¹⁸, esta proibição tem em vista a filosofia da Lei 8.069/90, visando a proteção integral da criança e do adolescente. Presume-se que antes dos 14 anos de idade (e agora pela Emenda Constitucional nº 20, 16 anos) o menor há de receber a instrução e educação devida, necessitando, para trabalhador de um desenvolvimento adequado, além do necessário lazer que lhe deve ser assegurado. Por sua idade, desenvolvimento físico e mental, a Lei busca evitar futuros desgastes que irão prejudicar o futuro empregado.

De acordo com Cury (2003)¹⁹, o trabalho do menor antes da idade mínima mostra exclusivamente uma das faces de uma violência institucionalizada. A Lei 8.069/90 considera aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação e educação em vigor.

De acordo com o art. 61 e 62 do ECA, *in verbis*:

Art. 61. A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei.

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ *Ibid*

Para os efeitos desta lei, as contravenções penais e os crimes a que a lei atribui pena máxima não superior a 2 (dois) anos, cumulada ou não com multa. E o art. 62 considera a aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, cumprindo aos seguintes princípios: garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular, atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente e horário especial para o exercício das atividades.

1.4 Do Contrato de Aprendiz

De acordo com Martins (2004)²⁰, o contrato de aprendiz é uma relação de trabalho na qual um menor de idade exercita, no mundo do trabalho, uma atividade complementar à sua formação profissional. Da mesma sorte que o estágio para o caso do ensino universitário, o aprendiz não se encontra exatamente no mesmo patamar que o empregado, guarda semelhanças, é verdade, mas seu contrato é vigiado, fiscalizado e serve de fato para completar a formação do adolescente, concedendo-lhe capacitação profissional que tradicionalmente é especialmente necessária na área industrial.

A aprendizagem implica não somente trabalho, mas o trabalho associado à teoria, ao aprendizado, ao ensino profissional. Deve respeitar, para tanto, o desenvolvimento moral e social do adolescente. Para ser reconhecido validamente por lei deve se submeter a uma metodologia, a um calendário organizado de tarefas, de assunção de tarefas de complexidade progressiva. Não se pode exigir do aprendiz que comece do trabalho de maior complexidade, mas que tenha progressivamente previsto um aprendizado que o faça obter capacidade profissional de executar o trabalho mais complexo, por exemplo. A diferença do aprendizado profissional para a escola é que a teoria é associada ao mundo do trabalho em condições reais, práticas. Assim, deve haver alternância entre horas de trabalho prático e horas dedicadas à teoria, a aulas (MARTINS, 2004)²¹

²⁰ Paulo Haus Martins. **Jovens Aprendizes**. 2004. Disponível em: http://www.rits.org.br/legislacao_teste/lg_testes/lg_tmes_setembro2004.cfm. Acesso em: 16 jan. 2009.

²¹ *Ibid*

Segundo Martins (2004), o contrato do aprendiz é um contrato de trabalho, também regulado pela CLT, mas menos custoso que o geral, em termos de obrigações acessórias, como bem demonstra a redução do percentual de FGTS (2%), determinada por lei. Portanto, pode até parecer ser um contrato interessante financeiramente. Contudo, não é uma espécie qualquer de trabalho, nem todo patrão pode, nem todo jovem pode. É preciso que haja cumprimento de regras legais básicas de controle social:

Entre 14 e 16 anos de idade o único trabalho possível é o trabalho do aprendiz. Entre 16 e 18 anos de idade o contrato de trabalho é possível em nosso ponto de vista, desde que a pessoa seja assistida por seu responsável. Entre 14 e 18 anos de idade o jovem pode ser aprendiz. Para que assim ocorra é necessário que haja convênio entre o empregador e uma instituição autorizada a proceder o trabalho aprendiz, monitorando-o conforme a lei. Essas instituições são, a princípio, as do sistema S, a dizer: Senai, Sesc, Senac, Sesi. Hoje em dia, contudo, não são as únicas que podem fazê-lo.²²

Recentemente, Organizações Não Governamentais (ONGs) obtiveram a previsão legal de poder celebrar com empresas (que a rigor da CLT também podem ser ONGs) convênios para a efetivação de programas de aprendizagem (MARTINS, 2004). Isso, na falta de cursos oferecidos pelo Sistema S compatíveis à atividade do aprendiz (a ONG inscrita no CMDCA, que obtenha desse conselho permissão para tanto (após avaliação de currículo de aprendizagem, carga horária e condições gerais).

Para Martins (2004), as ONGs podem tanto promover o trabalho do aprendiz como instituições capacitadoras, educadoras como, também, como empregadoras.

Percebe-se que a lei abre um vasto espaço para que as instituições de ensino passem a agir na atividade técnico e educacional da aprendizagem, substituindo as carências e fortalecendo o programa. Observa-se que é imprescindível que tais entidades tenham uma estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a sustentar a qualidade do processo de ensino, assim como em condições de acompanhar e avaliar os resultados.

²² *Ibid*

1.5 Do Maior de 14 anos (16 a 18 anos)

O menor adquire sua competência jurídica para trabalhar a partir dos 16 (dezesesseis) anos de idade. Esta capacidade, entretanto, é referente, uma vez que este deve ser assistido pelo seu representante legal na formalização do contrato de trabalho ou no recebimento de seus direitos em caso de anulação de um contrato, até que tenha atingido sua maioridade, ou seja, 18 (dezoito) anos completos.

Os artigos 402 ao 441 da CLT trata do Trabalho do Menor, estabelecendo as normas a serem seguidas por ambos os sexos no desempenho do trabalho (GUIA TRABALHISTA, S/D).²³

A Constituição Federal brasileira (1988), em seu artigo 7º, inciso XXXIII considera menor o trabalhador de 16 (dezesesseis) a 18 (dezoito) anos de idade.

Segundo o Guia Trabalhista (2008),²⁴ é proibido o trabalho do menor de 18 anos em condições perigosas ou insalubres. Os trabalhos técnicos ou administrativos serão permitidos, desde que realizados fora das áreas de risco à saúde e à segurança.

De acordo com o Guia Trabalhista (2008)²⁵, a Constituição Federal dispõe em seu art. 227 que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente entre outros direitos, o direito à profissionalização, salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão:

Ao empregador é vedado também empregar menor de 18 anos em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos, para o trabalho contínuo, ou 25 quilos, para o trabalho ocasional, salvo se a remoção de material for feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos (art. 405, § 5º, da CLT).

²³ Guia Trabalhista. **Trabalho Do Menor: O Que Pode E O Que Não Pode?** s/d. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/trabalhomenor.htm>. Acesso em: 17 jan. 2009.

²⁴ *Ibid*

²⁵ *Ibid*

O art. 407 da CLT prevê que, se constatado a negligência por parte do empregador quanto às condições do trabalho do menor, causando-lhe prejuízos à sua saúde, desenvolvimento físico ou à sua moralidade, a autoridade competente poderá obrigar o empregador a tomar todas as medidas necessárias para que tal situação seja regularizada, sob pena de configurar a rescisão indireta, na forma do art. 483 da CLT (GUIA TRABALHISTA, S/D).²⁶

1.6 Da Extinção do Contrato de Aprendizagem

Segundo Arruda (2008)²⁷, no termo do contrato de aprendizagem ou assim como o aprendiz completar 18 anos de idade ocasionará a extinção do contrato, e, em algumas hipóteses, poderá extinguir-se antecipadamente. Se houver um desempenho incompetente ou a falta de adaptação do aprendiz, bem como, se o menor não obteve bons resultados escolares ou não consegue se adaptar às atividades de formação profissional, isso poderá ocasionar a extinção do contrato de aprendizagem (CLT, art. 433, I).

A ausência disciplinar grave possibilitará a despedida do menor trabalhador. A ausência que não for justificada à escola pode provocar perda do ano letivo também permitirá a amortização contrato de aprendizagem. Por fim, o pedido de demissão do próprio aprendiz do mesmo modo implicará na extinção do contrato de aprendizagem.

Inaceitável será rescindir o contrato de aprendizagem, sem justa causa, por parte do empregador. Contraditória foi à redação do § 2º, do art. 433, da CLT, no que tange a inaplicabilidade do artigo 479, do próprio diploma legal, uma vez que nenhuma das hipóteses dos incisos do artigo 433, da CLT, se refere à demissão do empregado sem justa causa. Se o legislador teve esse intuito, frustrada ela ficará face o erro no enquadramento legal (ARRUDA, 2008)²⁸.

²⁶ *Ibid*

²⁷ Hélio Mario de Arruda. **O Novo Contrato de Aprendizagem (Lei nº 10.097/ 2000)**. S/D. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_24/artigos/Art_helio.htm. Acesso em: 22 jan. 2009.

²⁸ *Idem*.

Na verdade, o empregador continuará tendo que indenizar o empregado na despedida do aprendiz, sem justa causa, assim como hipótese não contemplada nos incisos do § 2º, do retro mencionado artigo 433.

2 DAS CARACTERÍSTICAS LEGAIS DO TRABALHO DO MENOR

2.1 Da Formação Técnico-Profissional e Educação

De acordo com Cury (2003)²⁹, ensino técnico e profissional é um termo utilizado em sentido para designar o processo educativo quando este implica em estudos de caráter técnico e a aquisição de conhecimentos e aptidões práticas relativas ao exercício de certas profissões em diversos setores da vida econômica e social. Além disso, o ensino técnico e profissional se distingue da formação profissional, pois visa, essencialmente, a aquisição de qualificações práticas e de conhecimento específicos necessário para a ocupação de um determinado emprego ou de um grupo de empregos determinados.

De acordo com o art. 63 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), *in verbis*:

Art. 63 - A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
- II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- III - horário especial para o exercício das atividades.

Para Cury (2003)³⁰, o ensino técnico e profissional deverá constituir uma parte integrante do sistema geral de educação; deverá exceder a simples preparação para o exercício de uma determinada profissão, preparação cujo objetivo principal é fazer com que o estudante adquira competência e conhecimentos teóricos estritamente necessários a esse fim e assegurar o desenvolvimento da personalidade, do caráter e das faculdades de compreensão, de julgamento, de expressão e de adaptação.

²⁹ Munir Cury (Coord.). **Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado**. 6.ed. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 192-193.

³⁰ *Idem*.

Inserida em um processo educacional, a formação técnico-profissional situa-se no campo da educação permanente e se relaciona com uma filosofia segundo a qual a educação é concebida como um processo de longa duração que começa no nascimento e prossegue por toda a vida. A educação permanente situa-se em um quadro conceitual no qual se pode ir ao encontro das necessidades educativas de cada pessoa, seja qual for sua idade, suas capacidades, seu nível de conhecimento ou profissional, educação devendo ser entendida como processo contínuo e não como aquisição obtida em determinado período da vida por meios específicos (CURY, 2003).

O que se observa é que na visão ampla do art. 62 do ECA não há dicotomia entre aprendizagem educação. Pelo contrário, inserindo-se no processo educacional e na educação permanente, continuada, ela é uma das primeiras etapas de um processo que deve perdurar e sempre aperfeiçoar-se durante toda a vida do cidadão.

2.2 Do Salário e Jornada do Trabalho Menor

Segundo o Guia Trabalhista (2008)³¹ conforme enunciado nº. 134 do TST e súmula nº.205 do STF, ao menor é assegurado o salário mínimo integral, bem como, se for o caso, o salário profissional. Em regra, a jornada normal do trabalhador menor é a mesma do trabalhador adulto. A prestação de serviço extraordinário pelo empregado menor somente é permitida em caso excepcional, por motivo de força maior e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Há uma particularidade que determina a limitação da jornada máxima de trabalho do menor prevista no art. 414 da CLT, o qual dispõe que as horas de trabalho do menor em caso de mais de um emprego, deverão ser totalizadas, limitando no total, a jornada normal de trabalho (8 horas). Esta limitação é uma garantia de tempo mínimo para que o menor não tenha a sua condição psicofisiológica ou sua frequência escolar prejudicada (art. 427 da CLT).

³¹ Guia Trabalhista. **Trabalho Do Menor: O Que Pode E O Que Não Pode?** s/d. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/trabalhomenor.htm>. Acesso em: 17 jan. 2009.

De acordo com o Guia Trabalhista (2008)³², a jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso. A jornada de trabalho do aprendiz será de máxima de 6 horas diárias, ficando vedado a prorrogação e a compensação de jornada. O trabalho do menor aprendiz fica sujeito entre outras condições, à garantia de frequência à escola. A aprendizagem visa desenvolver a aptidão profissional do menor sem prejuízo de sua formação escolar básica.

Conforme o art. 64 do Estatuto da Criança e do Adolescente é assegurado ao menor aprendiz o salário mínimo como valor da bolsa aprendizagem, salvo condição mais favorável fixada em contrato, convenção ou acordo coletivo, *in verbis*: “Art. 64. Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem”.

Entende-se que o art. 64 do ECA, estabelecendo a regulamentação, garante ao adolescente até 14 anos a bolsa de aprendizagem, entendendo a bolsa de aprendizagem sem ligamento empregatício unido ao sistema de estágio. A bolsa é o valor em dinheiro pago ao educando que está submetido a um procedimento de aprendizagem escolar, para sua sustentação na aprendizagem, ou no estágio desempenhados em empresas ou locais adequados à prática dessa aprendizagem. A bolsa não é, fundamentalmente, paga pelo empregador ou local que fornece o estágio; pode ser uma contribuição de outros setores, como, por exemplo, o próprio governo.

Observa-se que o artigo 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal brasileira (1988), com a redação da Emenda Constitucional 20, de 1.998, proíbe qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

O contexto econômico brasileiro faz com que as crianças trabalhem para ajudar os pais no sustento de suas famílias, inclusive em situações que prejudicam a frequência escolar. Por isso, o ECA (1990), estabelece no artigo 69, *in verbis*:

O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

I – respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

³² *Ibid*

II – capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Como se pode perceber, quando o documento estabelece a proteção ao trabalho do menor está relacionada ao respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e à capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho. Se apenas estas duas condições fossem aplicadas, todo o trabalho realizado pelas crianças e pelos adolescentes seria realizado de maneira correta, não acarretando qualquer espécie de malefício, tanto para os menores e suas famílias como para a sociedade.

2.3 Dos Direitos Trabalhistas

O menor, enquanto empregado, faz jus a todos os direitos trabalhistas, tais como assinatura de sua CTPS (carteira de trabalho e previdência social); recolhimento das contribuições ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço); salário mínimo, no mínimo; férias; décimo terceiro salário; dentre outros (HEINECK, S/D)³³.

De acordo Heineck (s/d)³⁴, a jornada de trabalho de um empregado menor de 18 anos não pode ser superior a oito horas por dia. Inclusive, caso o menor tenha dois ou mais empregos, a soma das jornadas de todos eles não poderá ultrapassar oito horas diárias.

O menor somente poderá fazer horas extras em casos de força maior (desde que seu serviço seja imprescindível) ou quando há regime de compensação de jornada. Compensação de jornada é um sistema onde o acréscimo de horas trabalhadas em um dia é diminuído em outro. No caso do menor, quando há o regime de compensação de jornada, o mesmo deve ser adotado através de negociação coletiva (negociação entre sindicatos dos trabalhadores e as empresas), e tem dois limites: duas horas extras por dia e 44 horas trabalhadas na semana. (HEINECK, S/D). Em qualquer hipótese, entretanto, antes que o menor comece a fazer horas extras, ele deverá ter um intervalo de 15 minutos.

³³ Felipe Clímaco Heineck. **O Trabalho Do Menor de 18 Anos.** S/D. Disponível em <http://www.studiopi.ppg.br/clientes/antenado/v1/legal/menor.htm>. Acesso em 22 jan. 2009.

³⁴ *Ibid*

Segundo Heineck (s/d)³⁵, o menor de 18 anos, que é estudante, tem direito que suas férias coincidam com as férias escolares. E qualquer empregado menor de 18 anos tem que usufruir suas férias em um só período, não podendo reparti-las. Caso as férias sejam coletivas (para toda a empresa ou setores desta de uma só vez), as condições acima descritas podem ser desrespeitadas pelo empregador.

Em qualquer caso de desrespeito aos direitos dos menores empregados, estes podem procurar a Justiça do Trabalho para sua devida reparação. Mesmo que um menor de 14 anos tenha sido contratado (o que é ilegal), ele fará jus a todos os direitos trabalhistas (inclusive anotação de sua CTPS). O que o juiz determinará é a extinção da relação de emprego, caso esta não tenha ainda terminado (HEINECK, S/D).

Sempre que um menor de 18 anos for à Justiça do Trabalho, ele deverá estar acompanhado por seus responsáveis legais, sejam eles seus pais ou outros quaisquer.

2.4 Da Proteção do Trabalho do Menor na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Percebe-se, pelo histórico da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que a substituição da mão-de-obra escrava imigrante originou, no Brasil, o trabalho subordinado e as condições para que este viesse a ser regido por normas especiais de proteção. Várias leis foram surgindo, porém, não havia uma lei de caráter geral, mas, várias leis relacionadas a profissões específicas.

O primeiro diploma geral foi a Lei nº 62, de 1935, aplicável a industriários e comerciantes e que assegurou diversos direitos como a indenização por dispensa sem justa causa, a enumeração das figuras da justa causa, rescisão antecipada dos contratos a prazo, entre outros. Outra lei de caráter geral foi a de nº 185, de 14 de janeiro de 1936, que instituiu o salário mínimo a todas as profissões.

A partir de então, o Governo resolveu reunir todas estas leis em uma espécie de Código denominado Consolidação das Leis Trabalhistas, instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452,

³⁵ *Ibid*

de 1º de maio de 1943, e resultante do trabalho de uma comissão presidida pelo então Ministro Alexandre Marcondes Filho. Aí foram abordadas as questões do direito individual, direito coletivo e direito processual do trabalho. Não se tratava, porém, de um instrumento cristalizado, uma vez que a mutabilidade das relações de trabalho implica em constantes alterações legais (AZEVEDO NETO, 2002)³⁶.

A CLT já sofreu várias modificações até o presente. Dentre elas, podem ser destacadas:

1. Lei nº 605/1949, que dispõe sobre o descanso semanal remunerado e feriados;
2. Decreto-Lei nº 31.546/1952, que dispõe sobre o menor aprendiz;
3. Lei nº 2.573/1955, que dispõe sobre o adicional de periculosidade;
4. Lei nº 4.090/1969, que dispõe sobre o 13º salário.

Em 1955 foi instituída uma comissão com o intuito de revisar a CLT, porém, sem sucesso. Em 1961, o Ministro da Justiça, mediante Portaria nº 482-B, nomeou os juristas Evaristo de Moraes Filho e Mozart Victor Russomano para a elaboração de anteprojetos do Código do Trabalho e do Código de Processo do Trabalho. Os estudos foram concluídos e enviados ao Poder Executivo para apreciação, mas, sem alterações.

Em relação ao direito do menor na CLT (1943), esta proteção encontra-se presente nos artigos 402 a 415, no Capítulo IV, que diz respeito ao trabalho do menor. Todos os artigos são importantes, porém, em relação à proteção direta do trabalho do menor, destacam-se:

Art. 402 - Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

Parágrafo único - O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II.

Art. 403 - É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

³⁶ Celso de Lacerda Azevedo Neto. **Medidas de Proteção do Trabalho do Menor**. 2002. Disponível em <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/medidas-trabalho-menor.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2009.

Parágrafo único - O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Art. 404 - Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.

Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho:

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho;

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

§ 3º - Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:

a) prestado de qualquer modo em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos;

b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;

c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;

d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

Art. 406 - O Juiz da Infância e da Juventude poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras a e b do § 3º do art. 405:

I - desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral;

II - desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral.

Art. 407 - Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.

Parágrafo único - Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483.

Art. 411 - A duração do trabalho do menor regular-se-á pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, com as restrições estabelecidas neste Capítulo (p. 55-57).

Observa-se que o trabalho do menor, na CLT (1943), era permitido a todos aqueles maiores de doze anos. A Emenda Constitucional nº 20 alterou essa norma, proibindo qualquer forma de trabalho ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, onde é permitido a partir dos 14 anos.

Outro artigo alterado na CLT foi o 446, referente à rescisão trabalhista. Dizia o artigo que era permitido ao pai pleitear a rescisão do contrato ao menor de 18 anos, quando suscetível de acarretar-lhe prejuízos de ordem física ou moral. Tal artigo foi revogado pela Lei nº 7.855/89.

Ainda com relação à rescisão contratual, é vedado ao menor de 18 anos dar ao empregador quitação pelo recebimento da indenização que lhe for devida sem a assistência de seus responsáveis legais (artigo 439, CLT, 1943).

Mantém-se a proibição ao trabalho do menor em locais insalubres, perigosos, prejudiciais à sua moral (artigo 405, CLT); proibição ao trabalho noturno (artigo 404, CLT) ou em ruas, praças e logradouros públicos sem prévia autorização judicial (artigo 405 § 2º, CLT).

Com relação à jornada de trabalho, esta será de oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais (artigo 441, CLT), sendo proibida a hora extra, exceto nos casos de força maior e sendo imprescindível o trabalho do menor. Nesse caso, a jornada poderá ser prorrogada para até doze horas, sendo obrigatório intervalo de quinze minutos antes do cumprimento da hora suplementar (artigo 413, parágrafo único, CLT). É permitido o sistema de compensação mediante acordo ou convenção coletiva (artigo 413, CLT).

Ao menor é assegurado o salário mínimo integral, sofrendo as mesmas atualizações aplicáveis ao salário do adulto, sendo vedada a diferença salarial em razão da idade (artigo 7º, XXX, Constituição Federal/1988).

O artigo 80 (CLT/1943), parágrafo único, que previa o recebimento de salário inferior ao mínimo pelo menor aprendiz foi revogado pela Lei nº 10.097/2000. É permitido também ao menor firmar recibos de salário (artigo 439, CLT).

O sistema de férias do menor é regido pelas mesmas normas concernentes ao sistema de férias do adulto. Há, no entanto, uma diferença relativa ao período de concessão. As férias serão concedidas sempre no mesmo período das férias escolares e não poderão ser fracionadas (artigo 134, § 2º, CLT).

Com relação aos prazos prescricionais para pleitear direitos referentes à rescisão trabalhista, estes começam a correr apenas quando o menor completar dezoito anos. Não há, assim, qualquer tipo de prazo antes da maioridade trabalhista (artigo 440, CLT). O menor terá, então, prazo maior para pleitear seus direitos em juízo.

2.4.1 Da Carteira de Trabalho

Segundo Azevedo Neto (2002)³⁷, havia, inicialmente, carteiras distintas para o adulto e para o “menor”. Um novo ordenamento foi introduzido pelo Decreto-lei nº 926 de 10/10/69, que instituiu a Carteira de Trabalho e Previdência Social em substituição à Carteira Profissional, à Carteira de Trabalho do Menor e à Carteira Profissional do Trabalhador Rural.

2.4.2 Dos Direitos Previdenciários

Aos menores de 16 anos filiados ao RGPS até 16/12/1998 são assegurados todos os direitos previdenciários.

De acordo com Oliveira (2008)³⁸, o artigo 192 do Decreto 3048/99 vem resguardar o direito adquirido dos menores de 16 anos (entre 14 e 16 anos), da EC nº 20/98 (16/12/98), que garantia a inscrição na Previdência Social e de usufruir de seus direitos, inclusive os menores aprendizes (a partir de 12 anos). Atualmente é permitida a filiação como menor aprendiz aos 14 anos.

A emenda constitucional 20, de dezembro de 1998, só admite trabalho para menor aos 16 anos, excetuado menor aprendiz com 14 anos. Como decorrência a filiação ao Regime Geral de Previdência Social (Instituto Nacional do Seguro Social - INSS) e apuração de tempo para aposentadoria é a partir dos 16 anos. Antes era com 12 anos. Quem já tinha

³⁷ *Ibid*

³⁸ Simone Oliveira. **Artigo 192 do Decreto 3048/99**. 2008. Disponível em <http://forum.jus.uol.com.br/101103/artigo-192-do-decreto-304899/>. Acesso em 16/01/09.

contribuído com idade menor que esta tem o direito adquirido a contar tempo para aposentadoria. A partir da emenda 20, não. O artigo apenas explicita o direito adquirido diante de mudança da legislação. Não que o decreto crie o direito adquirido. Apenas este é reconhecido pelo chefe do poder executivo, o Presidente da República. E evita questionamentos judiciais por parte da administração e dos segurados (OLIVEIRA, 2008)³⁹

Segundo o Guia Trabalhista (s/d)⁴⁰, enquanto ao trabalhador menor (16 a 18 anos), em regra, é assegurado todos os direitos trabalhistas e previdenciários ao menor aprendiz (14 a 16 anos) é assegurado apenas a bolsa aprendizagem. *In verbis*: “Art. 65 - Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários”.

2.6 Do Trabalho Rural do Menor de 14 Anos

O tempo de serviço de menor de 14 anos em atividade rural deve ser calculado para a concessão de aposentadoria. A decisão é da 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal. Os ministros rejeitaram Agravo de Instrumento ajuizado pelo INSS -- Instituto Nacional do Seguro Social – contra decisão do Superior Tribunal de Justiça. (CONSULTOR JURÍDICO, 2009)⁴¹.

Segundo consta no sítio Consultor Jurídico (2005)⁴², o INSS sustentou que levar em conta o tempo de trabalho de menor de 14 anos para fins previdenciários contraria a Constituição Federal de 1988. Para a autarquia, a regra constitucional que veda o trabalho do menor protege os direitos trabalhistas dele, não os direitos previdenciários.

A tese foi rejeitada pelo relator da matéria, ministro Gilmar Mendes. Segundo ele, a interpretação da lei deve ser dada em favor do menor. “Ademais, a tese esposada pelo

³⁹ *Ibid*

⁴⁰ Guia Trabalhista. **Trabalho Do Menor: O Que Pode E O Que Não Pode?** s/d. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/trabalhomenor.htm>. Acesso em: 17 jan. 2009.

⁴¹ Consultor Jurídico. **Trabalho rural de menor de 14 anos é contado em aposentadoria.** 2005. Disponível em http://www.conjur.com.br/2005-fev-19/trabalho_rural_menor_14_anos_vale_aposentadoria. Acesso em: 20 jan. 2009.

⁴² *Ibid*

Tribunal (STJ) está em consonância com a jurisprudência desta Corte” (CONSULTOR JURÍDICO, 2009).

3 DO TRABALHO DO MENOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

3.1 Do Menor Portador de Deficiência

Assegura-se ao menor portador de deficiência o trabalho protegido (art. 66, ECA). As empresas devem adaptar-se às necessidades especiais do menor deficiente, construindo rampas de acesso, adaptando seus sanitários, seus elevadores, sistemas de comunicação e tantas outras adequações que se fizerem necessárias (CF/88, art. 227, §1º,II).

Segundo Azevedo Neto (2002)⁴³, este compromisso é taxativo, com a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência. O art.66 (ECA, 1990) propõe a integração do adolescente portador de deficiência na comunidade e a superação de sua própria deficiência, evitando a marginalização.

Em relação aos direitos sociais, o adolescente portador de deficiência se ampara principalmente no art.7º, XXI, CF/1988, que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (AZEVEDO NETO, 2002)⁴⁴.

De acordo com Azevedo Neto (2002)⁴⁵, cabe, no tocante a essa matéria, a competência comum da União, Estados, Distrito Federal e Municípios em relação a saúde e à assistência pública, para proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência (art.23, II), artigos, estes, que não são específicos quanto ao adolescente, mas a todos os portadores de deficiência.

⁴³ Celso de Lacerda Azevedo Neto. **Medidas de Proteção do Trabalho do Menor**. 2002. Disponível em <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/medidas-trabalho-menor.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2009.

⁴⁴ *Ibid*

⁴⁵ *Ibid*

3.2 Do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)

Em 13 de julho de 1990 foi promulgada a Lei 8.069, que estabelecia a criação do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Este Estatuto trata dos direitos de toda criança e adolescente como sujeitos de direitos e de deveres, garantindo a eles proteção integral.

O ECA é composto de dois livros básicos: o primeiro livro (I), aborda a parte geral; o livro II, trata da parte especial. Na parte geral, encontram-se matérias relativas aos direitos fundamentais e à prevenção. Já, na parte especial, encontram-se as matérias relativas à prática de infração por parte do menor e às formas de repressão.

Quanto à questão da aplicabilidade, o Estatuto da Criança e do Adolescente é considerado um dos mais modernos sistemas de normas relativas à proteção e garantia dos direitos do menor. Ainda assim, após dezessete anos de sua existência, há muitas discussões e desconhecimento das pessoas em relação ao conteúdo e aplicabilidade do ECA.

O ECA regula as conquistas consubstanciadas na Constituição Federal de 1988 em benefício da infância e da juventude. Ele insere inovações importantes no que diz respeito à questão do trabalho do menor, resumindo mudanças de conteúdo, de método e de gestão.

Diante dos conteúdos expostos, uma das mudanças que se destaca refere-se à defesa jurídico-social de Crianças e Adolescentes: o ECA desloca a tendência assistencialista, que prevalece em programas dedicados ao público infanto-juvenil, e a substitui por propostas de costume socioeducativo, de característica emancipatória.

No entanto, no campo do atendimento a crianças e adolescentes em qualidade de risco pessoal e social, o Estatuto abandona os métodos subjetivos e discricionários do direito tutelar tradicional e insere salvaguardas jurídicas. Dessa forma, consegue atribuir à criança e ao adolescente a qualidade de sujeito de direitos frente ao sistema administrador da Justiça para a infância e a juventude⁴⁶:

Institucionalmente, o ECA criou os Conselhos Tutelares (art. 131) para garantir a aplicação eficaz das propostas estatutárias. Órgãos permanentes e

⁴⁶ Fernando Henrique Cardoso. **Trabalho Infantil no Brasil- Questões e Políticas**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 20 jan. 2009.

autônomos, não jurisdicionais, são encarregados pela sociedade de zelar pelo cumprimento dos direitos das Crianças e dos Adolescentes. Sempre que esses direitos forem violados, por ação ou omissão do Estado ou da sociedade, caberá aos Conselhos Tutelares adotar as medidas de proteção cabíveis, ajuizando, quando necessário, uma representação junto à autoridade judiciária.

O Estatuto da Criança e do Adolescente criou um Conselho Tutelar para os menores poderem ter seus direitos exercidos; e, sempre que estes direitos fossem desrespeitados o Conselho adotaria as medidas precisas para punir o responsável.

Segundo Cardoso (s/d)⁴⁷, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069, de 13.7.90), que consagrou a Doutrina da Proteção Integral, protegida pela Organização das Nações Unidas - ONU, com base na Declaração Universal dos Direitos da Criança, destina à questão do Trabalho do Menor todo seu capítulo V. O Trabalho da Criança de 0 a 12 anos permanece terminantemente proibido. Entre 14 e 18 anos, é permitido o Trabalho exclusivamente na condição de aprendiz, isto é, apenas após os 14 anos é que o Adolescente poderá constituir uma relação normal de Trabalho.

Além disso, o ECA dispõe sobre a proteção ao adolescente portador de deficiência física, a proibição aos maiores de 12 anos e menores de 18 anos de realizar trabalho noturno, perigosos, insalubres ou penosos, em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, bem como aquele realizado em horários e lugares que não permitam a freqüência à escola. Trata, também, do trabalho educativo (art. 68), estatuinto que o adolescente tem direito à profissionalização e a proteção no trabalho, atentando-se para os seguintes aspectos: respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e a capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho, conforme reza o art. 69, *in verbis*:

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:
I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;
II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

⁴⁷ *Ibid*

A importância do Estatuto para as crianças e adolescentes é de grande extremidade, uma vez que é através do mesmo que estes puderam obter seus direitos garantidos e fundamentados. É por meio do ECA que se assegura o trabalho aos menores, porém, com algumas exceções de tipos de trabalho; e uma delas é que o menor não pode trabalhar em horário noturno, pois é pernicioso ao seu desenvolvimento.

4 DAS VEDAÇÕES AO TRABALHO DO MENOR

4.1 Da Proteção Especial do Trabalho do Menor

Em 1919, a Organização Internacional do Trabalho aprovou duas convenções, sendo que uma delas foi sobre a idade mínima permitida para o trabalho do menor nas indústrias, estabelecida em 14 anos; a segunda foi sobre a proibição do trabalho noturno. E, em setembro de 2000, a Convenção n. 182, dispõe sobre a Proibição das Piores formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação (NASCIMENTO, 2005).

No que se refere à proteção do trabalho do menor, destaca-se que há fundamentos para tal, sendo que, segundo Nascimento (2005)⁴⁸,

São de ordem *fisiológica*, para que permita o seu desenvolvimento normal sem os inconvenientes das atividades insalubres e penosas, *cultural*, para que o menor possa ter instrução adequada, *moral*, para que seja afastado de ambientes prejudiciais à sua moralidade, e de *segurança*, para que não seja exposto aos riscos de acidentes do trabalho.

Ainda segundo o referido autor, são três os tipos de trabalho do menor protegido pela legislação brasileira. A saber: o menor empregado, o menor aprendiz e o menor assistido.

Quanto ao menor empregado, destaca-se que é todo aquele que trabalha segundo as características da delimitação geral de empregado da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Aí se encontram os menores de 18 anos, prestadores de serviços subordinados, contínuos e remunerados a empregador.

Vale lembrar que esse menor terá a garantia de todos os direitos trabalhistas previstos por lei, sendo que algumas especificações destinadas à sua proteção podem ser

⁴⁸ Amauri Mascaro Nascimento. **Iniciação ao direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: LTR, 2005. p. 398.

assim citadas por Nascimento (2005)⁴⁹:

A idade mínima para o trabalho do menor foi ampliada, pela Emenda Constitucional n. 20 (1998), de 14 para 16 anos de idade e o aprendiz para 14 anos de idade. Aos 18 anos cessa a menoridade, porém, ao pai é facultado, até que o filho venha a completar 21 anos, pleitear a extinção do contrato de trabalho, se prejudicial (CLT, art. 408). Há proibições ao trabalho do menor: a) trabalho noturno, assim considerado aquele a partir das 22 horas (CLT, art. 404); b) trabalho em ambiente insalubre, com periculosidade ou capaz de prejudicar a moralidade (CLT, art. 405); c) trabalho em ruas, praças e logradouros públicos, salvo mediante prévia autorização do juiz de menores (CLT, art. 405, § 2º); trabalho que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos, se contínuo, ou 25 quilos, se ocasional (CLT, art. 405, § 5º).

No que se refere à duração da jornada diária de trabalho, é a mesma do adulto. Quanto aos intervalos, são iguais; mas há proibição quanto às horas extraordinárias, salvo acordo de compensação de horas (CLT⁵⁰, artigo 413) ou nos casos de força maior, porém, com direito a adicional de 50%, conforme consta no artigo 7º, XVI, da Constituição Federal de 1988. Destaca-se, ainda, que se o menor trabalha em mais de uma empresa, deve-se somar todos os horários, como se fossem de um emprego só, não podendo ultrapassar oito horas diárias.

No art. 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente (1990, p. 59), encontra-se, *in verbis*, a seguinte prescrição:

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

§ 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

⁴⁹ *Idem.*

⁵⁰ CLT: Consolidação das Leis Trabalhistas.

II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Ressalta-se no presente artigo a proibição de todo trabalho do menor de 14 anos, salvo aprendiz e a ressalva para o trabalho educativo.

No que se refere ao menor aprendiz, Nascimento (2005) chama a atenção para as principais modificações introduzidas pela Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, que alterou a redação dos dispositivos da CLT sobre o tema. Dentre as modificações, o referido autor⁵¹ ressalta que,

Primeiro, quanto aos órgãos autorizados a ministrar aprendizagem, antes restritos a alguns Serviços Nacionais de Aprendizagem específicos, agora, à falta dos mesmos, ou de vagas suficientes, outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional, Escolas Técnicas de Educação e entidades sem fins lucrativos de assistência ao adolescente e à educação profissional registradas no órgão competente. Segunda, a não formação de vínculo de emprego com o aprendiz admitido por instituição sem fins lucrativos de assistência técnico-profissional e a educação profissional, antes todo contrato de aprendiz tinha forma especial de contrato de emprego. Terceira, a garantia do salário mínimo horário, quanto antes, na primeira metade da aprendizagem, o direito do aprendiz era de metade do salário mínimo. Quarta, o prazo máximo de dois anos para o contrato de aprendizagem, antes de três anos. Quinta, a obrigatoriedade de admissão de aprendizes, (de 5% a 15% dos trabalhadores cuja função demandar aprendizagem) antes restrita a alguns tipos de empresas, agora uma obrigação dos estabelecimentos de qualquer natureza, salvo instituições em fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional. Sexta, a jornada diária de trabalho do aprendiz, antes de oito horas, agora de oito horas somente para o aprendiz que tiver completado o ensino fundamental e incluídas, nessa jornada, as horas destinadas à aprendizagem teórica, ou de seis horas diárias. Sétima, a especificação de causas extintivas do contrato do aprendiz, antes não devidamente aclaradas pela lei. Oitava, a expressa exclusão, na rescisão antecipada do contrato de trabalho do aprendiz, da indenização correspondente à metade dos salários faltantes para o término do prazo do contrato, antes inexistente.

Quanto ao menor assistido, ressalta-se que as empresas são obrigadas a admitirem, como assistidos, com duração de 4 horas diárias de trabalho e sem vinculação com a previdência social, menores entre 12 e 18 anos de idade, que frequentam escola, em um número correspondente a 5% do total de empregados. Recorda-se, porém que, como a

⁵¹ Idem, p. 399-400.

Emenda Constitucional n. 20, de 1998, proibiu o trabalho menor de 16 anos de idade, também o menor assistido deve ser aquele a partir do mínimo constitucional.

De acordo com Lima (s/d)⁵², o menor é um ser em pleno desenvolvimento físico, emocional, cognitivo e sociocultural, de forma que, a necessidade de trabalhar não deve, prejudicar o seu regular crescimento. Por isso, exige-se que até um limite de idade não se afaste o menor da escola e do lar, pois aí ele receberá as condições necessárias à sua formação e futura integração na sociedade ativa. O trabalho prematuro ou em condições impróprias acarreta lesões irreparáveis.

A substituição do trabalho adulto pela mão-de-obra infanto-juvenil, que é mais barata e informal, sem dúvida alguma, favorece o surgimento do trabalho infantil. As crianças e adolescentes são presas mais fáceis nas mãos dos exploradores e geralmente, não reclamam das condições de trabalho e são remuneradas em patamar inferior aos adultos (LIMA, s/d)⁵³.

Segundo Lima (s/d)⁵⁴, a educação, apesar de ser um direito constitucionalmente de todos e dever do Estado e da família, que deve ser assegurada com absoluta prioridade à criança e adolescente (arts. 205 e 227 da CF), nem sempre é satisfatória, pois, a rede pública escolar, muitas vezes, se revela incapaz de atender a demanda e muitas crianças permanecem marginalizadas do processo educacional, acarretando seu ingresso na atividade laboral.

Nesse sentido, é preciso um maior engajamento da sociedade, para alterar esse quadro constrangedor, pois o trabalho infantil deixa marcas profundas na formação moral e emocional das crianças, além de prejudicar o seu desenvolvimento físico, biológico e psíquico (LIMA, s/d).

4.2 Das características do trabalho do menor

Todo e qualquer trabalho que venha a ser realizado por menores de dezoito anos, é trabalho do menor. A Constituição Federal de 1988 admite, em seu art. 7º, inciso XXXIII,

⁵² Juarez Duarte Lima. **O Trabalho do Menor - Aspectos Legais e Sociais**. S/D. Disponível em <http://www.geocities.com/CollegePark/Pool/7362/trabalho/49.htm>. Acesso em 17 jan. 2009.

⁵³ *Ibid*

⁵⁴ *Ibid*

alterado pela emenda n. 20 de 15 de dezembro de 1998, a condição de aprendiz para menores de dezesseis anos e que esteja acima dos quatorze anos.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA, 1990), art. 67, caput e incisos, e a Consolidação das Leis Trabalhistas (arts. 404 e 405), determinam ao menor a proibição de trabalho noturno, insalubre e perigoso, penoso ou realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social.

Afirma o ECA (2004), *in verbis*:

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

II - perigoso, insalubre ou penoso;

III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV - realizado em horários e locais que não permitam a freqüência à escola.

E, a Convenção 182 (1999), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), determina o combate imediato às piores formas de trabalho infantil.

Nesse sentido, proíbe-se qualquer trabalho perigoso para a saúde de menores de 18 anos, a prática da escravidão infantil, o tráfico de crianças, a servidão por dívidas, o trabalho forçado e o recrutamento para conflitos armados.

A fiscalização que, em muitas dessas atividades, era feita apenas pela polícia, atualmente está sendo executada também pelos fiscais do Ministério do Trabalho de cada região.

O trabalho do menor, normalmente, é para complementar a renda familiar. São crianças que trabalham duramente, passando os anos de sua infância não em brincadeiras e nem na escola, desenvolvendo sua criatividade e potencialidade, mas, no trabalho; às vezes, em atividades perigosas e insalubres, passando por todo o tipo de humilhação e exploração.

4.3 Do Trabalho Noturno

É proibido o trabalho noturno ao menor, sendo a proteção de ordem fisiológica, familiar e social. Considerando que proporciona um maior desgaste físico e mental, atrapalhando também os estudos.

De acordo com Martins (2003, p. 329), “o Trabalho noturno é verdadeiramente prejudicial não só ao Menor, bem como também a todos os trabalhadores”, uma vez que é sabido que o período noturno se reserva ao repouso ou descanso de todos os trabalhadores para voltarem a enfrentar o Trabalho no dia seguinte, de, às vezes, até 10 horas por dia. A própria legislação ordinária já previa a proibição do Trabalho noturno do Menor, que é aquele realizado entre as 22 e às 5 horas na atividade urbana. Certo é que na maioria das vezes o período noturno é aproveitado pelo Menor para estudar, uma vez que é dever do empregador ajustar ao Menor, tempo para que ele possa freqüentar aulas. O trabalhador rural menor de 18 anos não poderá exercer Trabalho noturno das 21 às 5 horas, e das 21 às 4 horas, na pecuária.

Portanto, preconiza que a proteção que a lei trabalhista dá ao menor é de natureza social; acima de seus interesses individuais está o proveito coletivo de defesa da infância e da juventude, que necessitam ser criadas e desenvolver em excelentes condições, pois delas nascerão, em breve, as elites do operariado (MARTINS, 2003).

4.4 Da Periculosidade

O trabalho que é considerado perigoso é justamente aquele que envolve contato constante com inflamáveis, explosivos e de energia elétrica. Sendo assegurado ao empregado que exercer atividade perigosa um adicional de 30% sobre o salário. A definição de Trabalho perigoso se dá pelo art. 193 da CLT (MARTINS, 2003, p. 331), *in verbis*:

Art. 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da

regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

De acordo com Martins (2003, p. 331), o impedimento do trabalho perigoso ao menor é que em benefício do desenvolvimento mental imaturo, o próprio não tem condições de perceber os riscos que podem vir a aparecer em motivo das condições a qual está sujeito.

As atividades tidas como perigosas foram fixadas pelo Ministério do Trabalho através da Norma Regulamentadora (NR – 16), e que se encontram nos anexos 1 e 2 da referida NR.

4.5 Do Trabalho Insalubre

Os trabalhos que passam a ser considerados insalubres são aqueles que oferecem ao empregado a agentes nocivos à saúde. A Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho e Emprego faz referência a quais são os agentes insalubres e os rotulam em três espécies: a) agentes físicos – formas de energia (calor, ruído, radiações, entre outros); b) agentes químicos – substâncias, compostos ou produtos que podem penetrar através da cutis, ingestão, via respiratória (poeira, gases, entre outros); c) agentes biológicos – microorganismos diversos (vírus, bactérias, entre outros) (MARTINS, 2003).

De acordo com o art. 405 da CLT, *in verbis*: “Ao menor de 18 anos é proibido o trabalho em qualquer trabalho insalubre, não somente nas indústrias, mas em qualquer local que ofereça insalubridade e em locais onde haja exposição ao benzeno e seus derivados”.

E, no art. 189, também da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT, 1943, p. 28), reza que, *in verbis*:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Nesse sentido, insalubre é tudo o que é inadequado à vida, prejudicial à saúde, nocivo.

Coube ao Ministério do Trabalho regulamentar as atividades que são consideradas insalubres, com os respectivos limites de tolerância aos agentes agressivos (Norma Regulamentadora n. 16) e à Delegacia Regional do Trabalho a fiscalização e notificação das empresas quanto às atividades insalubres.

Em se tratando do Estatuto da Criança e do Adolescente, art. 67, inciso II (2004), registra-se:

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

II - perigoso, insalubre ou penoso (p. 58).

Trabalho infantil insalubre refere-se ao emprego de menores em atividades que constituam exploração econômica ou que tenha probabilidade de ser prejudicial à educação (ou nela interferir), à saúde, ao desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social da criança.

Nem todo trabalho realizado por crianças pode ser considerado insalubre, especialmente aquele executado no contexto familiar ou o trabalho do menor aprendiz.

Certas formas de trabalho, porém, são claramente nocivas ao bem-estar e ao desenvolvimento do menor. E, embora não seja possível relacionar todos os casos, alguns estão claramente expostos na sociedade, tais como:

- Menores de doze anos trabalhando em qualquer condição, sem proteção;

- Trabalho forçado ou servil;
- Grandes jornadas na execução de tarefas árduas, sem as condições mínimas para serem realizadas ou sem descanso semanal;
- Trabalho executado em locais impróprios para crianças, tais como: minas, construções, pedreiras, canaviais, olarias, faianças, dentre outros;
- Trabalho executado mediante contato direto com produtos químicos, tais como em: indústrias de calçados, brinquedos, curtumes, dentre outros;
- Trabalho executado em locais prejudiciais à moralidade da criança.

4.6 Do Trabalho Penoso

O trabalho penoso gera desgaste; o agente agressivo é o próprio trabalho que é efetuado. Não existe uma lei disciplinando o percentual para o adicional.

Considera-se penoso são os trabalhos prejudiciais ao menor, como trabalhar em minas ou em subsolos, pedreiras, obras em construção civil, remoção de objetos pesados, movimentos repetitivos, trabalho imoral e outros que prejudique a saúde do menor.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) prioriza o combate às atividades ilícitas envolvendo menores, tais como, o tráfico de drogas e a exploração sexual. Existem, do mesmo modo, políticas de erradicação do trabalho infantil doméstico e em lixões, bem como o chamado regime familiar. O MPT dá especial ênfase à regularização do trabalho adolescente (ACHTSCHIN, S/D)⁵⁵

De acordo com Achtschin (s/d)⁵⁶, o trabalho infantil está presente em diversos setores da economia brasileira. A sociedade tolera e até justifica o trabalho de menores quando há necessidade de auxiliar no sustento da família. Além disso, existe uma cultura de valorização do trabalho como solução para o problema da delinquência. Estes conceitos estão enraizados em nosso modo de vida, dificultando ainda mais a erradicação do trabalho do

⁵⁵ Carlos Vinícius Achtschin. **Os Desafios da Erradicação do Trabalho Infantil**. S/D. Disponível em direito.newtonpaiva.br/revistadireito/docs/alunos/bkp/ALUNO0403.DOC. Acesso em: 22 jan. 2009.

⁵⁶ *Ibid*

menor.

A atuação do Ministério Público do Trabalho é louvável. Entretanto, o Direito por si só e os órgãos encarregados da prevenção, fiscalização e combate ao trabalho infantil não são suficientes para resolver a questão, sendo necessária uma participação em larga escala da sociedade (ACHTSCHIN, S/D)⁵⁷.

Para o referido autor⁵⁸, as políticas de geração de emprego e aumento da renda familiar devem ser priorizadas. O investimento em educação básica tem que ser aumentado, já que as instituições particulares são excludentes e as públicas não oferecem vagas suficientes.

É de suma importância que as empresas não pactuem com a exploração do menor, não só em suas instalações, mas também não aceitando o emprego de crianças e adolescentes em atividades que envolvam fornecedores e consumidores (ACHTSCHIN, S/D).

4.7 Do Trabalho em locais prejudiciais e horários e locais não permitidos

O inciso III do art. 67 do ECA aborda o tema da proibição do trabalho efetivado em locais prejudiciais à formação e ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social do menor. Faz referência ao inciso II do artigo 405 da CLT, que proíbe o trabalho da criança e do adolescente em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

O inciso IV do referido artigo proíbe o trabalho realizado em horários e locais que não aceitam a frequência à escola, de acordo com o disposto no art. 63, III, ECA, que consagra o horário especial para o exercício das atividades.

⁵⁷ *Ibid*

⁵⁸ *Ibid*

4.8 Das normas modernas e abrangentes

A Constituição Federal brasileira de 1988 e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA, 1990) possuem normas modernas e abrangentes, que valorizam os direitos fundamentais dos menores. Contudo, percebe-se uma lacuna entre a lei e a realidade. Nesse contexto, destaca-se que é preciso denunciar a prática do trabalho infantil, fazendo com que o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) seja um instrumento efetivo para garantir que o menor usufrua de todos os seus direitos: brincar, estudar e praticar esportes; que tenha o direito de ser criança (ACHTSCHIN, S/D)⁵⁹.

Desde a sua criação, o Estatuto da Criança e do Adolescente influencia as práticas educativas dirigidas à criança e ao jovem. Apesar desse aparente reconhecimento sua compreensão efetiva, enquanto marco e referencial para uma mudança estrutural das práticas educativas, é ainda uma possibilidade a ser desvelada, mesmo estando próximo de completar 20 anos de existência.

O ECA, em seus 267 artigos, afirma os direitos e deveres de cidadania a crianças e adolescentes, originando ainda a responsabilidade dessa garantia aos setores que está composto a sociedade, seja estes a família, o Estado ou a comunidade. Fala sobre as políticas relativas à saúde, educação, adoção, tutela e questões relacionadas a crianças e adolescentes autores de atos infracionais.

Segundo Silva (2006, p. 156), o importante é que o Estatuto da Criança e do Adolescente possa permitir um programa social de caráter educativo para os menores, sob responsabilidade governamental ou não governamental, sem fins lucrativos; que garanta ao adolescente compartilhar de capacitação para o exercício de atividade regular recompensado, quer dizer remunerado, sendo um trabalho educativo, considerado atividade laboral, no qual as exigências pedagógicas sobressaem sobre o aspecto produtivo.

⁵⁹ *Ibid*

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De forma geral, percebe-se que o Brasil, ao entrar nos anos 90, deparou-se com um problema que se desconhecia, ou se abafava para ninguém perceber: o trabalho escravo do menor. Graças à imprensa e à fuga de trabalhadores do local de trabalho, foi possível ter acesso às informações dando-se conta da exploração do trabalho escravo de menores.

Tem-se presente que, devido a vários fatores, muitos menores estão à procura de trabalho, seja para ajudar suas famílias, seja para conquistar uma independência financeira. Tendo conhecimento desta situação, algumas organizações recrutam jovens para o mercado de trabalho e, conseqüentemente, colaboram com sua qualificação profissional (ministrando cursos, palestras e outros) e incentivam os estudos, impondo regras em troca de benefícios. Com esta iniciativa as organizações fazem com que uma necessidade se transforme em um benefício para a vida pessoal, profissional e educacional desses adolescentes.

O trabalho do menor consiste em um dos principais desafios sociais que estão sendo enfrentados no Brasil. Governo e sociedade civil aliam-se para cumprir uma pauta de direitos humanos, alicerce de uma sociedade democrática que almeja a igualdade de oportunidades para todos. Com raízes profundas na história social brasileira, o problema, agravado pelo processo de globalização, vem adquirindo maior visibilidade perante o público nacional e internacional e, por conseguinte, gerando uma forte indignação coletiva.

Percebe-se que o governo brasileiro, juntamente com alguns segmentos da sociedade civil, encontra-se empenhado na tarefa de erradicar o trabalho infantil no país. Para tanto, vem utilizando diversos mecanismos e instrumentos disponíveis, que vão desde a fiscalização realizada no local de trabalho à implantação e desenvolvimento de projetos que visam dar orientação aos pais e às crianças que trabalham, fornecendo-lhes também capacitação para alternativas de geração de renda familiar. Não obstante ser aceito pelo senso comum da sociedade brasileira como solução para o problema de falta de escolas e para prevenir o jovem de se tornar marginal, o trabalho infantil traz conseqüências nocivas ao desenvolvimento físico e psicossocial da criança.

Sabe-se que, do ponto de vista do empregador, o trabalho assalariado infanto-juvenil

apresenta algumas vantagens em relação àquele executado por adultos. Esse fato explica em parte, o aumento do número de crianças assalariadas, ao mesmo tempo em que também cresce o desemprego entre os trabalhadores adultos. Existe ainda um aspecto cultural relacionado ao trabalho infantil na agricultura, que se refere à aceitação generalizada entre a população rural, de que o trabalho deve fazer parte do processo de formação dos jovens. Embora essa concepção esteja se modificando na medida em que o estudo passa a ser mais valorizado, a educação formal ainda não é considerada tão importante quanto à educação no trabalho, entre muitos grupos no meio rural.

Tradicionalmente, o combate à exploração do trabalho infantil no mundo vem sendo conduzido pela utilização de dois instrumentos básicos: as leis trabalhistas e a educação. O Brasil encontra-se particularmente adiantado em relação aos demais países no que se refere à existência de legislação proibitiva ao trabalho infantil e de proteção aos direitos da criança e do adolescente.

Deve-se ter presente que a proteção do menor no âmbito do direito do trabalho exige uma união de esforços concentrados, não somente por parte da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o Programa para a Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), também implantado no Brasil. Tal como se observou ao longo do presente trabalho, a proteção só será possível se os trabalhadores e os empregadores não continuarem com práticas de exploração do trabalho do menor, ou seja, com a exploração sexual comercial, tráfico de crianças, tráfico de drogas, escravagismo, contrabando e trabalho doméstico. Estas são as modalidades de trabalho denominadas o núcleo duro do problema do trabalho infantil no Brasil e no mundo.

Embora existam iniciativas e programas visando a proteção do menor no âmbito do direito do trabalho, enquanto as estruturas políticas, culturais, sociais e econômicas de diversas atividades ligadas à agricultura, à indústria e ao comércio continuarem mantendo crianças atreladas a elas, fica difícil erradicar a exploração do trabalho prejudicial aos menores.

Conclui-se que combater o trabalho infantil é uma tarefa complexa, principalmente quando se considera que o Brasil apresenta distintas características nas suas várias regiões. O trabalho do menor, freqüentemente associado à pobreza e à desigualdade, constitui uma forma perversa de dificultar a mobilidade social. A participação precoce de crianças na força de

trabalho é uma das conseqüências de uma adversa situação econômica e social que compromete o bem estar das famílias.

Diante desse quadro, constata-se a necessidade de fortalecer permanentemente as redes de instituições públicas e privadas, nacionais e internacionais, que têm feito parte destas discussões e programas, bem como, de realizar mais pesquisas, diagnósticos, estudos, levantamentos, de pensar coletivamente e participativamente o problema e as soluções. Além disso, há de introduzir outras possibilidades de geração de renda que sejam sustentáveis em longo prazo. Ou seja, o problema todo exige a urgência de se aproveitar experiências bem sucedidas em todas as áreas de atuação no resgate de milhões de crianças do trabalho infantil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL - ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. Lei Federal 8.069, de 13 de julho de 1990. Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente – CEDCA - GOIÁS, 2005.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1996.

CURY, Munir. (Coord.). **Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado**. 6.ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

DECRETO LEGISLATIVO Nº 28, DE 1990, que aprova o texto da Convenção sobre os Direitos da Criança, adotada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 20 de novembro de 1989 e assinada pelo Governo brasileiro, em 26 de janeiro de 1990.

DIAS, Osmar. **O menor e o acesso ao mercado de trabalho. S/D**. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/web/senador/odias/trabalho/Artigos/Artigos/Artigos1995/omenoreo.htm>. Acesso em 03 mai. 2008.

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8069.htm>. Acesso em 13 nov. 2008.

ENFOQUE DA IMPRENSA SOBRE O TRABALHO INFANTIL DOMÉSTICO E OUTRAS FORMAS DE EXPLORAÇÃO. **Crianças Invisíveis**. Coordenação Veet Vivarta, São Paulo: Cortez, 2003. (Série mídia e mobilização social, v.6).

FACER. **Manual de Normas Técnicas para elaboração de trabalhos acadêmicos** – de acordo com as normas da ABNT/2002. Disponível em: <http://www.facer.edu.br/sitenovo/raiz/arquivos/biblioteca/normasmonografia1.pdf>. Acesso em 22 nov. 2008.

FERNANDES, Márcio Mothé. *Ação sócio-educativa pública – inovação do Estatuto da Criança e do Adolescente*. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 1998. Disponível em: http://www.migalhas.com.br/mostra_noticia_articuladas.aspx?cod=16532. Acesso em 13 mai. 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 607-629.

MANNRICH, Nelson. **Revista de Direito do Trabalho**. Ano 29 – Abril-Junho 2003. Revista dos Tribunais.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. **A Criança e o Adolescente no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Trabalho do Menor**. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: LTR, 2005. pp. 397-401.

PASTORELLI, Ivaneia. **Manual de imprensa e de mídia do estatuto da criança e do adolescente**. São Paulo: OrangeStar, 2001. Disponível em: http://www.educacional.com.br/falecom/psicologa_bd.asp?codtexto=590. Acesso em: 22 mar. 2008.

PEREIRA Caio Mário da Silva. **Direito Civil: alguns aspectos da sua evolução**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

PEREIRA, Silvia Aparecida. **Uma Análise Crítica das Normas de Proteção ao Trabalho do Menor**. 2006. Disponível em: <http://www.ump.edu.br/revista/upload/Silvia.pdf>. Acesso em 15 set. 2008.

REVISTA DO DIREITO TRABALHISTA – RDT – Ano 11, nº 8, agosto/2005. p. 16-19.

SCHWARTZMAN, Simon. **Organização Internacional do Trabalho (Brasil), Trabalho Infantil no Brasil.** 2001.

SCHWARTZMAN, Simon. **Tendências do Trabalho Infantil no Brasil entre 1992 e 2002.** Brasília: OIT, 2004.

SERAFIM, Leille. **Pobreza Causa Trabalho Infantil.** 2008. Disponível em: <http://www.radiotube.org.br/icox.php?mdl=pagina&op=comentar&id=150&usuario=83&url=aWNveC5waHA%2FbWRsPWc2NhJmFtcD1yZhbXA7dGFnRyYhbGhvJmFtcDtwYWdpbmE9MQ%3D%3D>. Acesso em: 15 abr. 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho.** 21.ed. Vols. I e II. São Paulo: LTr, 2003.

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Eu, RUTH APARECIDA VIANA DA SILVA, formada em Letras pela Universidade Católica de Brasília, com diploma registrado no MEC, DECLARO para os devidos fins acadêmicos que fiz a revisão ortográfica e gramatical da monografia de **Milda Félix da Silva Andrade**, intitulada “Da Proteção do Trabalho do Menor (Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA)”, do Curso de Direito da FACER - Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba.

Carmo do Rio Verde (GO), 02 de fevereiro de 2009.

Ruth Aparecida Viana da Silva
Registro LP 9800178/Brasília/DF