

**UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ – UNIVALI
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS - CEJURPS
CURSO DE DIREITO**

**A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA DO TRABALHO DO
MENOR**

ELENIR KNISS GRAF

Itajaí, novembro de 2008

**UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ – UNIVALI
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS - CEJURPS
CURSO DE DIREITO**

**A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVO DO TRABALHO DO
MENOR**

ELENIR KNISS GRAF

Monografia submetida à Universidade
do Vale do Itajaí – UNIVALI, como
requisito parcial à obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora MSc. Rosane Maria Rosa

Itajaí, novembro de 2008

AGRADECIMENTO

Ao meu marido, Marcos, por me proporcionar mais esta oportunidade de crescimento pessoal e profissional.

Aos meus pais, Marcos e Laurinda, pelo apoio que sempre me deram em todas as minhas decisões.

Aos meus sogros, Eleutério e Marlene, por terem dado o “empurrãozinho” inicial.

A minha orientadora, Rosane Maria Rosa, por ter aceitado este desafio.

E a todos os colegas e amigos que conquistei nestes três anos de caminhada.

DEDICATÓRIA

Este trabalho dedico:

Ao meu marido, pelo apoio, incentivo, paciência,
e, principalmente, por acreditar no meu potencial.

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Vale do Itajaí, a coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e a Orientadora de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Itajaí, novembro de 2008

Elenir Kniess Graf
Graduanda

PÁGINA DE APROVAÇÃO

A presente monografia de conclusão do Curso de Direito da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, elaborada pela graduanda Elenir Kniess Graf, sob o título A Evolução Histórica e Legislativa do Trabalho do Menor, foi submetida em 21 de novembro à banca examinadora composta pelos seguintes professores: Silvio Noel de Oliveira Jr. – Examinador e Rosane Maria Rosa - Orientadora e Presidente da Banca, e aprovada com a nota [Nota] ([nota Extenso]).

Itajaí, novembro de 2008

Professora MSc. Rosane Maria Rosa
Orientadora e Presidente da Banca

Professor MSc. Antonio Augusto Lapa
Coordenação da Monografia

ROL DE ABREVIATURAS E SIGLAS

OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
ART.	Artigo
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância
FUNABEM	Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor
FEBEM	Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
IPEC	Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil
PETI	Programa de Erradicação do Trabalho Infantil
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

ROL DE CATEGORIAS

Rol de categorias que a Autora considera estratégicas à compreensão do seu trabalho, com seus respectivos conceitos operacionais.

Aprendiz

É o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.¹

Convenções

Constituem tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-membros, que, uma vez ratificadas, integram a respectiva legislação nacional.²

Direitos Humanos

Direitos naturais do homem que independem de normas jurídicas para serem respeitados, eis que concernem a todos os seres humanos.³

Direito do Trabalho

Ramo do direito que vai disciplinar as relações entre empregado e Empregador, e que tem como característica o trabalho subordinado. Constituído por um conjunto de princípios, normas e instituições, que se referem, basicamente, à organização do trabalho e da produção, e visando a melhoria da condição social do trabalhador, implementa tal objetivo com medidas protetivas e com a modificação das estruturas sociais.⁴

¹ BRASIL. Decreto nº 5.598, de 01 de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. art. 2º. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 2 dez. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm>. Acesso em: 04 abr. 2008.

² SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. 3 ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000. p. 182.

³ SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. p. 20.

⁴ CUNHA, Maria Inês Moura S.A. da. Direito do trabalho. 4 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 22.

Empregador

Todo ente para quem uma pessoa física prestar serviços continuados, subordinados e assalariados.⁵

Estatuto da Criança e do Adolescente

Lei 8.069 de 13 de julho de 1990, que estabelece as regras especiais de tutela e proteção do menor.⁶

Jornada de Trabalho

É o tempo em que o empregado permanece, mesmo sem trabalhar, à disposição do Empregador e quando, em casos especiais, manda computar como de jornada de trabalho o tempo em que o empregado se locomove para atingir o local de trabalho.⁷

Menor

É o trabalhador de 14 a 18 anos. É a pessoa que ainda não tem capacidade plena, ou seja, é a pessoa não adulta.⁸

Trabalho

Conjunto de atividades humanas, intelectuais ou braçais que geram uma utilidade.⁹

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 20 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 617.

⁶ NASCIMENTO, Nilson Oliveira. Manual do trabalho do menor. São Paulo: LTr, 2003. p. 65.

⁷ CONCEIÇÃO, Maria da Consolação Vegi da. A jornada de trabalho e o ordenamento jurídico brasileiro. Propostas para um novo modelo de normatização. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 805, 16 set. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7277>>. Acesso em: 31 out. 2008.

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 594.

⁹ DINIZ, Maria Helena. Dicionário jurídico. v. 4. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 591.

Recomendações

Destinam-se a sugerir normas que podem ser adotadas por qualquer das fontes diretas ou autônomas do Direito do Trabalho, embora visem, basicamente, ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT.¹⁰

Responsável Legal

Pessoa que tem a responsabilidade derivada de uma imposição ou regra legal, tendo a obrigação de reparar o dano, mesmo por fato de outrem, nos casos em que a própria lei especifica.¹¹

¹⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. p.182.

¹¹ SILVA, De Plácido e. Vocabulário jurídico. 15 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999. p. 714.

SUMÁRIO

RESUMO.....	XI
INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO 1.....	3
EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO DO MENOR.....	3
1.1 NO ÂMBITO INTERNACIONAL.....	3
1.2 NO ÂMBITO NACIONAL.....	11
1.3 DIREITOS HUMANOS.....	14
1.4 DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE.....	17
CAPÍTULO 2.....	20
EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO DO MENOR.....	20
2.1 NO ÂMBITO INTERNACIONAL.....	20
2.1.1 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT.....	25
2.2 NO ÂMBITO NACIONAL.....	27
2.2.1 CONSTITUIÇÕES FEDERAIS.....	32
2.2.2 ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE - ECA.....	35
2.2.3 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT.....	37
CAPÍTULO 3.....	39
O TRABALHO DO MENOR.....	39
3.1 NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR.....	39
3.1.1 SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.....	40
3.1.2 TRABALHO INSALUBRE, PERIGOSO, NOTURNO E PENOSO.....	41
3.1.3 SERVIÇOS PREJUDICIAIS AO MENOR TRABALHADOR.....	45
3.1.4 JORNADA DE TRABALHO.....	47
3.1.5 IDADE MÍNIMA PARA O TRABALHO DO MENOR.....	49
3.1.6 DEVERES DOS RESPONSÁVEIS LEGAIS E EMPREGADORES EM RELAÇÃO AO MENOR TRABALHADOR.....	51
3.2 O CONTRATO DE APRENDIZAGEM.....	53
3.3 O TRABALHO EDUCATIVO.....	58
3.4 O MENOR TRABALHADOR E O CONTRATO DE TRABALHO.....	60
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	64
REFERÊNCIA DAS FONTES CITADAS.....	69

RESUMO

A presente monografia foi desenvolvida com base na legislação pátria, entendimentos doutrinários e jurisprudenciais, bem como nas Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT, passando pela Declaração Universal dos Direitos da Criança, da Organização das Nações Unidas – ONU. É oportuno salientar que o presente estudo não pretende esgotar o assunto, nem tampouco fazer uma análise crítica com relação ao trabalho do menor; visa tão-somente demonstrar a evolução histórica e legislativa do trabalho do menor no âmbito nacional e internacional além de situar este trabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Este trabalho de pesquisa é dividido em três capítulos: no primeiro, analisa-se a evolução histórica do trabalho do menor no plano internacional e nacional, passando pelos Direitos Humanos e os Direitos da Criança e do Adolescente. No segundo, destaca-se a evolução legislativa do trabalho do menor no âmbito internacional e nacional, analisando as Convenções e Recomendações da OIT, as Constituições brasileiras, o Estatuto da Criança e do Adolescente e a Consolidação das Leis do Trabalho na parte que tratam do trabalho do menor. No terceiro, destacam-se as normas de proteção ao trabalho do menor, examinando as disposições acerca do contrato de aprendizagem, do trabalho educativo e do contrato de trabalho do menor trabalhador.

INTRODUÇÃO

Esta Monografia tem como objeto um estudo sobre a possibilidade do trabalho do menor diante do ordenamento jurídico brasileiro, para ao final, verificar se existe a possibilidade de o menor ingressar no mercado de trabalho. O trabalho limita-se a verificar se o menor tem este direito e quais as hipóteses de sua inserção no mercado de trabalho.

Para tanto, principia-se, no Capítulo 1, onde será abordada a evolução histórica do trabalho do menor, no âmbito internacional e nacional, fazendo também uma abordagem sobre os direitos humanos e os direitos da criança e do adolescente.

No Capítulo 2, tratar-se-á da evolução legislativa do trabalho do menor no âmbito internacional verificando as Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre o assunto. No âmbito nacional, será feito um comparativo entre as constituições nacionais sobre o tema, e, verificar-se-á o tratamento dado ao trabalho do menor na atual Constituição Federal, no Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA e na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

No Capítulo 3, tratar-se-á do trabalho do menor, propriamente dito, verificando na legislação as normas de proteção a este trabalho, onde, também será feita uma abordagem sobre o contrato de aprendizagem e trabalho educativo e, por fim, apresentar-se-á o menor trabalhador frente ao contrato de trabalho.

O presente Relatório de Pesquisa se encerra com as Considerações Finais, nas quais são apresentados pontos conclusivos destacados, seguidos da estimulação à continuidade dos estudos e das reflexões sobre a possibilidade do trabalho do menor diante do ordenamento jurídico brasileiro.

Para a presente monografia foram levantadas as seguintes hipóteses:

- ✓ O menor de 16 anos sem estar na condição de aprendiz pode trabalhar.
- ✓ O menor não pode trabalhar em qualquer espécie de trabalho.
- ✓ Há garantias especiais ao trabalho do menor no ordenamento jurídico brasileiro.

Quanto à Metodologia empregada, registra-se que, na Fase de Investigação foi utilizado o Método Indutivo, na Fase de Tratamento de Dados o Método Cartesiano, e, o Relatório dos Resultados expresso na presente Monografia é composto na base lógica Indutiva.

Nas diversas fases da Pesquisa, foram acionadas as Técnicas, do Referente, da Categoria, do Conceito Operacional e da Pesquisa Bibliográfica¹².

¹² PASOLD, Cesar Luiz. Prática da pesquisa jurídica: idéias e ferramentas úteis para o pesquisador do direito. 7. ed. rev. atual. ampl. Florianópolis: OAB/SC Editora, 2002. p. 43.

CAPÍTULO 1

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO DO MENOR

1.1 NO ÂMBITO INTERNACIONAL

Não há, precisamente, um registro histórico de quando os menores iniciaram suas atividades laborais. Segundo Adalberto Martins¹³, “é muito provável que a utilização de menores no Trabalho tenha início com o Trabalho do próprio homem”.

No entanto, percebe-se claramente que o Trabalho dos menores sempre esteve ligado à situação econômica, tanto do país como do próprio grupo familiar. Assim, no entendimento de Barros¹⁴: “A dificuldade econômica das famílias tem sido a principal responsável pela exploração de que são vítimas os menores, desde a primeira infância e nas mais variadas épocas da humanidade”.

Pesquisando-se a história da humanidade, vê-se que o Menor sempre teve sua participação em algum tipo de atividade, seja em pequenos afazeres domésticos ou até mesmo em trabalhos próprios de adultos. Conforme relatado por Grunspun¹⁵:

Durante a história humana as crianças sempre trabalharam junto às famílias e às tribos sem se distinguir dos adultos com quem conviviam. Praticavam tudo de forma igual aos adultos dentro de suas capacidades próprias à idade.

¹³ MARTINS, Adalberto. A proteção constitucional ao trabalho de crianças e adolescentes. São Paulo: LTr, 2002. p. 23.

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 3 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 534.

¹⁵ GRUNSPUN, Haim. O trabalho das crianças e dos adolescentes. São Paulo: LTr, 2000. p. 45/46.

Estudos dão conta que em várias partes do mundo, em alguns lugares em condições não tão degradantes quanto em outros, os menores exerciam suas atividades.

De acordo com Segadas Vianna¹⁶: “No Egito, sob as dinastias XII a XX, os menores estavam submetidos ao regime geral e, como as demais pessoas, trabalhavam desde que tivessem relativo desenvolvimento físico”.

Neste mesmo sentido, é a constatação de Minharro¹⁷:

Na Roma e Grécia antigas, a escravatura era uma instituição lícita e os escravos, fossem eles crianças ou adultos, não tinham proteção estatal. Ficavam, pois, ao arbítrio dos proprietários que, via de regra, não poupavam os menores das atividades laborais.

Tanto na América do Sul, como na Europa, a situação dos menores era parecida. Segundo Lima Teixeira¹⁸:

Também na Bolívia e no Equador, os menores ajudavam seus pais e parentes no amanho do solo. Na Espanha, em pleno século XVII, ocorria corriqueiramente o Trabalho dos menores nas atividades agrícolas e de pastoreio.

Nos Estados Unidos da América, a história do Trabalho infantil começa após a Guerra Civil, também conhecida como Guerra de Secessão, que ocorreu entre 1861 e 1865, quando houve grande expansão na indústria e, conseqüentemente, demanda de operários jamais vista antes com recrutamento de crianças que passaram a ser mão-de-obra importante. De acordo com Grunspun¹⁹:

¹⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. 22 ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. v. 2. São Paulo: LTr, 2005. p. 1007.

¹⁷ MINHARRO. Erotilde Ribeiro dos Santos. A criança e o adolescente no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2003. p. 15.

¹⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v. 2. p. 1008.

¹⁹ GRUNSPUN, Haim. O trabalho das crianças e dos adolescentes. p. 50.

Em 1870 o censo dos EUA, apontava 750.000 crianças entre 10 e 15 anos de idade, trabalhando nas indústrias, e talvez um número maior ainda, no campo. Em 1880, o número foi de 1.118.000 crianças menores de 16 anos; uma em cada 6 fazia parte da mão-de-obra americana. No final do século XIX, aproximadamente um quinto de todas as crianças americanas entre 10 e 16 anos, tinham emprego com salários.

“Na Alemanha, duzentas meninas ficavam sem descanso, sob a ameaça da palmatória da mestra, submetidas a silêncio absoluto, e chicoteadas se não fiassem bem ou rápido o bastante”, de acordo com Mantoux²⁰.

Na Escócia e Inglaterra a mão-de-obra dos menores também era bastante utilizada. Segundo Henderson.²¹: “No fim das guerras napoleônicas, inquéritos relativos à mão-de-obra de 41 fábricas escocesas e 48 de Manchester mostraram que metade dos operários eram crianças”.

Conforme registros da época, talvez por influência de filósofos, pensadores e escritores, em número maior neste continente, é no continente Europeu, mais especificamente na Grã-Bretanha onde se encontra mais relatos sobre o Trabalho dos menores, que desenvolviam trabalhos que até para um adulto era perigoso. Neste sentido, cita-se o relato de Grunspun²²:

No século XVIII, antes da Era Vitoriana, as crianças eram recrutadas pelos limpadores de chaminés, para trepar até o topo afunilado e desobstruir a saída da fumaça das chaminés das casas dos ricos. O único medo que superava o da escuridão e da altura era o medo do capataz que esperava embaixo se não cumprisse bem a tarefa.

²⁰ MANTOUX, Paul. A revolução industrial no século XVIII. Tradução: Sonia Rangel. São Paulo: Hucitec, 1999, p. 420.

²¹ HENDERSON, W. O. A revolução industrial: 1780/1914. Tradução: Maria Ondina. Lisboa: Verbo, 1969, p. 127.

²² GRUNSPUN, Haim. O trabalho das crianças e dos adolescentes. p . 48-49.

A partir do século XVIII, nas zonas rurais da Europa, a mão-de-obra dos menores passou a ser usada nos moinhos de algodão. De acordo com Grunspun²³:

Na Grã-Bretanha os proprietários de moinhos de algodão recolhiam, em todo o país, crianças órfãs e filhos de famílias pobres, fazendo-os trabalhar, pelo custo de alimentá-los e, quando de outros distritos, fornecendo um teto, sempre sem qualquer conforto, como abrigo de invernos congelantes.

Foi nesta época que surgiram as paróquias - unidade administrativa civil inglesa, subdivisão territorial do condado criada pela denominada Lei dos Pobres - que era encarregada de intermediar a mão-de-obra dos menores com os proprietários de moinhos de algodão. As crianças eram comercializadas sem nenhuma piedade e tratadas como mercadorias, cedidas em bloco com destino à fábrica onde deveriam ficar fechadas durante longos anos. Conforme constatação de Mantoux²⁴:

Nas tecelagens do século XVI surgem os primeiros exemplos de contratos coletivos de aprendizagem firmados entre os fabricantes e as paróquias: para elas, esta era uma ocasião de se desembaraçarem de suas crianças assistidas e, para os fabricantes, um meio de obter Trabalho gratuito e rebaixar os salários dos operários adultos.

Ainda sobre as paróquias e o comércio de menores para o Trabalho nas indústrias de algodão, havia uma exigência que o Empregador deveria se submeter. Segundo Mascaro²⁵: “No sórdido intercâmbio, tal paróquia podia especificar que o industrial teria que aceitar, no lote de menores, os “idiotas”, em proporção de um para cada vinte”.

²³ GRUNSPUN, Haim. O trabalho das crianças e dos adolescentes. p . 46.

²⁴ MANTOUX, Paul. A revolução industrial no século XVIII. p. 181.

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 20 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 16.

A situação dos aprendizes das paróquias nas primeiras fiações era lamentável: abandonados pelas famílias, ficam ao arbítrio dos patrões que os mantinham fechados em suas fábricas isoladas, longe de qualquer testemunha que pudesse comover-se com seu sofrimento. De acordo com Mantoux²⁶:

O único limite para seu dia de Trabalho era o esgotamento completo de suas forças: durava até dezoito horas, e os contramestres, cujo salário aumentava ou diminuía proporcionalmente ao Trabalho executado em cada oficina, não lhes permitia descansar um instante. Dos quarenta minutos para a principal ou única refeição, cerca de vinte eram destinados à limpeza das máquinas. Para não paralisar o funcionamento das máquinas, o Trabalho continuava dia e noite, através do revezamento de equipes.

Mas, infelizmente, não era só a indústria têxtil que explorava os menores, na oficina doméstica a exploração era praticada como uma coisa muito natural. Conforme Mantoux²⁷:

Entre os quinquilheiros de Birmingham, a aprendizagem começava aos 7 anos, entre os tecelões do norte e do sudoeste, aos 5, 4 anos... assim que fossem capazes de atenção e obediência.

Naquela época, apesar da crueldade e das péssimas condições de Trabalho dos menores, aquela situação tinha aprovação da sociedade. Conforme relatado por Mascaro²⁸:

Não havia nenhum ser humano de mais de 4 anos que não podia ganhar a vida trabalhando. Se os menores não cumpriam as suas obrigações na fábrica, os vigilantes aplicavam-lhes brutalidades, o que não era geral mas, de certo modo, tinha alguma aprovação dos costumes contemporâneos.

²⁶ MANTOUX, Paul. A revolução industrial no século XVIII. p. 422.

²⁷ _____ . _____ . p. 420.

²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. p. 16.

Até mesmo a Igreja não via problema algum no Trabalho dos menores, ou melhor, além de intermediar a mão-de-obra infantil, considerava inadmissível que crianças acima de seis anos não conseguissem prover o próprio sustento. “O reverendo David Davies recomendava que não fosse dado nenhum auxílio às crianças acima de 6 anos que não soubessem tricotar e, tampouco às crianças acima de 9 anos que não soubessem fiar linho ou lã”, segundo Mantoux²⁹.

Com o aparecimento das Corporações de Ofício que foram associações que surgiram na Idade Média, a partir do século XII, os menores, também chamados de aprendizes, começaram a receber dos mestres, o ensino do ofício. Conforme relatado por Martins³⁰:

Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava prestação de serviços com idade inferior. Ficam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxa para o mestre ensinar seus filhos. Se o Aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro. O companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra-mestra, prova que era muito difícil.

Além de não haver um limite de idade para a contratação de menores, as condições de trabalho também eram precárias.

“O Trabalho dos menores cercava-se de más condições sanitárias. Nas oficinas não havia higiene e eram organizadas casas de aprendizagem, raras, todavia, com dormitórios comuns para meninos e meninas”, segundo Mascaro³¹.

²⁹ MANTOUX, Paul. A revolução industrial no século XVIII. p. 421.

³⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 4-5.

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. p. 17.

E as dificuldades não param por aí, “A Jornada de Trabalho chegava a 18 horas no verão; porém, na maioria das vezes, terminava com o pôr-do-sol, por questão de qualidade do Trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros”, de acordo com Martins³².

Com a Revolução Industrial, e conseqüente necessidade de se aumentar a mão-de-obra, o número de crianças nas fábricas cresceu de forma nunca vista antes. Conforme Grunspun³³:

No século XIX com a Revolução Industrial, iniciada com a máquina a vapor, além dos trabalhos nas minas de carvão, trabalhavam nos moinhos e fiações. Depois, com as fábricas de tecidos e as manufaturas, as crianças também trabalhavam com suas famílias, em casa, com os acabamentos da produção das manufaturas. Em muitos casos crianças de 5 ou 6 anos de idade eram forçadas a trabalhar entre 13 e 16 horas por dia.

O aumento da produção, desencadeado pela Revolução Industrial, fez surgir uma nova realidade.

“Com a máquina aumentava-se a produção e reduzia-se o braço operário, com desemprego e exploração da mão-de-obra feminina e infantil”, de acordo com Moraes³⁴.

A invenção da máquina a vapor, também permitiu a instalação de indústrias onde existisse carvão, como ocorreu na Inglaterra e Escócia. Segundo Martins³⁵:

O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos. Ocorriam muitos acidentes do Trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do Trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a

³² MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. p. 5.

³³ GRUNSPUN, Haim. O trabalho das crianças e dos adolescentes. p. 46.

³⁴ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. Introdução ao direito do trabalho. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 67.

³⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. p. 6.

pneumonia. Trabalhava nas minas praticamente toda a família: pai, mãe e filhos.

Essa nova estrutura industrial aumentou as ofertas de emprego, havendo a necessidade de as pessoas deixarem o campo indo para as indústrias, o que fez surgir o Trabalho assalariado.

As conseqüências da industrialização logo puderam ser percebidas, principalmente na estrutura familiar, onde as famílias tomadas por excessivas jornadas de Trabalho já não tinham tempo para as atividades domésticas. Conforme relatado por Cunha³⁶:

As conseqüências funestas da industrialização fizeram-se sentir desde logo, não apenas na exploração das crianças, mas também nas jornadas desumanas, nos baixos salários e nas precárias condições de vida. Homens, mulheres e crianças foram obrigados a se dedicar à produção para o capital. Isto de dava pelo simples motivo de que o salário do homem adulto não era suficiente para cobrir os custos de sua manutenção e de sua reposição, ou seja, do sustento dele e de toda a família.

Igualmente, as conseqüências sociais da utilização da mão-de-obra infantil começam a se fazer sentir. Segundo Grunspun³⁷:

Muitas vezes com a aprovação de líderes políticos, sociais e religiosos, as crianças passaram a trabalhar nos serviços mais perigosos. Os resultados sociais malignos incluíam analfabetismo, com ulterior empobrecimento maior das famílias e uma multidão de crianças doentes, mutiladas e aleijadas.

Foi nessa época que os trabalhadores começaram a se reunir e se associar para reivindicar melhores condições de Trabalho, de salários, diminuição das jornadas excessivas e contra a exploração de menores e mulheres.

³⁶ CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. Direito do trabalho. p. 15-16.

³⁷ GRUNSPUN, Haim. O trabalho das crianças e dos adolescentes. p. 46.

De acordo com Martins³⁸:

Começa a haver necessidade de intervenção estatal nas relações do Trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores, a ponto de serem exigidos serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia ou até o pôr-do-sol, pagando metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens.

Somente após a Primeira Guerra Mundial, que se cuidou seriamente de se efetivar as medidas de proteção à infância. “Pôs-se fim a um regime brutal de exploração que desonrava todas as conquistas do progresso do século da aviação e do rádio”, conforme relata Segadas Vianna³⁹.

Diante de tanta crueldade por parte dos patrões, com relação às condições de Trabalho dos menores, o Estado não poderia mesmo permanecer inerte.

1.2 NO ÂMBITO NACIONAL

No Brasil, a história do Trabalho do Menor, inicia-se com o povoamento, ou seja, por volta de 1530. Segundo Fábio Pestana, *apud* Minharro⁴⁰:

Crianças e adolescentes embarcavam em naus portuguesas rumo a nossas terras, trabalhando como grumetes e pajens. Nessas condições submetiam-se a toda sorte de abusos, desde a exploração exaustiva de suas forças físicas na realização dos piores e mais perigosos trabalhos existentes nas embarcações, até privações alimentares, culminando com sevícias sexuais. Os pequenos eram considerados pouco mais que animais.

³⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. p. 5-6.

³⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v. 2. p. 1010.

⁴⁰ MINHARRO, Erotilde. A criança e o adolescente no direito do trabalho. p. 21.

Se com os filhos dos portugueses acontecia este tipo de situação, pode-se imaginar o que passavam os filhos dos escravos. De acordo com Lima Teixeira⁴¹:

Aos escravos, de maior ou Menor idade, não era assegurada proteção legal, e seus senhores empregavam os menores não somente em atividades domésticas, como nas indústrias rudimentares então existentes, como a da olaria, sendo habitual seu Trabalho nos campos desde a pequena idade. Vendidos a outros senhores, logo que seu desenvolvimento físico lhes permitia trabalhar, eram transportados para regiões distantes e não tinham, ao menos, o amparo materno.

Anos mais tarde, no Rio de Janeiro, crianças eram empregadas nas fábricas. Segundo Evaristo de Moraes *apud* Nascimento⁴²: “Em 1905, no Rio de Janeiro, crianças de 7 e 8 anos trabalhavam em fábricas, junto a máquinas e no horário noturno”.

Em 1912, para se ter uma idéia da situação, cita-se o relato de Deodato Maia *apud* Segadas Vianna⁴³:

As crianças ali vivem na mais detestável promiscuidade; são ocupadas nas indústrias insalubres e nas classificadas perigosas; faltam-lhes ar e luz; o menino operário, raquítico e doentinho, deixa estampar na fisionomia aquela palidez cadavérica e aquele olhar sem brilho - que denunciam o grande cansaço e a perda gradativa da saúde. No comércio de secos e molhados, a impressão não é menos desoladora: meninos de 8 a 10 anos carregam pesos enormes e são mal-alimentados; dormem promiscuamente no mesmo compartimento estreito dos adultos; sobre as tábuas do balcão e sobre esteiras também estendidas no soalho infecto das vendas. Eles começam a faxina às 5 horas da manhã e trabalham, continuamente, até às 10 horas ou meia-noite, sem intervalo para descansos.

⁴¹ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v. 2. p. 1008.

⁴² NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 55.

⁴³ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v. 2. p. 1010.

A mão-de-obra infanto-juvenil não era utilizada apenas nas fábricas, mas também na agricultura. De acordo com Minharro⁴⁴: “Na década de 1920 foram criadas as colônias agrícolas, que recolhiam as crianças das ruas com o objetivo de formar o trabalhador nacional”.

Em 1928, em Niterói no Rio de Janeiro, conforme Lemos Brito *apud* Dal-Rosso⁴⁵: “Verificou-se que menores de 7 anos trabalhavam 10 horas por dia em fornos de 1500 graus em fábricas de vidros. E a mesma situação era encontrada em fábricas de pólvora, fogos de artifício e tinturarias”.

Por volta de 1950, quando, segundo Dal-Rosso⁴⁶, “a economia brasileira se baseava fundamentalmente na produção agropecuária e o processo de industrialização se concentrava em produtos intermediários e de consumo final, 23,9% da força de Trabalho total provinha de menores de 19 anos”.

Ao longo da história brasileira, o Trabalho do Menor continuou tendo tratamento inadequado. Em 1995, de acordo com Silva⁴⁷:

Segundo estimativas da Organização Internacional do Trabalho, apesar de a Constituição Federal de 1988 vedar o Trabalho de menores de 14 anos, salvo na condição de Aprendiz, a situação é uma das mais sérias dentre as nações subdesenvolvidas: a taxa percentual de atividade econômica das crianças entre 10 e 14 anos varia entre 16,1% e 16,9%. Nordeste e Sul apresentam percentuais bastante próximos (21,8% e 20,5%, respectivamente), apesar de, na região Sul, os indicadores sociais apontarem para condições de vida mais elevadas. O mesmo raciocínio vale para a região Sudeste, com um percentual de 12,2%, quando comparada com as regiões Centro-Oeste (17,8%) e Norte (10,7%). A pouca discrepância entre os percentuais regionais, que demonstra o grau de tolerância oficial em relação ao descumprimento dos direitos

⁴⁴ MINHARRO, Erotilde. A criança e o adolescente no direito do trabalho. p. 25.

⁴⁵ DAL-ROSSO, Sadi; RESENDE, Mara Lúcia S. As condições de emprego do menor trabalhador. Brasília: Thesaurus, 1986. p. 71-72.

⁴⁶ _____ . _____ . p. 29.

⁴⁷ SILVA, Reinaldo Pereira e. O mercado de trabalho humano: a globalização econômica, as políticas neoliberais e a flexibilidade dos direitos sociais no Brasil. São Paulo: LTr, 1998. p. 137-138.

sociais, pode estar indicando o papel do Trabalho infantil como estratégia de composição da renda mensal familiar.

Isto só vem a confirmar o que já foi dito anteriormente: o Trabalho do Menor está diretamente ligado à situação econômica, neste caso a familiar, ou seja, na tentativa de compor uma renda familiar capaz de garantir as necessidades básicas, os menores se vêem obrigados a ingressar no mercado de Trabalho.

1.3 DIREITOS HUMANOS

O primeiro documento que se preocupou com os Direitos Humanos foi, segundo Dallari⁴⁸, a “Declaração de Direitos do Estado da Virgínia, na América do Norte, mas o que mais exerceu influência no mundo foi a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, aprovada pela Assembléia Nacional francesa de 1789”.

Em função das duas guerras mundiais, governos do mundo inteiro perceberam a necessidade de criar uma associação de países que lembrasse que nenhuma ambição justifica o desrespeito aos seres humanos. Assim surgiu a Organização das Nações Unidas - ONU.

Depois das atrocidades cometidas nas duas grandes guerras e preocupada em garantir direitos aos seres humanos, a ONU, conforme Dallari⁴⁹:

Encarregou um grupo de pessoas, entre os quais filósofos, juristas, cientistas políticos, historiadores, para prepararem um documento que proclamava os Direitos Humanos, assim, nasceu a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela ONU em 10 de dezembro de 1948.

⁴⁸ DALLARI, Dalmo de Abreu. Direitos humanos e cidadania. São Paulo: Moderna, 1998. p. 72.

⁴⁹ _____ . _____ . p. 72-73.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos baseia-se em fundamentos de liberdade, justiça e paz, e, entende que o desrespeito a estes fundamentos ofende a dignidade da humanidade.

Considera essencial que os Direitos Humanos sejam protegidos pelo Estado e que os Estados-membros das Nações Unidas promovam relações amistosas entre as nações, através da dignidade e da valorização da pessoa humana e da igualdade de direitos dos homens e das mulheres, decididos a promover o progresso social com melhores condições de vida para toda a humanidade.

Sobre a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, ensina Moraes⁵⁰:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Assim, o artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos⁵¹, diz que: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.

Preocupada com a discriminação, no artigo 2º⁵², dispõe:

Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião

⁵⁰ MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 16.

⁵¹ NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. Declaração universal dos direitos humanos. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 07 set. 2008.

⁵² _____ . _____ .

política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Como não poderia deixar de ser, uma das preocupações da Declaração Universal dos Direitos Humanos, foi com relação ao Trabalho. Assim, no seu artigo 23⁵³, dispõe:

1. Toda pessoa tem direito ao Trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de Trabalho e à proteção contra o desemprego; 2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual Trabalho; 3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social; 4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Por fim, no seu artigo 24⁵⁴, dispõe: “Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de Trabalho e férias periódicas remuneradas”.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos não é ratificável, como ocorre com outras normas internacionais. No entanto, de acordo com Sússekind⁵⁵:

Por consagrar princípios fundamentais da ordem jurídica internacional, caracterizadores da civilização contemporânea, é conceituada como fonte de máxima hierarquia no mundo do Direito. Tais princípios correspondem a direitos supraestatais, inerentes ao ser humano, que devem ser usufruídos e respeitados independentemente de tratados ratificados ou leis nacionais.

Por tratar de princípios fundamentais, é inegável a receptividade destes preceitos por vários ordenamentos jurídicos.

⁵³ NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. Declaração universal dos direitos humanos. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 07 set. 2008.

⁵⁴ _____ . _____ .

⁵⁵ SÚSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v. 2. p. 1127

1.4 DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

Pode-se considerar como marco inicial para o Direito Internacional das Crianças e Adolescentes, a Declaração de Genebra de 1924. Segundo Vianna⁵⁶:

Esta Declaração contribuiu para que se criasse, após a 2ª Grande Guerra, o Fundo das Nações Unidas para a Infância - UNICEF, em 1946, instituição hoje permanente, que vem se notabilizando mundialmente pelo Trabalho na defesa das crianças.

A Declaração Universal dos Direitos da Criança, aprovada pela Assembléia Geral da ONU em 20 de novembro de 1959, já no seu preâmbulo reconhece a necessidade de proteção ao Menor. Neste sentido, Nogueira⁵⁷ ressalta: “Isto ocorre porque a criança, em decorrência de sua imaturidade física e mental, precisa de proteção e cuidados especiais, inclusive proteção legal apropriada, antes e depois do nascimento”.

Conforme Nogueira⁵⁸, com o objetivo de proporcionar à criança uma infância feliz e que ela possa gozar de direitos e liberdades, a Declaração Universal dos Direitos da Criança, instituiu 10 princípios:

Princípio I: Direito à igualdade, sem distinção de raça religião ou nacionalidade; Princípio II: Direito a especial proteção para o seu desenvolvimento físico, mental e social; Princípio III: Direito a um nome e a uma nacionalidade; Princípio IV: Direito à alimentação, moradia e assistência médica adequadas para a criança e a mãe; Princípio V: Direito à educação e a cuidados especiais para a criança física ou mentalmente deficiente; Princípio VI: Direito ao amor e à compreensão por parte dos pais e da sociedade; Princípio VII: Direito à educação gratuita e ao lazer infantil; Princípio VIII: Direito a ser socorrido em primeiro lugar, em caso de catástrofes; Princípio IX: Direito a ser protegido contra o abandono e a exploração no Trabalho; e, Princípio X: Direito a

⁵⁶ VIANNA, Guaraci de Campos. Direito infanto-juvenil: teoria, prática e aspectos multidisciplinares. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2004. p. 53.

⁵⁷ NOGUEIRA, Paulo Lúcio. Estatuto da criança e do adolescente comentado. 4 ed. rev. aum. e atual. São Paulo: Saraiva, 1998. p. XVII.

⁵⁸ _____ . _____ . p. XVII-XIX.

crescer dentro de um espírito de solidariedade, compreensão, amizade e justiça entre os povos.

Como na Declaração Universal dos Direitos da Criança, no ordenamento jurídico brasileiro tem-se o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, que também adota o princípio da proteção integral. Segundo Elias⁵⁹, este princípio pode ser definido como: “O fornecimento, à criança e ao adolescente, de toda a assistência necessária ao pleno desenvolvimento de sua personalidade”.

O princípio da cooperação vem insculpido no artigo 227 da Constituição Federal e no artigo 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente⁶⁰, que preceitua:

É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

A partir do artigo 7º do ECA estão elencados os chamados direitos fundamentais, que são: direito à vida, à saúde, à liberdade, ao respeito, à dignidade, à convivência familiar e comunitária, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, à profissionalização e à proteção ao Trabalho. Na lição de Elias⁶¹: “Os direitos fundamentais são prerrogativas que o indivíduo tem em face do Estado; o Estado tem limites para sua atuação, não podendo invadir a defesa jurídica do cidadão”.

⁵⁹ ELIAS, Roberto João. Direitos fundamentais da criança e do adolescente. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 2.

⁶⁰ BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069Compilado.htm>. Acesso em: 13 ago. 2008.

⁶¹ ELIAS, Roberto João. Direitos fundamentais da criança e do adolescente. p. 7.

Segundo Liberati⁶², cabe ressaltar que:

Apesar de todo o corpo legislativo que garante os direitos de crianças e adolescentes, grande dificuldade se observa ao se tentar efetivar tais direitos, principalmente no que diz respeito ao âmbito do Trabalho infantil. Isso se deve justamente ao enraizamento cultural, inculcado no pensamento de grande parte da sociedade, que se obstina em colocar, muitas vezes, o estudo em segundo plano, enaltecendo, dessa maneira, o Trabalho precoce e desqualificado.

Como pode ser percebido, direitos existem, o problema está em fazer com que sejam cumpridos pela sociedade.

⁶² LIBERATI, Wilson Donizeti; DIAS, Fábio Muller Dutra. Trabalho infantil. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 33.

CAPÍTULO 2

EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO DO MENOR

2.1 NO ÂMBITO INTERNACIONAL

De acordo com Segadas Vianna⁶³: “Talvez seja no Código de Hamurabi, que data de 2.000 anos antes de Cristo, onde encontraremos as primeiras medidas de proteção aos menores, que trabalhavam como aprendizes”.

Porém, o que efetivamente se sabe é que somente em 1788 um grupo de pessoas, preocupado com a situação dos pequenos limpadores de chaminés, conseguiu obter algum resultado, segundo demonstra Grunspun⁶⁴:

Em 1788 um Ato especificou que a idade mínima dos pequenos trepadores era de 8 anos; mandava lavar essas crianças uma vez por semana, mandar para a igreja no sábado e que não deveriam ser forçados a subir na chaminé que estivesse com “fogo aceso atual”. Somente em 1834, cinquenta anos depois, na Era Vitoriana que mandava as crianças trabalharem “duro na terra”, um novo Ato dos limpadores de chaminé elevou a idade mínima para 10 anos de idade, como aprendizes.

Em seguida, dando continuidade a este movimento iniciado por este grupo de pessoas, surgem as tentativas de assistência à infância. Segundo Henderson⁶⁵: “Na Inglaterra foram feitas tentativas, em 1802 e 1819, para limitar as excessivas horas de Trabalho das crianças nas fábricas de algodão”.

⁶³ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v. 2. p. 1007.

⁶⁴ GRUNSPUN, Haim. O trabalho das crianças e dos adolescentes. p. 48-49.

⁶⁵ HENDERSON, W. O. A revolução industrial: 1780/1914. p. 137-138.

Já para Moraes⁶⁶: “A primeira lei verdadeiramente tutelar, foi a promulgada em 1802, sob o ministério de *Sir Robert Peel*; foi na Inglaterra e denominada *Moral and Health Act*. Regulou o Trabalho dos menores, proibindo-o à noite”.

Ainda sobre esta lei da Inglaterra, Delgado⁶⁷ diz: “O *Peel’s Act*, tentou conter as manifestações excessivamente violentas de exploração da força de Trabalho infantil e feminina pelo novo sistema econômico em crescimento”.

Seguindo esta necessidade de elaboração de leis que visassem regulamentar e proteger o Trabalho dos menores, começaram a surgir algumas medidas. De acordo com Henderson⁶⁸:

O *Althorp’s Act* de 1833 proibiu o emprego de crianças com menos de 9 anos, limitou as horas dos de idade entre os 9 e os 18 anos, e proibiu Trabalho de noite para crianças e gente nova, e foram nomeados fiscais para vigiar o cumprimento da lei. A Lei das Minas de Carvão, de 1842, proibiu o emprego de mulheres e crianças em trabalhos subterrâneos. Em 1847 a Lei das Dez Horas limitou o Trabalho semanal das mulheres e de gente nova a 58 horas, com um máximo de 10 horas diárias.

Esta tendência foi se disseminando por outros países. Segundo Henderson⁶⁹:

Na Prússia, um decreto de 1839 proibia o emprego de crianças, com idade inferior aos 9 anos, em minas e fábricas, e limitava a 10 horas o Trabalho dos jovens com menos de 16 anos. Além disso, os jovens não podiam trabalhar de noite, nem aos domingos nem em feriados públicos. Na Rússia, em 1882, foi proibido o emprego de crianças com menos de 12 anos e limitou o Trabalho dos jovens (de idade entre 12 e 15 anos), a oito horas.

⁶⁶ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. Introdução ao direito do trabalho. p. 72.

⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 94.

⁶⁸ HENDERSON, W. O. A revolução industrial: 1780/1914. p. 137-138.

⁶⁹ _____ . _____ . p. 137-138.

Não tardou para que a França seguisse esse exemplo. De grande importância foi o inquérito do Dr. *Villermé* em 1840 sobre a condição dos trabalhadores. De acordo com Gomes⁷⁰: “Resultou deste inquérito, uma lei francesa de 1841 que proibia a o Trabalho nas fábricas e manufaturas de menores de 8 anos”.

Na Inglaterra a primeira legislação que ampliou as medidas de proteção ao Menor trabalhador foi promulgada em 1878. Segundo Grunspun⁷¹, esta lei estipulava:

A idade mínima dos empregados: 10 anos de idade, se passou a restringir o emprego de crianças entre 10 e 14 anos para dias alternados, ou consecutivos de meio período, além de fazer em cada sábado meio feriado. Essa legislação limitava também o dia de Trabalho para as crianças de 14 e 18 anos, em 12 horas com um intervalo de 2 horas para as refeições e repouso.

E as Leis de proteção ao Menor trabalhador não paravam de se expandir. Conforme descrito por Segadas Vianna⁷²:

Na Bélgica, a Lei de 28.05.1888 registra um conjunto de medidas protetoras. A Alemanha, em 1891, expedia um Código Industrial (*Gewerbeordnung*), incluindo proteção aos menores trabalhadores. A Suíça teve uma lei em 1877, a Áustria em 1855, a Holanda em 1889 e Portugal em 1891 expedia sua primeira lei de proteção aos menores.

Seguindo esta expansão de leis de proteção ao Menor, a Itália em 1886 editou uma lei. Segundo Barros⁷³, esta lei:

Proibia a admissão de menores de 9 anos em trabalhos subterrâneos e aos menores de 9 aos 15 anos, quando a natureza do Trabalho fosse incompatível com seu estado físico. Limitava a 8 horas diárias o Trabalho dos menores de 12 anos e proibia o

⁷⁰ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de direito do trabalho. 17 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 420-421.

⁷¹ GRUNSPUN, Haim. O trabalho das crianças e dos adolescentes. p 48.

⁷² SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v. 2. p. 1010.

⁷³ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 536-537.

emprego dos trabalhadores com menos de 15 anos nos serviços perigosos e insalubres.

O Chile teve sua primeira lei de proteção aos menores em 1907. De acordo com Barros⁷⁴: “Assegurou-se a obrigatoriedade e irrenunciabilidade do repouso semanal para os menores de 16 anos”.

No mesmo ano, 1907, a Argentina editou a Lei nº 5.291. Conforme relatado por Adalberto Martins⁷⁵: “esta lei proibiu o Trabalho dos menores de 10 anos bem como o Trabalho noturno de menores de 16 anos e o Trabalho de menores de 12 anos em estabelecimentos industriais”.

A primeira Conferência Internacional do Trabalho foi convocada em Berlim, em 1890, presentes representantes da França, Alemanha, Áustria, Holanda, Bélgica, Inglaterra, Itália, Dinamarca, Portugal, Suécia, Noruega, Suíça, Espanha e Luxemburgo. De acordo com Mascaro⁷⁶:

Houve sugestões para a criação de uma Repartição Internacional para estudos e estatísticas de Trabalho. Na época, Guilherme II solicitou o apoio do Papa Leão XIII, e este, no ano seguinte, promulgaria a Encíclica *Rerum Novarum*.

A Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, datada de 15.05.1891, foi o primeiro documento em que a Igreja reconhecia a tremenda injustiça social que estava ocorrendo. De acordo com Moraes⁷⁷:

Ela passou a aceitar e recomendar a intervenção estatal na economia como único meio capaz de dar cobro aos abusos do regime. Exigiu toda uma legislação protetora, inclusive um salário justo segundo os melhores ensinamentos dos doutores da Igreja.

⁷⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 538.

⁷⁵ MARTINS, Adalberto. A proteção constitucional ao trabalho de crianças e adolescentes. p. 59.

⁷⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. p. 92.

⁷⁷ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. Introdução ao direito do trabalho. p. 69.

O Tratado de Versalhes, de 28 de junho de 1919, também foi de grande relevância para o reconhecimento da necessidade de proteção ao Trabalho dos menores.

Segundo Moraes⁷⁸: “De 1848 a 1919 - daí para diante não era mais possível fazer calar as reivindicações operárias nem as adesões que elas provocavam por toda a parte: de professores, intelectuais, patrões, políticos”.

Nos Estados Unidos, com um movimento sindical já bem significativo, instituem-se as primeiras Secretarias do Trabalho a partir de 1867. Mas, segundo Grunspun⁷⁹:

Foi somente no governo de *Franklin D. Roosevelt*, na Grande Depressão, quando faltou emprego para os adultos, que no programa do *New Deal*, o Congresso aprovou em 1933, nova lei que estabelecia a idade mínima de 16 anos para o Trabalho infantil na indústria, coincidindo com a obrigatoriedade escolar até essa idade, com escola garantida pelo Estado. Mesmo assim, em 1935, a Corte Suprema julgou a lei inconstitucional. Entretanto, o Trabalho infantil foi reduzido e a nova lei de *Roosevelt* de 1938, conhecida como Lei Federal sobre Salário e Hora (*Federal Wage and Hour Law*), foi declarada constitucional pela Suprema Corte em 1941, quando a América já estava envolvida na indústria da guerra.

Como se percebe, o caminho percorrido pelos menores, para conseguir estas normas de proteção ao Trabalho, foi bastante árduo até que o Estado finalmente começou a intervir nas relações de Trabalho, como forma de garantir o mínimo necessário para os trabalhadores juvenis.

⁷⁸ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. Introdução ao direito do trabalho. p. 73.

⁷⁹ GRUNSPUN, Haim. O trabalho das crianças e dos adolescentes. p 50-51.

2.1.1 Organização Internacional do Trabalho - OIT

Em 1918, com o fim da Primeira Guerra Mundial, realizaram-se em Londres duas conferências que foram muito importantes para a criação da Organização Internacional do Trabalho. Segundo Wilson *apud* Nascimento⁸⁰:

Reuniram-se representantes dos trabalhadores das potências aliadas, por iniciativa do Partido Trabalhista Britânico e da Central Sindical *Trades Union Congress* (TUC). Exigiram que os trabalhadores estivessem representados na Conferência de Paz e que, simultaneamente, se celebrasse uma conferência mundial do Trabalho e do socialismo.

A OIT foi fundada pelo Tratado de Versalhes no ano de 1919, com sede em Genebra e tem o objetivo de realizar a Justiça Social entre os povos, condição básica para a manutenção da paz internacional. Segundo Grasielle Nascimento⁸¹: “A importância de sua criação e do Trabalho que desempenha, levou a organização a fazer parte da Organização das Nações Unidas”.

A OIT não é um parlamento internacional ou uma organização supranacional com determinação sobre os Estados-membros, por isso, suas decisões dependem da concordância dos participantes. Segundo Délio Maranhão *apud* Adalberto Martins⁸², “é a única organização internacional em que a representação dos Estados é tripartida: representantes do governo, dos empregados e dos empregadores”.

A OIT desde a sua fundação vem se preocupando em proteger o Menor trabalhador. Para tanto, editou Convenções e Recomendações

⁸⁰ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 36-37.

⁸¹ NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. A educação e o trabalho do adolescente. Curitiba: Juruá, 2005. p. 29.

⁸² MARTINS, Adalberto. A proteção constitucional ao trabalho de crianças e adolescentes. p. 41.

sobre a idade mínima de admissão no Trabalho, porém, estas prescrições eram limitadas a alguns setores da atividade econômica. Conforme Goulart⁸³:

Em 1973, a OIT adotou a Convenção nº 138, chamada de Convenção sobre a Idade Mínima, que, pela primeira vez, tratou do tema de forma geral, abrangendo todas as formas de Trabalho. Essa Convenção veio acompanhada da Recomendação nº 146, chamada de Recomendação sobre a Idade Mínima.

As Convenções da OIT que tratam de forma específica do Trabalho do Menor regulamentam, basicamente, a idade mínima para admissão em diversos setores e atividades e estabelecem normas de saúde, segurança, condições de Trabalho, assistência, benefícios e educação. São elas:

Convenções nº 5 e 6 de 1919; Convenção nº 7 de 1920; Convenções nº 10, 13, 15 e 16 de 1921; Convenção nº 33 de 1932; Convenções nº 37, 38, 39 e 40 de 1933; Convenções nº 52 e 58 de 1936; Convenções nº 59 e 60 de 1937; Convenções nº 78 e 79 de 1946, Convenção nº 83 de 1947, Convenção nº 90 de 1948; Convenção nº 112 de 1959; Convenção nº 117 de 1962; Convenções nº 123 e 124 de 1965; Convenção nº 128 de 1967; Convenção nº 136 de 1971; Convenções nº 138 e 146 de 1973; Convenção nº 142 de 1975; e, finalmente, Convenção nº 182 de 1999.

Além dessas normas internacionais, há várias Recomendações da OIT sobre o Trabalho do Menor. Segundo Barros⁸⁴, são elas: “nº 4, 14, 41, 45, 52, 57, 60, 77, 79, 80, 87, 96, 101, 117 e 190 além de outras não específicas”.

Das Convenções da OIT citadas, as que foram ratificadas pelo Brasil, de acordo com Grasielle Nascimento⁸⁵, são: “nº 5, 6, 7, 10, 16, 52, 58, 117, 124, 136, 138, 142 e 182”.

⁸³ GOULART, Marcelo Pedrosa. A convenção sobre a idade mínima e o direito brasileiro. *In*: CORRÊA, Lelio Bentes; VIDOTTI, Tarcio José. (Coord.). Trabalho infantil e direitos humanos: homenagem a Oris de Oliveira. São Paulo: LTr, 2005. p. 96.

⁸⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 539.

⁸⁵ NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. A educação e o trabalho do adolescente. p. 41.

Recentemente, o governo brasileiro editou o Decreto nº 6.481⁸⁶ de 12 de junho de 2008, com o objetivo de regulamentar os artigos 3º, alínea “d” e 4º da Convenção 182 da OIT que trata da proibição das piores formas de Trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação. Através deste decreto, foi aprovada uma lista das piores formas de Trabalho infantil (Lista TIP). As atividades descritas na lista são proibidas para menores de 18 anos, salvo algumas hipóteses previstas no decreto. O que chama a atenção é que a lista inclui o Trabalho doméstico e serviços externos que impliquem manuseio e porte de valor, como por exemplo, *office-boys*.

Vale lembrar, que as Convenções e Recomendações da OIT somente passam a incorporar o ordenamento jurídico nacional na mesma hierarquia das leis ordinárias depois de submetidas ao Congresso Nacional para aprovar a ratificação da Convenção ou para adotar as normas constantes da Recomendação.

2.2 NO ÂMBITO NACIONAL

Para se ter uma idéia de como os menores eram tratados pelo governo brasileiro, cita-se uma Lei de 8 de julho de 1865, que segundo Renato Pinto Venâncio *apud* Minharmo⁸⁷:

Autorizou o governo a preencher as vagas nos corpos da armada, convocando crianças de doze anos de idade para as frentes de batalha durante a Guerra do Paraguai. Estes meninos viviam nas ruas ou foram retirados de suas famílias, ou, ainda, retirados de instituições destinadas a meninos maiores de sete anos. No ano de 1868 o Brasil chegou a ter o contingente de 1.470 menores alistados na Marinha.

⁸⁶ BRASIL. Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13 jun. 2008. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.htm>. Acesso em: 29 set. 2008.

⁸⁷ MINHARRO, Erotilde. A criança e o adolescente no direito do trabalho. p. 23.

Após esta lamentável constatação, em 1882, segundo Segadas Vianna⁸⁸: “Cuidou-se de assegurar ensino profissional, ou aprendizado, aos menores, mas a par dessa educação nenhuma medida protetora fora aventada”.

De acordo com Goulart⁸⁹: “Somente no final do século XIX e já no regime republicano, veio a lume o primeiro corpo de normas a regulamentar o Trabalho da criança e do adolescente”.

Desta forma, o Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891, conforme Sússekind⁹⁰: “Fixou em nove horas a duração máxima do Trabalho dos menores do sexo masculino e em sete horas a dos menores do sexo feminino. Porém, este decreto tinha a incidência limitada ao então Distrito Federal”.

Diante da necessidade de regulamentar o Trabalho do Menor, várias normas foram sendo editadas. Segundo Segadas Vianna⁹¹:

Em 1911, Nicanor do Nascimento criou um projeto que proibia o Trabalho dos menores de 10 anos. Dos 10 aos 15 anos - só quando soubessem ler e escrever em português. O Trabalho noturno era vedado aos menores de 18 anos, ressalvado os artistas, com consentimento dos que lhes completam a capacidade jurídica.

Em seguida, veio o Projeto Parlamentar nº 4-A, de 1912. De acordo com Nascimento⁹²:

Este projeto proibia o Trabalho aos menores de 10 anos e fixava a duração da Jornada de Trabalho dos menores entre 10 e 15 anos, no limite de seis horas diárias, condicionando, ainda, a

⁸⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v. 2. p. 1011.

⁸⁹ GOULART, Marcelo Pedroso. A convenção sobre a idade mínima e o direito brasileiro. *In*: CORRÊA, Lelio Bentes; VIDOTTI, Tarcio José. (Coord.) Trabalho infantil e direitos humanos: homenagem a Oris de Oliveira. p. 98.

⁹⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v. 2. p. 806.

⁹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. 22 ed. atual. por Arnaldo Sússekind e João de Lima Teixeira Filho. v. 1. São Paulo: LTr, 2005. p. 54.

⁹² NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 55.

contratação dos menores à realização de exame médico e certificado de freqüência anterior em escola primária.

O problema destas medidas estava no fato de que como a maioria não foi regulamentada, acabou por cair no esquecimento. Mesmo assim, três anos mais tarde, em 1915, Maximiliano Figueiredo, relator da Comissão de Constituição e Justiça da Câmara, apresentou o projeto de um Código de Trabalho, resultante de vários projetos. Conforme Segadas Vianna⁹³:

Este projeto estabelecia que seriam capazes de contratar os maiores de 16 anos. Todavia, esta capacidade era presumida, uma vez que o representante legal dos menores poderia impedir ou interromper o exercício deste direito, quando o Trabalho lhes pudesse prejudicar a saúde ou ofendesse o seu conceito de boa fama.

Outras medidas locais, como por exemplo, o Decreto Municipal nº 1.801 de 1917 estabeleceu medidas de proteção aos menores que trabalhavam no Rio de Janeiro. Mas, para Barros⁹⁴: “Sua aplicação também foi considerada “letra Morta”, à semelhança do que ocorreu com o Decreto nº 16.300 de 1923, que vedava o Trabalho dos menores de 18 anos por mais de seis horas em 24 horas”.

Em 1926, foi editada a Lei nº 5.083. Segundo Nascimento⁹⁵: “Ela fixou a duração da Jornada de Trabalho do trabalhador Menor de 18 anos em seis horas diárias”.

Em 12.10.1927, pelo Decreto nº 17.934-A, foi promulgado o Código de Menores, no qual vem regulado o Trabalho dos menores no capítulo IX. Estabeleceu, de acordo com Moraes Filho⁹⁶: “Idade mínima de 12 anos, proibição do Trabalho nas minas, de Trabalho noturno aos menores de 18 anos e na praça pública aos menores de 14 anos”.

⁹³ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v.1. p. 54.

⁹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 537.

⁹⁵ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 55.

⁹⁶ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. Introdução ao direito do trabalho. p. 97.

Nos anos 30 houve uma expressiva evolução do Direito do Trabalho no Brasil, resultante de fatores políticos, econômicos e legislativos. Em função disto, conforme Barros⁹⁷:

Vieram os Decretos nº 22.042, de 1932, limitando a 14 anos a idade mínima para o emprego de menores na indústria, o Decreto nº 423, de 1935, que ratificou as Convenções Internacionais da OIT nº 5 e 6, o Decreto nº 6.029, de 1940, sobre instituição de cursos profissionais e o Decreto-Lei nº 3.616, de 1941, instituindo a Carteira de Trabalho do Menor, extinta em 1969, com a Carteira de Trabalho e Previdência Social comum aos adultos e menores. Em 1943, editou-se a CLT, contendo um capítulo destinado à proteção do Menor.

Em 1939 foi editado o Decreto-lei nº 1.238 que criou cursos de aperfeiçoamento profissional, assegurando a participação dos menores trabalhadores.

Em 1964 pela Lei nº 4.513 foi criada a Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor - FUNABEM, a quem competia formular e implantar a Política Nacional do Bem-Estar do Menor em todo o território nacional. A nível estadual foram criadas as Fundações Estaduais do Bem-Estar do Menor - FEBEM. De acordo com Machado⁹⁸:

Estes estabelecimentos não passavam de gigantescos internatos para crianças e adolescentes, basicamente carentes. O argumento era de que estariam mais bem assistidos do que em companhia de suas famílias. Estas crianças eram retiradas da companhia de seus pais para colocação em adoção, sem que houvesse violação dos deveres do poder familiar, apenas em razão da carência econômica das famílias.

⁹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 537-538.

⁹⁸ MACHADO, Martha de Toledo. A proteção constitucional de crianças e adolescentes e os direitos humanos. São Paulo: Manole, 2003. p. 27-28.

O Código de Menores de 1927 teve vida longa, sendo revogado pelo Decreto nº 6.697 de 1979 que aprovou o novo Código de Menores. Conforme Carlos Flores de Moraes *apud* Nascimento⁹⁹:

O novo código manteve a mesma concepção do código revogado e incorporou os princípios da Consolidação das Leis do Trabalho ao estabelecer no seu art. 87 que “a proteção do Trabalho do Menor é regulada por legislação especial”.

Em 1986 pelo Decreto nº 2.318, foi criado o instituto do “Menor assistido”, destinado a adolescentes com idade entre 12 e 18 anos. O Decreto nº 94.338/87 regulamentou o decreto mencionado anteriormente, instituindo o Programa do Bom Menino. Conforme Grasielle Nascimento¹⁰⁰:

O objetivo do programa era a inserção do adolescente carente no mercado de Trabalho, com a exigência de ser desenvolvido em locais apropriados da empresa. Tratava-se de um regime especial de Trabalho cuja jornada era de 4 horas diárias, mediante pagamento de uma bolsa de iniciação (não inferior a 50% do salário mínimo), com direito a 30 dias de ausência às atividades. Apesar de não considerar o vínculo empregatício com a empresa, a bolsa era anotada na carteira de Trabalho e exigia-se um seguro de acidentes pessoais.

Não por acaso, o Brasil foi o primeiro país da América Latina e do Caribe a fazer parte do Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC), da OIT. Segundo Vivart¹⁰¹: “O ano era 1992 e naquela época, nossa taxa de atividade envolvendo crianças entre 10 e 14 anos era de 18%, só perdendo para o Paraguai (19,9%) e para o Haiti (24,4%), conforme pesquisa realizada com apoio da UNICEF”.

O Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – PETI é um projeto do governo federal que foi criado objetivando o afastamento de crianças e adolescentes do Trabalho precoce, através da transferência de renda para suas

⁹⁹ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 59.

¹⁰⁰ NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. A educação e o trabalho do adolescente. p. 27.

¹⁰¹ VIVART, Veet. Crianças invisíveis: um enfoque da imprensa sobre o trabalho infantil doméstico e outras formas de exploração. São Paulo: Cortez, 2003. p. 15.

famílias. De acordo com a Portaria nº 458¹⁰², de 4 de outubro de 2001 da Secretaria de Estado de Assistência, o objetivo geral do PETI é: “Erradicar, em parceria com os diversos setores governamentais e da sociedade civil, o Trabalho infantil nas atividades perigosas, insalubres, penosas ou degradantes nas zonas urbana e rural”.

A Fundação Abrinq, instituição sem fins lucrativos, foi criada em 1990 com o objetivo de mobilizar a sociedade para questões relacionadas aos direitos da infância e da adolescência. De acordo com Minharro¹⁰³:

Dentro dessa visão foi lançado o Programa Empresa Amiga da Criança, com a finalidade de conscientizar o empresariado da importância da não-utilização da mão-de-obra de crianças em seu processo produtivo. A empresa que se engaja no projeto e cumpre as metas estabelecidas recebe um selo para ser utilizado em seus produtos atestando que estes não foram fabricados com o Trabalho infanto-juvenil.

Todavia, apesar da existência de muitas leis e projetos para regular e conscientizar sobre a necessidade de proteção ao Menor trabalhador, infelizmente, o que se pode verificar é a flagrante contradição entre duas ordens: o ideal e o real.

2.2.1 Constituições Federais

Passa-se agora a uma análise constitucional sobre o Trabalho do Menor.

A Constituição Imperial de 1824 não trazia nenhuma medida protetiva às atividades trabalhistas desempenhadas por crianças e adolescentes.

¹⁰² BRASIL. Portaria nº 458, de 4 de outubro de 2001. Estabelece Diretrizes e Normas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – PETI. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 2001. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/programas/rede-suas/protecao-social-especial/programa-de-erradicacao-do-trabalho-infantil-peti/legislacao>>. Acesso em: 06 nov. 2008.

¹⁰³ MINHARRO, Erotilde. A criança e o adolescente no direito do trabalho. p. 95.

Segundo Adalberto Martins¹⁰⁴: “Apenas se limitou a assegurar a liberdade de Trabalho e abolir as corporações de ofícios”.

A Constituição da República, de 1891, de acordo com Minharro¹⁰⁵: “Além de não ter nenhuma proteção ao Trabalho infanto-juvenil ainda revogou o Decreto nº 2.827 de 1879 que garantia aos menores de 21 anos a assistência de pais e tutores na assinatura de contratos de locação de serviços”.

A Constituição de 1934, conforme Segadas Vianna¹⁰⁶: “Proibia o Trabalho dos menores de 14 anos, o Trabalho noturno dos menores de 16 anos e nas indústrias insalubres aos menores de 18 anos. Também proibia a diferença de salário por motivo de idade”.

A Constituição de 1937, seguindo as normas estabelecidas pela constituição anterior, de acordo com Barros¹⁰⁷, “manteve as mesmas restrições aos menores de 14, 16 e 18 anos de idade”.

A Constituição de 1946 continua proibindo o Trabalho para menores de 14 anos, em indústrias insalubres a menores de 18 anos e elevou a 18 anos a idade mínima para o Trabalho noturno. Porém, conforme Dal-Rosso¹⁰⁸: “Deveriam ser respeitadas as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo juiz competente, abrindo-se novamente o caminho a violações do texto constitucional, sobretudo por possibilitar interpretações ambíguas”.

A Constituição de 1967 representou um retrocesso legislativo, pois, consagrou a proibição de Trabalho aos menores de 12 anos.

¹⁰⁴ MARTINS, Adalberto. A proteção constitucional ao trabalho de crianças e adolescentes. p. 33.

¹⁰⁵ MINHARRO, Erotilde. A criança e o adolescente no direito do trabalho. p. 24.

¹⁰⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v. 1. p. 75.

¹⁰⁷ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 542.

¹⁰⁸ DAL-ROSSO, Sadi; RESENDE, Mara Lúcia S. As condições de emprego do menor trabalhador. p. 73.

Conforme Adalberto Martins¹⁰⁹:

Este dispositivo foi repetido pela Emenda Constitucional de 1969, fato que motivou a edição do Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, que promoveu alterações nos arts. 402 e 403 da CLT, os quais, até então, consagravam a possibilidade de Trabalho tão-somente, a partir dos 14 anos.

A Constituição de 1988, conhecida como a “Constituição Cidadã”, é a que vigora no momento. Segundo Barros¹¹⁰:

Proibiu a diferença de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de idade, voltou a fixar o limite mínimo para o Trabalho do Menor em 14 anos, abrindo uma exceção aos aprendizes: 12 anos. Proibiu o Trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos. Tacitamente, ficou revogado o art. 405, § 1º, da CLT, que permitia aos maiores de 16 anos, estagiários de cursos de aprendizagem, o Trabalho em serviços perigosos ou insalubres, desde que o local fosse vistoriado pela autoridade competente e desde que o Menor fosse submetido a exame médico semestralmente. Em dezembro de 2000, a Lei nº 10.097 revogou expressamente o citado § 1º do art. 405 da CLT.

Por fim, a Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, fixou o limite mínimo de idade para o Trabalho do Menor em 16 anos, admitindo sua contratação com idade inferior apenas como Aprendiz e, ainda assim, a partir de 14 anos. Conforme Barros¹¹¹:

O limite da idade aumentado para 16 anos permitiu a ratificação pelo Brasil da Convenção nº 138 da OIT, isto porque o limite de idade fixado pela Constituição em 14 anos conflitava com a idade mínima exigida naquele instrumento internacional.

Analisando-se as constituições federais chega-se a conclusão que em algumas houve progressos e em outras regressos legislativos.

¹⁰⁹ MARTINS, Adalberto. A proteção constitucional ao trabalho de crianças e adolescentes. p. 70.

¹¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 542.

¹¹¹ _____ . _____ . p. 542-543.

O fato é que desde a Constituição de 1934 o legislador tem inserido no texto constitucional normas de tutela ao Menor trabalhador.

2.2.2 Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA

Pensando em criar um mecanismo de tutela específica dos interesses do Menor, foi criado o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA. Conforme Nascimento¹¹²:

A Lei nº 8.069, de 13.07.1990, que aprovou o Estatuto da Criança e do Adolescente, estatuiu no seu Capítulo V importantes normas para proteção do Menor, inspiradas nos Princípios da Declaração Universal dos Direitos da Criança.

O Estatuto da Criança e do Adolescente adota, como já dito anteriormente, o princípio da proteção integral, que tem como fundamento a promoção do pleno desenvolvimento físico e mental dos menores, conferindo-lhes direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais.

No ECA, os menores têm assegurado o direito à profissionalização e à proteção no Trabalho regulamentados do artigo 60 ao 69. Assim, o artigo 60 diz que: “É proibido qualquer Trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de Aprendiz”¹¹³.

¹¹² NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 65.

¹¹³ BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069Compilado.htm>. Acesso em: 13 ago. 2008.

O artigo 63 refere-se à formação técnico-profissional, garantindo acesso e frequência obrigatória ao ensino regular, atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente e horário especial para o exercício das atividades.¹¹⁴

O artigo 65 preceitua que “ao adolescente Aprendiz, maior de 14 anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários”.¹¹⁵

O artigo 66 prevê proteção ao Trabalho do adolescente portador de deficiência; e o artigo 67 veda a prestação de Trabalho noturno - compreendido entre as 22 horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte -, perigoso, insalubre, penoso, prestado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social ou em horários e locais que não permitam a frequência à escola.¹¹⁶

O artigo 68, que trata do Trabalho educativo, prevê a capacitação para o exercício de atividade regular remunerada ao adolescente que dele participe. Por fim, o artigo 69 diz que o adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no Trabalho, respeitando a condição de pessoa em desenvolvimento e capacitação profissional adequada ao mercado de Trabalho.¹¹⁷

Ao ser feita uma análise sobre tais artigos, observa-se a necessidade de se tentar coibir, ao máximo, a exploração do Trabalho infanto-juvenil. Como exemplifica Liberati¹¹⁸:

Seja pelo uso de crianças e adolescentes em atividades lesivas ao seu desenvolvimento físico e mental, bem como à sua própria

¹¹⁴ BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069Compilado.htm>. Acesso em: 13 ago. 2008.

¹¹⁵ _____ . _____ .

¹¹⁶ _____ . _____ .

¹¹⁷ _____ . _____ .

¹¹⁸ LIBERATI, Wilson Donizeti; DIAS, Fábio Muller Dutra. Trabalho infantil. p. 74.

dignidade, seja pelas condições do emprego, pela falta de aprendizagem ou pelo número excessivo da Jornada de Trabalho.

Assim, seguindo a linha da Constituição Federal, o Estatuto da Criança e do Adolescente passou a considerar crianças e adolescentes como cidadãos, com direitos pessoais e sociais garantidos. O grande desafio agora é fazer que este estatuto não seja considerado “mais uma letra morta” a exemplo de normas anteriores que regulavam a tutela do Menor.

2.2.3 Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT foi aprovada pelo o Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sistematizando toda a legislação trabalhista até então existente.

A CLT reserva o Capítulo IV para estabelecer regras sobre o Trabalho do Menor, intitulado “Da Proteção do Trabalho do Menor”, constante do Título III, da CLT. Algumas de suas normas (artigos 402, 403, 407 a 410, 414 a 427, 439 e 441 da CLT) são aplicáveis também ao empregado rural Menor. Conforme Barros¹¹⁹:

As disposições constantes deste capítulo não se aplicam ao Menor que presta serviços em oficinas de sua família e esteja sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II da CLT. Isto significa que, mesmo em oficina de família, o Menor não poderá trabalhar à noite, em condições insalubres e perigosas, em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade, tampouco em serviços que demandem emprego de força muscular superior a 20 quilos para o Trabalho contínuo ou 25 quilos para o Trabalho ocasional. Proíbe-se-lhe, também, a prorrogação de jornada, salvo regime de compensação e força maior, esclarecendo-se que, se o Menor trabalhar em mais de um estabelecimento, o total das horas de Trabalho não poderá ultrapassar oito horas diárias. As normas contidas nesse capítulo são imperativas, insuscetíveis de renúncia pelas partes.

¹¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 543-544.

O capítulo é dividido em 6 seções, assim distribuídas, conforme Nascimento¹²⁰:

Nas Seções I e II estão inseridas as normas de regência do Trabalho do Menor, a idade mínima para o Trabalho, os tipos de Trabalho permitidos e proibidos aos menores e a duração do Trabalho. A Seção III que tratava das regras de admissão no emprego e expedição da carteira de Trabalho do Menor foi revogada. Nas Seções IV, V e VI estão regulados os deveres dos responsáveis legais e empregadores em relação aos menores, da aprendizagem, das penas aplicáveis aos infratores das normas previstas no Capítulo, da capacidade do Menor e da prescrição dos créditos trabalhistas.

Assim, atualmente, as normas de proteção ao Menor trabalhador estão contidas na Constituição Federal, no Estatuto da Criança e do Adolescente, na Consolidação das Leis do Trabalho e leis esparsas.

¹²⁰ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 60.

CAPÍTULO 3

O TRABALHO DO MENOR

3.1 NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR

É notório que os princípios representam a base fundamental de todo ordenamento jurídico, tal como um alicerce, dos quais se constroem todas as normas jurídicas.

Conforme Delgado¹²¹:

O Princípio da Proteção informa que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Já as normas de proteção ao Trabalho do Menor se justificam em razão de sua condição de pessoa em desenvolvimento, necessitando de proteção diferenciada e integral.

De acordo com Goulart¹²²:

A Doutrina da Proteção Integral, que informa o Direito da Criança e do Adolescente brasileiros, está fundamentada no seguinte tripé:
a) reconhecimento da criança e do adolescente como sujeitos de direitos; b) reconhecimento da criança e do adolescente como seres humanos em desenvolvimento; c) prioridade absoluta.

¹²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. p. 197-198.

¹²² GOULART, Marcelo Pedroso. A convenção sobre a idade mínima e o direito brasileiro. *In*: CORRÊA, Lelio Bentes; VIDOTTI, Tércio José. (Coord.). Trabalho infantil e direitos humanos: homenagem a Oris de Oliveira. p. 101.

É evidente que o trabalho é um direito que deve ser garantido a todos os cidadãos, porém, ele não pode ser priorizado em detrimento do desenvolvimento do Menor.

Para Elías Mendelievich *apud* Minharro¹²³:

Privar crianças e adolescentes das atividades típicas da idade (brincadeiras, jogos, estudos, etc.) é condená-los a um futuro nebuloso, impedindo sua ascensão profissional e ceifando as oportunidades de melhoria de sua condição social. É nessa premissa que se encontra o alicerce para a proteção do Trabalho infanto-juvenil.

Os fundamentos de proteção ao Trabalho do Menor são de ordem fisiológica, cultural, moral e de segurança. De acordo com o estabelecido no ordenamento jurídico brasileiro, a proteção ao Trabalho do Menor ocorre ao se ter em conta a observância das seguintes regras.

3.1.1 Segurança e Medicina do Trabalho

Evidentemente não basta assegurar uma indenização ou pensões mensais ao trabalhador vitimado por acidente do Trabalho ou qualquer outra doença profissional, se em contrapartida não se fizer nada para evitar ou reduzir os riscos do Trabalho.

Segundo Segadas Vianna¹²⁴: “Essa preocupação com o problema dos acidentes do Trabalho e da necessidade de dar segurança ao trabalhador, levou a OIT a considerar a adoção de medidas preventivas e a orientação nesse sentido”.

¹²³ MINHARRO, Erotilde. A criança e o adolescente no direito do trabalho. p. 32.

¹²⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v.2. p. 923.

O tema em estudo é de extrema importância, principalmente quando se fala em Trabalho do Menor, dadas as condições físicas e psicológicas deste trabalhador. Neste sentido, Nascimento¹²⁵ esclarece:

O Trabalho prestado em condições insalubres, perigosas e penosas faz parte das disposições gerais sobre proteção, prevenção e regulamentação da Segurança e Medicina do Trabalho, e, a legislação proíbe expressamente o Trabalho do Menor de 18 anos em tais atividades.

Diante do acima exposto, extrai-se que além da idade mínima para o ingresso do Menor no mercado de Trabalho, o Brasil possui outras normas de proteção ao labor de crianças e adolescentes, conforme será demonstrado a seguir.

3.1.2 Trabalho Insalubre, Perigoso, Noturno e Penoso

Para uma melhor compreensão do assunto, cita-se o conceito de atividades insalubres, perigosas, noturnas e penosas dados pela doutrina.

De acordo com Nascimento¹²⁶: “A palavra ‘insalubridade’ é originária do latim e tem o significado daquilo que não é saudável, que é nocivo à saúde, que pode provocar doenças”.

Conforme Barros¹²⁷: “À luz da legislação brasileira, são consideradas insalubres as atividades desenvolvidas de forma não-eventual que impliquem exposição a agentes químico, físico ou biológico prejudiciais à saúde”,

¹²⁵ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 75.

¹²⁶ _____ . _____ . p. 74.

¹²⁷ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 547.

Para definir Trabalho perigoso, cita-se o entendimento de Grasielle Nascimento¹²⁸:

Trabalho perigoso, nos termos do art. 193 da CLT, é aquele que importe em contato permanente com inflamáveis, explosivos e combustíveis, assim como a atividade permanente junto às correntes elétricas de alta-tensão, como define a Lei 7.369/85.

Saad¹²⁹ esclarece: “O quadro de serviços perigosos e insalubres proibidos aos menores de 18 anos está previsto na Portaria nº 20 do MTE/SIT, de 2001”.

Sobre o Trabalho noturno, Nascimento¹³⁰ diz: “A lei brasileira fixou o conceito de ‘noite’ como sendo o período compreendido entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte”.

Cumprе ressaltar que este horário se refere ao Trabalho urbano. Para o Trabalho rural, o horário noturno é das 21 horas de um dia às cinco horas do dia seguinte - na lavoura; e entre às 20 horas de um dia e às 4 horas do dia seguinte - na atividade pecuária, conforme Lei nº 5.889¹³¹ de 1973.

A psicóloga Leny Sato *apud* Nascimento¹³², classifica como atividades penosas:

Aquelas ligadas aos trabalhos que exigem esforço físico intenso, posturas incômodas, viciosas, fatigantes, esforços repetitivos, alternância de horários de sono e vigília ou de alimentação, utilização de equipamentos de proteção individual que impeçam o pleno exercício das funções fisiológicas (audição, respiração, visão), excessiva atenção ou concentração, contato com o público

¹²⁸ NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. A educação e o trabalho do adolescente. p. 22.

¹²⁹ SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das leis do trabalho comentada. 39 ed. atual. e rev. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2006. p. 349.

¹³⁰ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 92/93.

¹³¹ BRASIL. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 11 jun. 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm>. Acesso em: 03 nov. 2008.

¹³² NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 88.

que acarrete desgaste psíquico, confinamento ou isolamento, dentre outras.

Portanto, tratam-se de atividades que, embora não causem efetivo dano à saúde do trabalhador, podem tornar sua atividade profissional mais sofrida.

A Constituição Federal, no seu artigo 7º, inciso XXXIII, proíbe o Trabalho insalubre, perigoso e noturno aos menores de 18 anos. Esta mesma vedação é encontrada nos artigos 404 e 405, inciso I da CLT e no artigo 67 incisos I e II do ECA.

O ordenamento jurídico pátrio não define o que é uma atividade penosa, porém, o artigo 7º inciso XXIII, da Constituição Federal prevê um adicional para quem desenvolve atividades penosas. Todavia, este direito Constitucional assegurado aos trabalhadores carece de regulamentação legal e não representa um direito efetivo. No entanto, algumas entidades sindicais têm negociado com os empregadores o seu pagamento através de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, o que neste caso, não ocorrendo o pagamento do referido adicional, o trabalhador tem o direito de exigí-lo. O artigo 67 inciso II do ECA também proíbe este tipo de atividade para os menores de 18 anos, já na CLT esta proibição encontra-se no artigo 405 § 5º.

Por fim, Minharro¹³³ adverte:

Vindo os menores de 18 anos a exercer atividades laborativas em locais insalubres, perigosos ou penosos impõe-se a aplicação das penalidades administrativas pertinentes à empresa infratora, além da retirada do Menor do ambiente que lhe é prejudicial. Por tratar-se de direito fundamental da criança e do adolescente, compete à Justiça da Infância e da Juventude processar e julgar as ações civis públicas que tenham por objeto obstar a contratação de menores para trabalhos nas condições ora aludidas.

¹³³ MINHARRO, Erotilde. A criança e o adolescente no direito do trabalho. p. 67.

Da jurisprudência do TRT de Santa Catarina¹³⁴, cita-se:

TRABALHADOR MENOR DE IDADE. LABOR EM PRORROGAÇÃO DE JORNADA E EM PERÍODO NOTURNO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. "A vedação legal ao Trabalho extraordinário e noturno do adolescente vai ao encontro dos valores estampados nas normas internacionais que consideram que, antes dos 18 anos, o adolescente não se encontra em condições físicas, psicológicas, morais e intelectuais de participar do sistema produtivo em condições de igualdade com o trabalhador maior de idade, por tratar-se de pessoa em desenvolvimento. No tocante ao dano moral, em tais circunstâncias, é desnecessária a sua prova, pois decorre dos próprios fatos, *in re ipso*, havendo presunção de lesão à esfera ética nas hipóteses de violação à integridade física, pois as normas de tutela ao Trabalho do Menor têm essa finalidade. A reparação do dano moral tem o objetivo de oferecer uma compensação à vítima ou a seus familiares pela dor que os aflige. Trata-se aqui de uma satisfação que ameniza o mal-estar psicológico infligido ao autor e o sentimento de angústia. A indenização por danos morais, além de ser uma resposta ao clamor pela justiça social, como ato inibitório de condutas lesivas à personalidade do próximo, deve servir também para atenuar ou compensar de alguma forma o sofrimento causado ao lesado." (Juíza VIVIANE COLUCCI).

Portanto, a vedação deste tipo de Trabalho ao Menor de 18 anos tem suas razões pelo fato de que ele é uma pessoa em fase de desenvolvimento, tanto físico como moral, necessitando de proteção especial.

¹³⁴ FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 00005-2007-031-12-00-0. Relator: Reinaldo Branco de Moraes. 10 jun. 2008. Jurisprudência. Disponível em: <http://www3.trt12.gov.br/juris/scripts/juris.asp?val=0&tex=trabalho+do+menor&cb_em=S&dt1_dia=18&dt1_mes=10&dt1_ano=2000&dt2_dia=18&dt2_mes=10&dt2_ano=2008&cdjuiz=0&cdl_ocal_julg=0&cla_esp=NAOESPECIFICAR&action=Pesquisar>. Acesso em: 18 out. 2008.

3.1.3 Serviços Prejudiciais ao Menor Trabalhador

Com relação a serviços prejudiciais ao Menor trabalhador, Minharro¹³⁵ diz:

Tanto os incisos III e IV do artigo 67 do ECA, quanto o parágrafo único do artigo 403 da CLT proíbem que adolescentes exerçam suas atividades laborativas em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, bem como vedam os trabalhos realizados em horários e locais que não permitam a freqüência à escola.

O artigo 405 inciso II da CLT veda o Trabalho do Menor em locais ou serviços prejudiciais a sua moralidade, sendo que o § 3º do mesmo artigo, menciona os locais e serviços considerados prejudiciais. No entanto, Martins¹³⁶ critica esta disposição legal, dizendo:

O Trabalho em teatros e cinemas nada tem de prejudicial ao Menor, pois muitas vezes nesses locais passam peças ou filmes educativos e dirigidos ao Menor. Prejudicial seria apenas se fosse exibido algum filme pornográfico. Quanto a boates, cabarés e *dancings*, não há representação. O Trabalho em empresas circenses também nada tem de prejudicial ao Menor, sendo que este é quem vai assistir aos espetáculos. Logo, não andou bem o legislador da CLT ao estabelecer as referidas proibições.

Sobre o disposto no artigo 405 § 2º da CLT, Minharro¹³⁷ esclarece:

O labor exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá da autorização do juiz da infância e da juventude para que possa ser realizado por menores de 18 anos. Entendeu o legislador ser a rua local em que o adolescente fica exposto a males de toda a sorte, correndo riscos não apenas de sofrer acidentes de trânsito, mas podendo mais facilmente entrar em contato com pessoas ligadas a drogas, prostituição, jogos de azar, etc., daí a necessidade de autorização legal.

¹³⁵ MINHARRO, Erotilde. A criança e o adolescente no direito do trabalho. p. 70.

¹³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. p. 600.

¹³⁷ MINHARRO, Erotilde. A criança e o adolescente no direito do trabalho. p. 70-71.

Conforme artigo 405 § 4º da CLT, Barros¹³⁸ diz:

Onde houver, oficialmente reconhecida, instituição destinada ao amparo de menores jornaleiros, essa autorização só será outorgada aos que estiverem sob o patrocínio dessas entidades. Essa exigência faz com que os menores se associem a essas instituições de grande utilidade social.

O fato de o Menor estar amparado por estas instituições faz com que ele esteja mais protegido, evitando que sofra abusos.

O artigo 406 da CLT faz uma ressalva ao disposto no artigo 405 § 3º, alíneas "a" e "b". Assim, segundo Manus¹³⁹:

Também a critério do Juiz de Menores, poderá ocorrer autorização para o Trabalho do Menor em teatros, cinemas ou circos, desde que a representação tenha finalidade educativa, ou não seja prejudicial à formação moral, além de ser a ocupação indispensável à sua subsistência ou de seus pais, irmãos e avós.

Por força do disposto no artigo 301 da CLT é proibido o Trabalho de menores de 18 anos no subsolo. A justificativa, segundo Nascimento¹⁴⁰, é que:

As atividades exercidas nos subterrâneos são muito perigosas, além de não ser possível a eliminação dos riscos de acidentes decorrentes de sua exploração. A proteção visa prevenir acidentes envolvendo menores; também tem por objetivo proteger a saúde destes trabalhadores, uma vez que as atividades realizadas no subsolo são insalubres e causadoras de sérias doenças profissionais, dentre as quais a pneumonia.

¹³⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 550.

¹³⁹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 218.

¹⁴⁰ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 108.

Além das restrições anteriormente citadas, existem algumas profissões e atividades que são proibidas ao Menor de 18 anos. Conforme Barros¹⁴¹:

Exercer a profissão de propagandista e vendedor de produtos farmacêuticos (Lei nº 6.224, de 1975, art. 3º); atleta de futebol (Lei nº 6.354, de 1976), proíbe a contratação de menores de 16 anos, acima desta idade necessita de consentimento expresso do Responsável Legal; e, aeroviário (Decreto nº 1.232, de 1962), estabelece restrições ao Trabalho do Menor, proibindo-lhe o exercício de atividades em locais insalubres, perigosos, à noite e em sobretempo à jornada legal.

Assim, a vedação do Trabalho do Menor em serviços considerados prejudiciais, tem como objetivo afastar o Menor de atividades que possam resultar em prejuízos a sua formação moral e social.

3.1.4 Jornada de Trabalho

Sobre a Jornada de Trabalho do Menor, Martins¹⁴² afirma:

A duração do Trabalho do Menor é regida, hoje, pelo inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, pois a CLT determina que a Jornada de Trabalho do Menor é a mesma de qualquer trabalhador, observadas certas restrições (art. 411 da CLT). Assim, o Menor, como qualquer trabalhador, fará 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Ainda, com relação à Jornada de Trabalho do Menor, Nascimento¹⁴³ diz: “O artigo 412 da CLT garante ao Menor o direito de intervalo para repouso após o término de cada período de Trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em dois turnos, nunca inferior a 11 horas”.

¹⁴¹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 550.

¹⁴² MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. p. 601.

¹⁴³ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 100.

O artigo 413 da CLT veda a prorrogação de horário de Trabalho para o Menor trabalhador, salvo para o regime de compensação e excepcionalmente, por força maior. Sobre a compensação, Lima Teixeira¹⁴⁴ esclarece:

O Menor pode trabalhar em horário compensação (aumento do Trabalho até duas horas em alguns dias da semana com supressão ou diminuição de Trabalho aos sábados), devendo o acordo escrito ser celebrado com o Sindicato dos Empregados. O Menor precisa de atestado médico para trabalhar nesse regime e na CTPS esse atestado deve ser consignado.

Já sobre a força maior, Barros¹⁴⁵ adverte:

A prorrogação é autorizada desde que o Trabalho do Menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento e, ainda assim, a jornada máxima não poderá ultrapassar 12 horas, devendo ser pagas como extras aquelas que excederem a jornada normal. Entre o término desta jornada e o início da prorrogação deverá existir um intervalo de 15 minutos para descanso. A prorrogação extraordinária deverá ser comunicada por escrito à autoridade competente, dentro de 48 horas.

Sobre o artigo 413 da CLT, Saad¹⁴⁶ faz algumas considerações:

O inciso XIII, do art. 7º da Constituição Federal, modificou o inciso I do artigo sob análise para estatuir que a duração do Trabalho, na semana, é de 44 horas, enquanto o inciso XVI do mesmo dispositivo constitucional altera o inciso II também do art. 413 para estabelecer a remuneração da hora extraordinária com 50% a mais da hora normal.

¹⁴⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v.2. p. 1019.

¹⁴⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 551.

¹⁴⁶ SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das leis do trabalho comentada. p. 351.

Sobre o Trabalho em mais de um estabelecimento, Manus¹⁴⁷ diz: “Para efeitos da limitação de horas diárias de Trabalho, determina o artigo 414 da CLT que sejam somadas as eventuais horas de Trabalho prestadas pelo Menor em mais de um estabelecimento”.

Portanto, sobre a Jornada de Trabalho do Menor trabalhador, verifica-se que a mesma segue o disposto para os demais trabalhadores, salvo algumas restrições expressamente estabelecidas na CLT.

3.1.5 Idade Mínima para o Trabalho do Menor

Lima Teixeira¹⁴⁸ entende que é imperiosa a preservação de certos fatores básicos, tais como:

O convívio familiar e os valores fundamentais que aí se transfundem; o inter-relacionamento com outras crianças, que molda o desenvolvimento psíquico, físico e social do Menor; a formatação de base educacional sobre a qual incidirão aprimoramentos posteriores; o convívio com a comunidade para regular as imoderações próprias da idade.

Oded Grajew¹⁴⁹ entende que: “Trabalhando precocemente, os menores perdem a chance de desenvolver sua criatividade, seu potencial como cidadãos plenos e produtivos”.

Sobre a idade mínima para o Trabalho do Menor, Nascimento¹⁵⁰ diz:

A Constituição Federal, no inciso XXXIII do art. 7º, com a nova redação que lhe foi dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15.12.1998, estabeleceu a proibição de qualquer Trabalho a

¹⁴⁷ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. p. 218.

¹⁴⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v.2. p. 1013-1014.

¹⁴⁹ GRAJEW, Oded. Tarefa urgente. *In*: HUZAK, Iolanda; AZEVEDO, Jô. Crianças de fibra. 3 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000. p. 7.

¹⁵⁰ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 104.

menores de 16 anos, salvo na condição de Aprendiz, a partir de 14 anos.

Assim, a idade mínima que até a Emenda Constitucional nº 20 era de 14 anos, passou para 16 anos.

Segundo, Barros¹⁵¹: “A alteração da idade mínima permitiu a ratificação pelo Brasil da Convenção nº 138 da OIT. Isto porque o limite de idade fixado pela Constituição Federal em 14 anos conflitava com a idade mínima exigida naquele instrumento internacional”.

Porém, a alteração da idade mínima para o ingresso no mercado de Trabalho, promovida pela Emenda Constitucional nº 20, causou polêmica. Martins¹⁵² afirma:

A nova norma constitucional, ao estabelecer o limite de 16 anos, ignora a realidade do Brasil, pois os menores precisam trabalhar para sustentar sua família. É melhor, muitas vezes, o Menor estar trabalhando do que ficar nas ruas, furtando ou ingerindo entorpecentes. Traz, entretanto, uma vantagem, no sentido de entender que o Menor deve ficar estudando.

O artigo 403 da CLT, com redação dada pela Lei 10.097 de 2000, também estabelece a idade mínima de 16 anos, salvo para o Aprendiz, a partir dos 14 anos.

A exceção para este limite mínimo 16 anos encontra-se no parágrafo único do artigo 402 da CLT. Segundo Saad¹⁵³: “Menor que trabalhe em oficina da família não está sujeito às disposições do Capítulo IV, excetuando-se, porém, o disposto nos artigos 404 (Trabalho noturno), 405 (locais insalubres ou perigosos) e Seção II (da duração do Trabalho)”.

Portanto, salvo algumas exceções, o Menor só pode ingressar no mercado de Trabalho a partir dos 16 anos de idade.

¹⁵¹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 551.

¹⁵² MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. p. 597.

¹⁵³ SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das leis do trabalho comentada. p. 345.

3.1.6 Deveres dos Responsáveis Legais e Empregadores em Relação ao Menor Trabalhador

De acordo com Barros¹⁵⁴:

É dever dos responsáveis legais dos menores (pais, mães ou tutores) afastá-los dos empregos que diminuam o seu tempo de estudo, reduzam o repouso necessário a sua saúde ou prejudiquem sua educação moral (art. 424 da CLT). Caso o serviço possa acarretar prejuízo de ordem física ou moral para o Menor, os pais ou o representante legal poderão pleitear a extinção do contrato.

A responsabilidade conferida aos pais e demais responsáveis legais faz com que eles mantenham vigilância em relação às condições de Trabalho destes menores. Nascimento¹⁵⁵ diz: “O artigo 408 da CLT faculta ao Responsável Legal do Menor o direito de postular a rescisão do seu contrato de Trabalho na hipótese de verificar que o serviço pode resultar prejuízos de ordem física ou moral”.

Com relação ao Juiz da Infância e da Juventude, Martins¹⁵⁶ esclarece:

Quando a autoridade competente verificar que o Trabalho executado pelo Menor é prejudicial a sua saúde, a seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao Menor todas as facilidades para mudar de funções (art. 426 da CLT). Não tomando a empresa nenhuma medida para que o Menor mude função, configurar-se-á a rescisão indireta do contrato de Trabalho.

No artigo 427 da CLT, o legislador se preocupou com a educação. Para Martins¹⁵⁷: “O artigo 427 da CLT esclareceu de forma positiva

¹⁵⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 553.

¹⁵⁵ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 109.

¹⁵⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. p. 600-601.

¹⁵⁷ _____ . _____ . p. 601.

que o Empregador deve proporcionar tempo suficiente ao Menor para que este possa freqüentar aulas, o que é medida louvável”.

Manus¹⁵⁸, citando o parágrafo único do artigo 427 da CLT, diz:

Situando-se o estabelecimento a distância superior a dois quilômetros da escola e ocupando mais de 30 menores analfabetos entre 14 e 18 anos, estará o Empregador obrigado a manter escola no local, a fim de assegurar a formação em nível primário.

Ainda, sobre os deveres dos empregadores em relação ao Menor trabalhador, Lima Teixeira¹⁵⁹ enumera:

1) enviar ao Ministério do Trabalho a Relação Anual de Informações Sociais - RAIS com uma relação de todos os empregados; 2) afixar em lugar visível e com caracteres claros o quadro de horário de Trabalho dos menores; 3) afixar em lugar visível a cópia do Capítulo IV da CLT, que se refere ao Trabalho de menores; 4) zelar pela observância, nos estabelecimentos, dos bons costumes, da decência, das regras de higiene e segurança do Trabalho; e, 5) fornecer ao Menor que trabalha em serviço externo a “papeleta de serviço externo para Menor”.

Portanto, com o objetivo de proteger a integridade física e psíquica deste ser humano que está em fase de desenvolvimento, delegou-se a responsabilidade de fiscalização das condições de Trabalho do Menor aos pais, responsáveis legais, Empregador e Estado.

¹⁵⁸ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. p. 219.

¹⁵⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v.2. p. 1020.

3.2 O CONTRATO DE APRENDIZAGEM

A aprendizagem está prevista no artigo 7º, XXXIII da Constituição Federal, sendo regulamentada pelo Decreto 5.598 de 1º de dezembro de 2005 e pela Lei 10.097 de 19.12.2000, que deu nova redação aos artigos 402, 403 e 428 a 433 da CLT. A Lei 8.036/90, que dispõe sobre o FGTS, também trata do contrato de aprendizagem em seu artigo 15, § 7º. Como não poderia deixar de ser, o Estatuto da Criança e do Adolescente também dispõe sobre a aprendizagem em seus artigos 60, 62 a 65 e 67.

O artigo 428 da CLT¹⁶⁰ define o contrato de aprendizagem nos seguintes termos:

Contrato de aprendizagem é o contrato de Trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o Empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e Menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o Aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

A Lei 11.180, de 2005 deu nova redação ao artigo 428 da CLT, ampliando a idade do Aprendiz para 24 anos. Segundo Martins¹⁶¹:

O objetivo da alteração da idade é a possibilidade de o Aprendiz também estar entre os 18 e os 24 anos, permitindo que aprenda um ofício e o aplique na empresa. É uma forma de tentar qualificar as pessoas que estão entre 18 e 24 anos e não conseguem seu primeiro emprego, pois há o incentivo da redução da alíquota do FGTS para 2%.

¹⁶⁰ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 01 out. 2008.

¹⁶¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. p. 607.

De acordo com o artigo 428, § 5º da CLT¹⁶²: “A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência”.

Há, portanto, uma exceção para a idade máxima prevista de 24 anos de idade.

A natureza jurídica do contrato de aprendizagem é de contrato de Trabalho especial. Assim, segundo Santos¹⁶³: “A natureza especial do contrato de aprendizagem decorre primordialmente de seu objeto, que é a aprendizagem metódica de um ofício ou ocupação. No contrato comum de emprego, o objeto é a prestação de serviço”.

De acordo com Adalberto Martins¹⁶⁴:

A validade do contrato de aprendizagem pressupõe a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, a matrícula e frequência do Aprendiz à escola (quando se tratar de Menor que não tenha completado o ensino fundamental) e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (art. 428 § 1º da CLT).

Sobre o acima exposto, cita-se a jurisprudência do TRT de São Paulo¹⁶⁵:

CONTRATO DE APRENDIZAGEM. AUSÊNCIA DO TRINÔMIO EMPRESA-INSTITUIÇÃO-APRENDIZADO.VÍNCULO EMPREGATÍCIO CONFIGURADO. É empregado, e não Aprendiz, o trabalhador que no âmbito da empresa, presta serviços pessoais, não eventuais, subordinados e remunerados, em

¹⁶² BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 18 out. 2008.

¹⁶³ SANTOS, Caio Franco. Contrato de emprego do adolescente aprendiz. Curitiba: Juruá, 2003. p. 24.

¹⁶⁴ MARTINS, Adalberto. A proteção constitucional ao trabalho de crianças e adolescentes. p. 89.

¹⁶⁵ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão nº 20080482362. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. 13 jun. 2008. Jurisprudência. Disponível em: <<http://www.trtcons.trt02.gov.br/trtcgilib/jurispry2k.pgm>>. Acesso em: 18 out. 2008.

situação idêntica à dos colegas registrados, sem qualquer prova por parte da reclamada (art. 818, CLT e 333, II, CPC), da sujeição do reclamante a formação técnico-profissional, com atividades teóricas e práticas metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva (parágrafo 4º do artigo 428 da CLT), e tampouco a inscrição do demandante em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (parágrafo 1º do artigo 428 da CLT). Ausente o trinômio empresa-entidade qualificada-aprendizado, é inevitável o reconhecimento do vínculo empregatício disfarçado sob um falso contrato de aprendizagem.

Portanto, para que se configure o contrato de aprendizagem é indispensável a formação técnico-profissional metódica, através de formação prática na empresa e de atividades teóricas que serão desenvolvidas nas entidades qualificadas para este fim.

Ainda, sobre a formação técnico-profissional metódica, Vidotti *apud* Liberati¹⁶⁶ esclarece:

São tarefas de ordem teórica e prática e devem ser exercidas conjuntamente, entre os estabelecimentos (empresas) e os Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAC, SENAI, SENAT, SENAR). Cada estabelecimento deve empregar e matricular entre 5% e 15% dos trabalhadores nos Serviços Nacionais de Aprendizagem (CLT, art. 429), salvo se a entidade não possuir fins lucrativos.

O artigo 8º do Decreto nº 5.598 de 2005¹⁶⁷, que regulamenta a contratação de aprendizes, acrescenta, ainda, três entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica. São eles: SESCOOP; escolas técnicas de educação e agrotécnicas; e, entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

¹⁶⁶ LIBERATI, Wilson Donizeti; DIAS, Fábio Muller Dutra. Trabalho infantil. p. 88.

¹⁶⁷ BRASIL. Decreto nº 5.598, de 01 de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 2 dez. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm>. Acesso em: 18 out. 2008.

O artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal veda a diferença de salários por motivo de idade. Assim, segundo Nascimento¹⁶⁸:

Conforme disposto no § 2º, do art. 428 da CLT, qualquer que seja a modalidade do contrato de aprendizagem, ao Menor Aprendiz fica garantida a percepção do salário mínimo, considerado para tal fim o valor do salário mínimo hora fixado em lei, salvo condição mais benéfica garantida ao Aprendiz em instrumento normativo ou por liberalidade da empresa.

Sobre a duração do contrato de aprendizagem, Barros¹⁶⁹ diz:

O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 anos, exceto quando se tratar de Aprendiz portador de deficiência, na forma do art. 428, § 3º da CLT, se isto ocorrer, o ajuste estará sujeito às regras do contrato de Trabalho comum, indeterminado.

Portanto, ultrapassado o limite de 2 anos, o contrato de aprendizagem converter-se-á em contrato de Trabalho comum por tempo indeterminado.

Com relação à jornada diária de Trabalho, Lima Teixeira¹⁷⁰ esclarece:

O art. 432 da CLT determinou o módulo de tempo da aprendizagem: jornada de 6 horas, como regra. Excepcionalmente, a jornada poderá chegar a 8 horas, desde que o Aprendiz tenha concluído o ensino fundamental e sejam contadas as horas de atividade teórica, fora do posto de treinamento.

De acordo com Barros¹⁷¹:

¹⁶⁸ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 120.

¹⁶⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 558.

¹⁷⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v.2. p. 1021.

¹⁷¹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 561-562.

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á com o advento do seu termo, ou com o implemento da idade de 24 anos, independentemente de ter ou não o Menor concluído o aprendizado, ou, ainda, antecipadamente nas seguintes hipóteses: desempenho insuficiente ou inadaptação do Aprendiz, falta disciplinar grave, ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo ou por solicitação do Aprendiz. Nestas situações não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT (art. 433, § 2º da CLT).

Quanto à rescisão antecipada do contrato de aprendizagem por iniciativa patronal, Adalberto Martins¹⁷² afirma:

Fora das hipóteses previstas no art. 433 da CLT e sem justa causa, autoriza o ajuizamento de reclamação trabalhista para reintegração no emprego ou indenização equivalente aos salários e demais direitos trabalhistas que seriam devidos até o término do contrato, sem prejuízo de eventual indenização por danos morais.

Por fim, Santos¹⁷³ enumera direitos garantidos aos aprendizes:

O adolescente Aprendiz tem garantidos direitos trabalhistas e previdenciários, tais como férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, vale-transporte, FGTS, auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez e salário família.

Portanto, o contrato de Aprendizagem é um contrato de Trabalho especial celebrado com o trabalhador de 14 a 24 anos, que só se configura como tal se tiver formação técnico-profissional metódica.

¹⁷² MARTINS, Adalberto. A proteção constitucional ao trabalho de crianças e adolescentes. p. 92.

¹⁷³ SANTOS, Caio Franco. Contrato de emprego do adolescente aprendiz. p. 82.

3.3 O TRABALHO EDUCATIVO

O artigo 68 do ECA¹⁷⁴ dispõe sobre o Trabalho educativo, conceituando-o em seu § 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”.

Barros¹⁷⁵ esclarece, ainda:

Esse Trabalho executado pelo adolescente, perante entidades governamentais ou não-governamentais, que capacitam para o exercício futuro de uma atividade profissional, não gera vínculo empregatício. A hipótese é de uma relação aluno-escola, e a remuneração que o adolescente receber a título de participação no produto daí advindo não descaracteriza esse caráter educativo.

Grasiele Nascimento¹⁷⁶ destaca algumas modalidades de Trabalho educativo:

Aprendizagem empresária; aprendizagem escolar; Trabalho educativo propriamente dito – art. 68 do ECA; atividades profissionalizantes de uma cooperativa-escola; Trabalho em órgãos da administração pública e Trabalho em estabelecimentos e entidades governamentais e não-governamentais.

Nestes termos, é a jurisprudência do TRT do Mato Grosso do Sul¹⁷⁷:

¹⁷⁴ BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069Compilado.htm>. Acesso em: 11 ago. 2008.

¹⁷⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 563.

¹⁷⁶ NASCIMENTO, Grasiele Augusta Ferreira. A educação e o trabalho do adolescente. p. 71.

¹⁷⁷ MATO GROSSO DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Recurso Ordinário nº 00494/2006-006-24-00-3. Relator: Ricardo Geraldo Monteiro Zandona. 23 out. 2007. Jurisprudência. Disponível em: <<http://www.trt24.jus.br:8080/jurisprudencia/faces/JurisprudenciaProcesso.jsp?idmaster=162878&expr=trabalho+do+menor&tipo=0123456789ABCDEFGHIJKLMNPOQRSTUVWXYZ&esquema=www>>. Acesso em: 18 out. 2008.

FISCALIZAÇÃO PELA DRT - INFRAÇÃO ADMINISTRATIVA - AUTOS DE INFRAÇÃO - CORPORAÇÃO DOS PATRULHEIROS MIRINS DE CAMPO GRANDE - CPMCG - NATUREZA DO VÍNCULO. Os fatos verificados nestes autos demonstram a proteção do Menor pela instituição beneficente, na forma de assistência educacional e profissional, com pagamento pelo Trabalho realizado na empresa conveniada, não se evidenciando nenhum desvio na função educativa da entidade nem irregularidade nos contratos de aprendizagem dos mirins que importem em reconhecimento de vínculo de emprego. Outrossim, o objetivo da Corporação, de amparo ao Menor carente, e sua atuação no trato com os menores, não pode ser considerado como exploração da força Trabalho, mas sim a possibilidade de o Menor ter o benefício do Trabalho e da educação, possibilitando a oportunidade para melhor qualidade de vida e inserção no mercado de Trabalho, com o afastamento desse jovem da ociosidade e da marginalidade. Portanto, o Trabalho desenvolvido nessas condições não pode ser entendido como se de vínculo de emprego se tratasse, pois o adolescente que desenvolve o Trabalho educativo não é empregado pois está inserido dentro de um programa desenvolvido para sua formação, tanto na área educacional quanto na área de inserção no mercado de Trabalho. Em sendo assim, se os menores ficam assistidos pela Corporação, que lhes proporcionava educação e orientação profissional, verifica-se o amparo ao Menor carente, de modo que a formação educacional e profissional e a percepção de remuneração para o Trabalho realizado, no caso, não caracterizam vínculo empregatício. Recurso improvido por maioria.

Portanto, entendeu o Tribunal que não se tratava de relação de emprego, pois, os menores eram assistidos pela Corporação, que lhes proporcionava educação e orientação profissional.

Segundo Nascimento¹⁷⁸: “O artigo 68 do ECA carece de regulamentação. Não há previsão legal a respeito das modalidades de contratação do Trabalho educativo e tampouco das regras jurídicas para regular a contratação”.

¹⁷⁸ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 135.

Com efeito, o Trabalho educativo visa proporcionar ao educando desenvolvimento pessoal e social, através de atividades educacionais e formação profissional.

3.4 O MENOR TRABALHADOR E O CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de Trabalho do Menor trabalhador segue o disposto na CLT, sobre o contrato de Trabalho firmado com trabalhador adulto.

Segundo Nascimento¹⁷⁹:

A rotina adotada pela empresa no que diz respeito à contratação do Menor trabalhador deve ser, basicamente, a mesma a ser observada na contratação do trabalhador adulto, sendo aplicáveis ao arts. 13 a 56 da CLT (Capítulo I – Identificação Profissional) naquilo que for compatível com o Trabalho do Menor.

Sobre a capacidade laboral e seus efeitos, Barros¹⁸⁰ alerta para as três correntes existentes:

1) nulidade do contrato de Trabalho firmado com absolutamente incapaz, sendo devida apenas a retribuição pelo dias trabalhados; 2) validade do contrato, desde que configurados os pressupostos do art. 3º da CLT; e, 3) nulidade do contrato, porém, seus efeitos se produzem até a decretação de nulidade por autoridade competente.

O TRT de Santa Catarina¹⁸¹ entende que o contrato é nulo, porém eficaz:

¹⁷⁹ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 139.

¹⁸⁰ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 544-545.

¹⁸¹ FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 00468-2006-051-12-00-5. Relator: Irno Ilmar Resener. 14 jan. 2008. Jurisprudência. Disponível em: <http://www3.trt12.gov.br/juris/scripts/juris.asp?val=0&tex=trabalho+do+menor&cb_em=S&dt1_dia=18&dt1_mes=10&dt1_ano=2000&dt2_dia=18&dt2_mes=10&dt2_ano=2008&cdjuiz=0&cdlocal_julg=0&cla_esp=NAOESPECIFICAR&action=Pesquisar>. Acesso em: 18 out. 2008.

TRABALHO DO MENOR. POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. ANOTAÇÃO DO CONTRATO EM CTPS. O sistema de proteção ao Trabalho do Menor foi edificado justamente para beneficiá-lo contra a exploração e propiciar seu pleno desenvolvimento físico e mental antes de ingressar no mercado de Trabalho, e não para prejudicá-lo quando forem desrespeitadas as regras de proteção. Assim sendo, trata-se de negócio jurídico existente, nulo por falta de capacidade, porém eficaz, sob pena de resultar ampliada a perversidade da exploração. Logo, a relação de emprego celebrada com Menor de dezesseis anos surte todos os efeitos legais, inclusive relativos à exigência de anotação do contrato de Trabalho em CTPS.

O entendimento do Tribunal está em consonância com tudo o que já foi dito com relação à proteção do Trabalho do Menor. Não seria aceitável entendimento contrário, pois, estaria desrespeitando as regras de proteção, dando margem à exploração.

De acordo com Lima Teixeira¹⁸²:

Pode o Menor contratar o Trabalho, desde que portador da Carteira de Trabalho e Previdência Social, porque se presume que, tendo sido autorizado a pleitear e receber a carteira, esteja autorizado a trabalhar por seus responsáveis legais. Podendo celebrar contrato de Trabalho, ao Menor é lícito firmar recibos de pagamento de salários.

Sobre a concessão de férias, Nascimento¹⁸³ diz:

O § 2º do art. 134 da CLT estabelece que ao Menor trabalhador as férias serão sempre concedidas de uma só vez. Já o § 2º do art. 136 da CLT estabelece que o Menor trabalhador e estudante tem direito de fazer coincidir o período de férias no Trabalho com o período de férias na escola.

¹⁸² SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v.2. p. 1019.

¹⁸³ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 141-142.

Com relação ao salário, Minharro¹⁸⁴ afirma:

O artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal veda a diferença de salários por motivo de idade, bem como garante, pelo menos, a percepção do salário mínimo a todo e qualquer trabalhador, dentre os quais o trabalhador menor de 18 anos.

Quanto à validade do aviso prévio concedido pelo Menor, Barros¹⁸⁵ afirma: “A jurisprudência tem admitido a validade do aviso prévio sem a assistência dos pais ou representante legal, ao argumento de que, se ele está autorizado a contratar, deve-se presumir autorizado a firmar o distrato”.

Com relação à rescisão do contrato de Trabalho a situação é diferente. Conforme Lima Teixeira¹⁸⁶: “É vedado ao Menor de 18 anos, sem assistência de seus responsáveis legais, dar quitação ao Empregador pelo recebimento dos haveres do termo de rescisão do contrato de Trabalho (artigo 439 da CLT)”.

Sobre o serviço militar obrigatório, Nascimento¹⁸⁷ esclarece:

Para que o empregado faça jus ao direito de voltar a exercer o cargo do qual se afastou em razão de exigências do serviço militar obrigatório, deverá notificar a empresa de sua vontade, por carta, telegrama, ou outro meio hábil, no prazo máximo de trinta dias, a contar da data da respectiva baixa, ou da finalização do encargo a que estava obrigado (art. 472 § 1º da CLT).

Portanto, o Serviço Militar obrigatório garante estabilidade provisória ao trabalhador.

Finalmente, sobre a prescrição contra menores, Nascimento¹⁸⁸ diz:

¹⁸⁴ MINHARRO, Erotilde. A criança e o adolescente no direito do trabalho. p. 72.

¹⁸⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. p. 546.

¹⁸⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. v.2. p. 1020.

¹⁸⁷ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do trabalho do menor. p. 145.

¹⁸⁸ _____ . _____ . p.158.

Entendemos que o prazo prescricional contra o Menor começa a contar a partir do momento em que este completa 18 anos e adquire capacidade trabalhista, habilitando-se para reivindicar todos os seus direitos trabalhistas, mesmo os referidos no período em que era Menor de 18 anos e, portanto, relativamente incapaz, não se justificando que permaneça o referido período imprescritível, podendo ser exercido a qualquer tempo pelo trabalhador, eis que traria uma onda de incerteza e insegurança às relações jurídicas trabalhistas, tumultuando a paz social.

No mesmo sentido é jurisprudência do TST¹⁸⁹

AGRAVO DE INSTRUMENTO. PRESCRIÇÃO. MENOR DE IDADE. Não se aplica ao caso a prescrição quinquenal requerida, pois o Reclamante possuía menos de 18 anos quando foi admitido pela Reclamada, em 1996, tendo alcançado a maioridade apenas em 2000. Nos termos do artigo 440 da CLT, contra Menor não corre nenhum prazo prescricional. Agravo de Instrumento não provido.

Portanto, o contrato de Trabalho celebrado com Menor segue as regras do contrato de Trabalho celebrado com o trabalhador adulto, observadas algumas peculiaridades.

¹⁸⁹ BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1686/2002-006-15-40. Relator: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes. 15 fev. 2008. Jurisprudência. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/>>. Acesso em: 20 out. 2008.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho monográfico teve como objeto um estudo sobre a possibilidade do trabalho do menor diante do ordenamento jurídico brasileiro.

Neste sentido, o estudo realizado pôde demonstrar algumas situações que deverão ser observadas, como por exemplo: a do menor aprendiz, do trabalhador em oficinas domésticas, e, a questão da proibição de algumas atividades consideradas prejudiciais.

No primeiro capítulo, realizou-se uma abordagem da evolução histórica do trabalho do menor. No âmbito internacional foram destacados os trabalhos realizados pelos menores na Roma e Grécia antigas, na época das Corporações de Ofício, na Revolução Industrial, na América Latina e Europa. No âmbito nacional destacou-se o trabalho dos menores escravos, nas fábricas do Rio de Janeiro - no início do século passado, na agricultura e na pecuária. Com relação aos Direitos Humanos, justificou-se o motivo da criação do documento e destacou-se o texto que trata do direito ao trabalho. Sobre os Direitos da Criança e do Adolescente, destacou-se os princípios constantes na Declaração Universal dos Direitos da Criança e do Adolescente, fazendo um comparativo com os princípios existentes no Estatuto da Criança e do Adolescente e na Constituição Federal.

No segundo capítulo, destacou-se a evolução legislativa do trabalho do menor. No plano internacional, examinou-se as primeiras medidas de proteção, fixação de idade mínima para ingresso no mercado de trabalho, limitação da jornada de trabalho, a intervenção estatal nas relações de trabalho, as Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho sobre o trabalho do menor. No plano nacional, verificou-se as primeiras normas de regulamentação do trabalho do menor – no final do século XIX, fixação da idade mínima e da jornada de trabalho, criação de leis e decretos que estabeleciam normas de proteção ao trabalho do menor. Com relação às

Constituições Federais, fez-se um comparativo sobre as disposições referentes ao trabalho do menor. Quanto ao Estatuto da Criança e do Adolescente e a Consolidação das Leis do Trabalho, verificou-se as disposições existentes com relação ao trabalho do menor.

No terceiro capítulo, tratando especificamente do trabalho do menor, analisou-se os fundamentos de proteção ao menor trabalhador, a vedação do trabalho em ambientes insalubres e perigosos, a proibição do trabalho noturno e penoso. Abordou-se a questão dos serviços prejudiciais ao menor trabalhador, a jornada de trabalho, os deveres dos responsáveis legais e empregadores em relação ao menor trabalhador, o contrato de aprendizagem, o trabalho educativo; por fim, verificou-se a situação do menor trabalhador frente o contrato de trabalho, chegando-se as seguintes conclusões:

1) Considera-se menor, para efeitos trabalhistas, a pessoa com idade entre 14 e 18 anos.

2) É proibido ao menor até 18 anos todo tipo de trabalho noturno, penoso, perigoso ou insalubre.

3) Em princípio é proibido qualquer trabalho para o menor de 16 anos. Por exceção, é permitido o trabalho com 14 anos, na condição de aprendiz e, também, aquele realizado em oficinas domésticas.

4) O contrato de trabalho do aprendiz é um contrato de trabalho especial, com regras específicas, para sua validade, a saber:

a) O empregador é obrigado a assinar a carteira de trabalho do menor aprendiz e o prazo do contrato não poderá ser superior a 2 anos. A remuneração do aprendiz não poderá ser inferior à do salário mínimo hora. Os depósitos relativos ao FGTS do empregado aprendiz foram limitados a 2% da remuneração;

- b) A jornada de trabalho não poderá ser superior a 6 horas, proibida a prestação de horas extras e a compensação de jornadas;
 - c) Excepcionalmente, admite-se a prestação de no máximo 8 horas, se o aprendiz já tiver concluído o estudo fundamental e se nas 2 horas adicionais forem computadas as horas destinadas ao aprendizado teórico;
 - d) O menor deve estar inscrito em programa de aprendizagem, recebendo formação técnico-profissional metódica. Estes cursos são ministrados pelo SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP. Na falta destes, as escolas técnicas ou instituições que desenvolvam atividades semelhantes.
- 5) O trabalho a ser realizado pelo menor não poderá ser prestado em locais que possam prejudicar sua formação e desenvolvimento físico, psíquico, moral ou social;
- 6) Dos 16 aos 18 anos, o menor poderá celebrar contrato de trabalho não mais como aprendiz, e sim como trabalhador normal, porém, com as limitações já conhecidas.

A seguir serão transcritas as hipóteses apresentadas na introdução deste trabalho, realizando-se, na seqüência, a respectiva análise com base no resultado da pesquisa.

Primeira hipótese:

O menor de 16 anos sem estar na condição de aprendiz pode trabalhar.

Análise da hipótese: a hipótese restou parcialmente confirmada pela exceção prevista no artigo 402, parágrafo único da CLT, que prevê a possibilidade do trabalho do menor de 16 anos em oficinas da família.

Segunda hipótese:

O menor não pode trabalhar em qualquer espécie de trabalho.

Análise da hipótese: a hipótese restou confirmada, uma vez que, com base na pesquisa realizada, verifica-se que ao menor é proibido o trabalho noturno, perigoso, insalubre, penoso, no subsolo, realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade, realizado em ruas e praças, e, recentemente, proibiu-se o trabalho doméstico.

Terceira hipótese:

Há garantias especiais ao trabalho do menor no ordenamento jurídico brasileiro.

Análise da hipótese: mais uma vez a hipótese restou confirmada, pois, com base no trabalho realizado, conclui-se que além das garantias e proteção citadas na hipótese anterior, o menor tem, ainda, as seguintes garantias: direito à profissionalização e capacitação profissional – respeitada a condição de pessoa em desenvolvimento; a autoridade competente e os responsáveis legais poderão obrigar o menor a abandonar o emprego se verificarem que o trabalho executado lhe é prejudicial; repouso em locais adequados; garantia de tempo para estudo; locais de trabalho que velem pelos bons costumes; o empregador concederá tempo para freqüência à escola; locais de trabalho distantes da escola e que tiverem menores analfabetos serão obrigados a ministrá-los a instrução primária; formação técnico-profissional metódica; férias concedidas de uma só vez e, se estudante, que coincida com suas férias escolares; garantia de emprego no caso de serviço militar obrigatório e, finalmente, contra menores de 18 anos não corre nenhum prazo prescricional.

A presente monografia concluiu seu propósito investigatório, uma vez que analisou com base na doutrina, legislação e jurisprudência as hipóteses formuladas, chegando a uma conclusão.

Contudo, como o assunto abordado é de grande repercussão social, vale lembrar que não se resolve nenhum problema, econômico, social ou jurídico, simplesmente com a promulgação de leis, mas, com a educação e formação do povo, conscientizando-o da importância do seu papel na construção de uma sociedade responsável, livre, participativa e humana.

REFERÊNCIA DAS FONTES CITADAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. Decreto nº 5.598, de 01 de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. art. 2º. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2 dez. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm>. Acesso em: 04 abr. 2008.

BRASIL. Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 jun. 2008. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.htm>. Acesso em: 29 set. 2008.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 01 out. 2008.

BRASIL. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 jun. 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm>. Acesso em: 03 nov. 2008.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069Compilado.htm>. Acesso em: 11 ago. 2008.

BRASIL. Portaria nº 458, de 4 de outubro de 2001. Estabelece Diretrizes e Normas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – PETI. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 out. 2001. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/programas/rede-suas/protecao-social-especial/programa-de-erradicacao-do-trabalho-infantil-peti/legislacao>>. Acesso em: 06 nov. 2008.

BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1686/2002-006-15-40. Relator: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes. 15 fev. 2008. **Jurisprudência**. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/>>. Acesso em: 20 out. 2008.

CONCEIÇÃO, Maria da Consolação Vegi da. A jornada de trabalho e o ordenamento jurídico brasileiro. Propostas para um novo modelo de normatização. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 805, 16 set. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7277>>. Acesso em: 31 out. 2008.

CORRÊA, Lelio Bentes; VIDOTTI, Tércio José. (Coord.). **Trabalho infantil e direitos humanos**: homenagem a Oris de Oliveira. São Paulo: LTr, 2005.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do trabalho**. 4 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. São Paulo: Moderna, 1998.

DAL-ROSSO, Sadi; RESENDE, Mara Lúcia S. **As condições de emprego do menor trabalhador**. Brasília: Thesaurus, 1986.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. v. 4. São Paulo: Saraiva, 1998.

ELIAS, Roberto João. **Direitos fundamentais da criança e do adolescente**. São Paulo: Saraiva, 2005.

FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 00005-2007-031-12-00-0. Relator: Reinaldo Branco de Moraes. 10 jun. 2008. **Jurisprudência**. Disponível em: <http://www3.trt12.gov.br/juris/scripts/juris.asp?val=0&tex=trabalho+do+menor&cb_em=S&dt1_dia=18&dt1_mes=10&dt1_ano=2000&dt2_dia=18&dt2_mes=10&dt2_ano=2008&cdjuiz=0&cdlocal_julg=0&cla_esp=NAOESPECIFICAR&action=Pesquisar>. Acesso em: 18 out. 2008.

FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 00468-2006-051-12-00-5. Relator: Irno Ilmar Resener. 14 jan. 2008. **Jurisprudência**. Disponível em: <http://www3.trt12.gov.br/juris/scripts/juris.asp?val=0&tex=trabalho+do+menor&cb_em=S&dt1_dia=18&dt1_mes=10&dt1_ano=2000&dt2_dia=18&dt2_mes=10&dt2_ano=2008&cdjuiz=0&cdlocal_julg=0&cla_esp=NAOESPECIFICAR&action=Pesquisar>. Acesso em: 18 out. 2008.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

GRUNSPUN, Haim. **O trabalho das crianças e dos adolescentes**. São Paulo: LTr, 2000.

HENDERSON, W. O. **A revolução industrial: 1780/1914**. Tradução: Maria Ondina. Lisboa: Verbo, 1969.

HUZAK, Iolanda; AZEVEDO, Jô. **Crianças de fibra**. 3 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

LIBERATI, Wilson Donizeti; DIAS, Fábio Muller Dutra. **Trabalho infantil**. São Paulo: Malheiros, 2006.

MACHADO, Martha de Toledo. **A proteção constitucional de crianças e adolescentes e os direitos humanos**. São Paulo: Manole, 2003.

MANTOUX, Paul. **A revolução industrial no século XVIII**. Tradução: Sonia Rangel. São Paulo: Hucitec, 1999.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Adalberto. **A proteção constitucional ao trabalho de crianças e adolescentes**. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MATO GROSSO DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Recurso Ordinário nº 00494/2006-006-24-00-3. Relator: Ricardo Geraldo Monteiro Zandona. 23 out. 2007. **Jurisprudência**. Disponível em: <http://www.trt24.jus.br:8080/jurisprudencia/faces/JurisprudenciaProcesso.jsp?idm_aster=162878&expr=trabalho+do+menor&tipo=0123456789ABCDEFGHIJKLMNO PQRSTUVWXYZ&esquema=www>. Acesso em: 18 out. 2008.

MINHARRO. Erotilde Ribeiro dos Santos. **A criança e o adolescente no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2003.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Declaração universal dos direitos humanos**. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 07 set. 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 20 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **A educação e o trabalho do adolescente**. Curitiba: Juruá, 2005.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do trabalho do menor**. São Paulo: LTr, 2003.

NOGUEIRA, Paulo Lúcio. **Estatuto da criança e do adolescente comentado**. 4 ed. rev. aum. e atual. São Paulo: Saraiva, 1998.

PASOLD, Cesar Luiz. **Prática da pesquisa jurídica: idéias e ferramentas úteis para o pesquisador do direito**. 7. ed. rev. atual. ampl. Florianópolis: OAB/SC Editora, 2002.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho comentada**. 39 ed. atual. e rev. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2006.

SANTOS, Caio Franco. **Contrato de emprego do adolescente aprendiz**. Curitiba: Juruá, 2003.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão nº 20080482362. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. 13 jun. 2008. **Jurisprudência**. Disponível em: <<http://www.trtcons.trt02.gov.br/trtcgilib/jurispry2k.pgm>>. Acesso em: 18 out. 2008.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 15 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

SILVA, Reinaldo Pereira e. **O mercado de trabalho humano**: a globalização econômica, as políticas neoliberais e a flexibilidade dos direitos sociais no Brasil. São Paulo: LTr, 1998.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3 ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 22 ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. v. 1. São Paulo: LTr, 2005

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 22 ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. v. 2. São Paulo: LTr, 2005.

VIANNA, Guaraci de Campos. **Direito infanto-juvenil**: teoria, prática e aspectos multidisciplinares. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2004

VIVART, Veet. **Crianças invisíveis**: um enfoque da imprensa sobre o trabalho infantil doméstico e outras formas de exploração. São Paulo: Cortez, 2003.