

# PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

Ludmila Celistrino TEIXEIRA<sup>1</sup>

**RESUMO:** Esse artigo trata de uma análise crítica sobre as normas de proteção ao trabalho da criança e do adolescente. Descreve a evolução do direito do trabalho no mundo e, principalmente, no Brasil, abordando o surgimento das normas de proteção ao trabalho infanto-juvenil. Apresenta a fundamentação da proteção ao trabalho do menor, em razão deste encontrar-se em fase de desenvolvimento e analisa o contrato de trabalho do trabalhador menor por ser um contrato especial. Nele são enfatizadas as normas referentes ao trabalho do adolescente, como idade para o trabalho, jornada a que este menor será submetido, a remuneração devida ao trabalhador e outras formas de trabalho proibidas ao menor, além de ser abordada a questão da pobreza com a exploração da mão-de-obra de crianças e adolescentes.

**Palavras-chave:** Criança e adolescente. Proteção. Trabalho. Exploração. Pobreza.

## 1. INTRODUÇÃO

Desde o surgimento do Direito do Trabalho já havia a preocupação com a exploração do trabalho do menor, surgindo ao longo dos anos diversas legislações que visavam o fim da exploração infantil e a proteção do trabalhador adolescente.

Os principais responsáveis pela exploração da mão-de-obra infanto-juvenil e causadores de sérias dificuldades na luta pela sua erradicação são a pobreza, além do baixo custo e informalidade desse tipo de mão-de-obra; sendo também, mais fácil de manipular crianças e adolescentes, por estes não reclamam das condições de trabalho. Milhares de famílias vivem em condições desumanas e não possuem nem mesmo os alimentos para oferecer aos filhos na hora das refeições, dessa forma, se vêem obrigados a se utilizar da mão-de-obra dos filhos.

---

<sup>1</sup> Discente do 2º ano do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. ludmilateixeira@unitoledo.br.

Preocupado com a exploração do trabalho do menor, o legislador vem adotando regras coibidoras dessa exploração. As normas de proteção ao trabalho do menor estão consagradas na Constituição Federal Brasileira de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), e ainda em Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Porém, mesmo diante de tantas regras visando a preservação dos direitos de crianças e adolescentes, e a proteção destes no aspecto trabalhista, ainda existe um número muito grande de crianças e adolescentes inseridos em atividades econômicas.

Nesse sentido, a atuação de órgãos legitimados na proteção dos menores se faz essencial para que se consiga a efetiva concretização das normas de proteção ao trabalho do menor.

## **2. DESENVOLVIMENTO**

### **2.1. Conceito**

Os termos mais corretos são, realmente, criança e adolescente, ao invés de menor. A criança pode ser entendida como a pessoa que está antes da fase da puberdade. A puberdade é o período de desenvolvimento da pessoa, em que ela se torna capaz de gerar um filho. Já a adolescência é o período que vai da puberdade até a maturidade.

O art. 2º do Estatuto da Criança e do Adolescente considera criança a pessoa que tem entre 0 e 11 anos; e adolescente, a pessoa que tem de 12 a 17 anos de idade.

O menor considerado pela CLT é aquele que tem de 14 a 18 anos, que não tem capacidade plena, ou seja, pessoa não adulta.

O menor não é incapaz de trabalhar, ou não está incapacitado para os atos da vida trabalhista; mas a legislação lhe protege de uma forma especial. Por isso os termos melhores a serem empregados são criança ou adolescente.

## **2.2. Antecedentes históricos**

### **2.2.1. Em âmbito mundial**

Até a Revolução Industrial, o trabalho era realizado principalmente pelo homem, devido à necessidade da força bruta. E o trabalho do menor não se afastava do lar e do ambiente doméstico, tinha fins essencialmente artesanais. Os afazeres eram ensinados aos menores quase sempre pela própria família, para que ao emancipar-se viesse a exercer um trabalho. Nas corporações de ofício medievais, os ensinamentos eram ministrados pelos mestres e companheiros aos menores aprendizes, onde os mesmos eram assistidos e corrigidos até a absorção de boa técnica<sup>2</sup>.

Com a revolução industrial e o desenvolvimento das máquinas, a mão-de-obra infantil, foi largamente utilizada de modo incorreto, sem maiores considerações quanto à sua condição pessoal ou quanto à natureza do trabalho executado uma vez que a remuneração de tal força de trabalho chegava a um terço da remuneração dos homens adultos, eles eram aproveitados também em minas e subsolo e a jornada de trabalho dos menores era a mesma que a dos adultos. Isso trouxe uma situação de total desproteção à criança e ao adolescente.

A primeira lei de proteção ao trabalho do menor vigorou na Inglaterra em 1802; a “Lei Peel” limitou em 12 horas a jornada diária de trabalho nas fábricas, proibindo também o trabalho noturno<sup>3</sup>.

Na França, em 1813, foi proibido o trabalho de menores em minas; e em 1841, foi proibido o emprego de menores de 8 anos e fixada em 8 horas a jornada máxima de menores de 12 anos e em 12 horas a dos menores de 16 anos<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> [http://www.proec.ufg.br/revista\\_ufg/juventude/legal.html](http://www.proec.ufg.br/revista_ufg/juventude/legal.html)

<sup>3</sup> [http://www.jurisway.org.br/v2/cursoonline.asp?id\\_curso=628&id\\_titulo=8311&pagina=2](http://www.jurisway.org.br/v2/cursoonline.asp?id_curso=628&id_titulo=8311&pagina=2)

<sup>4</sup> [http://www.jurisway.org.br/v2/cursoonline.asp?id\\_curso=628&id\\_titulo=8311&pagina=3](http://www.jurisway.org.br/v2/cursoonline.asp?id_curso=628&id_titulo=8311&pagina=3)

Na Inglaterra, em 1819, foi aprovada uma lei que tornava ilegal o emprego de menores de 9 anos, bem como restringia o horário de trabalho de adolescentes de menos de 16 anos para 12 horas nas atividades algodojeiras. Em 1833, ainda na Inglaterra, uma lei proibiu o emprego de menores de 9 anos e limitou a jornada de trabalho do menor de 13 anos em 9 horas, além de vetar o trabalho noturno.

Na Alemanha, em 1839, foi aprovada uma lei que proibiu o trabalho de menores de 9 anos e restringia a 10 horas a duração diária do trabalho dos menores de 16 anos. A lei industrial da Alemanha de 1869 fixou a idade mínima de admissão em 12 anos.

Na Itália, em 1886, foi aprovada a lei que fixou em 9 anos a idade mínima para o emprego e proibiu certos tipos de trabalho para o menor<sup>5</sup>.

No continente europeu, principalmente nos países mais industrializados da época, houve uma onda sindical que fez nascer as primeiras legislações referentes a proteção do trabalho do menor, cuja regulamentação definitiva realizou-se com o Tratado de Versalhes e as Conferências Internacionais do Trabalho, realizadas pela OIT a partir de 1919, embora a legislação pioneira fosse ainda muito superficial, tímida e pouco abrangente.

### **2.2.2. Em âmbito brasileiro**

No Brasil, a evolução histórica da proteção trabalhista não coincide com a do continente europeu. O trabalho infantil não é um fenômeno recente no Brasil. Ele vem ocorrendo desde o início da colonização do país, quando as crianças negras e indígenas foram introduzidas ao trabalho doméstico e em plantações familiares para ajudar no sustento da família<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> [http://www.jurisway.org.br/v2/cursoonline.asp?id\\_curso=628&id\\_titulo=8311&pagina=4](http://www.jurisway.org.br/v2/cursoonline.asp?id_curso=628&id_titulo=8311&pagina=4)

<sup>6</sup> [http://www.proec.ufg.br/revista\\_ufg/juventude/legal.html](http://www.proec.ufg.br/revista_ufg/juventude/legal.html)

Somente com a abolição da escravatura no Brasil é que foi desencadeado o debate sobre o trabalho infantil. Antes da extinção da escravatura nenhuma criança recebia algum ganho pelo trabalho que executava. Com a massa de escravos livres sem trabalho, as famílias não conseguiam sustentar seus filhos, e muitos dos filhos das escravas não tinham pai conhecido e ficavam pelas ruas.

1891 - Primeira lei brasileira criada que visa a proteção do trabalho infantil e proíbe o trabalho noturno em certos serviços, fixando a idade mínima em 12 anos, com jornada máxima de sete horas.

1923 - O Decreto-lei nº 16.300 limitou em seis horas o trabalho para menores de 18 anos.

1927 - O Código de Menores manteve a idade mínima de 12 anos para o ingresso no mercado de trabalho.

1932 - O Decreto nº 220.242 estabeleceu 14 anos como idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho. Esse limite foi mantido nas Constituições de 1934, 1937 e 1946.

1943 - A Consolidação das Leis do Trabalho ocupa-se da proteção do trabalho do menor em seus artigos 402 a 441.

1946 - O texto constitucional proíbe diferença salarial entre maiores e menores e o trabalho noturno para os menores.

1967 - A Constituição põe fim à proibição da diferença salarial e diminui a idade limite para 12 anos.

1967 - A Lei nº 5.274 fixou o salário mínimo do menor em 50% do salário mínimo regional para os menores de 16 anos e 75% para os menores entre 16 e 18 anos, ficando as empresas obrigadas a empregar entre 5 e 10% de menores.

1987 - Decreto-lei que instituiu o "Programa do Bom Menino", visando empregar o jovem de 12 a 18 anos que fossem carentes ou vítimas de maus tratos. Esse Decreto dispensava os empregadores dos encargos sociais.

1988 - Na Constituição Federal fica estabelecido:

- idade mínima de 14 anos para admissão ao trabalho;
- garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
- garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola;
- proibição de diferença salarial, de exercício de funções e de critérios de admissão em razão de idade;
- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho aos menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz.

1990 - Lei n.º 8.069 (ECA) - Estatuto da Criança e do Adolescente. O Capítulo V, nos artigos 60 à 69 tratam do "direito à profissionalização e à proteção do trabalho".

1998 - Emenda Constitucional nº 20 - Alterou a redação do inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal proibindo a realização de qualquer trabalho a menores de 16 anos de idade, excetuada na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade.

2000 - Lei nº 10.097 – Aprendizagem.

As principais normas referentes à proteção do menor são encontradas na Constituição Federal, no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e na Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), nº 8742, promulgada em 07/12/1993.

### **2.3. Proibições ao trabalho do menor**

São enumeradas algumas condições proibidas para que haja trabalho de crianças e adolescentes:

Trabalho noturno: O período noturno se destina ao descanso ou repouso das pessoas. Sendo a proteção de ordem fisiológica, familiar e social, considerando que proporciona um maior desgaste físico e mental, atrapalhando também os estudos. O trabalho noturno é aquele realizado das 22h às 5h na

atividade urbana; das 20h às 4h na pecuária e das 21h às 5h na lavoura para empregado rural<sup>7</sup>.

**Trabalho insalubre:** Ao menor de 18 anos é proibido o trabalho em qualquer local que ofereça insalubridade e em locais onde haja exposição ao benzeno e seus derivados, não somente nas indústrias. Atividades consideradas insalubres são aquelas que expõem o empregado a agentes nocivos à saúde. A Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho e Emprego menciona quais são os agentes insalubres e os classifica em três espécies: a) agentes físicos – formas de energia (calor, ruído, radiações, entre outros); b) agentes químicos – substâncias, compostos ou produtos que podem penetrar através da cutis, ingestão, via respiratória (poeira, gases, entre outros); c) agentes biológicos – microorganismos diversos (vírus, bactérias, entre outros).

**Trabalho Perigoso:** São consideradas atividades perigosas as que impliquem contato permanente com inflamáveis, explosivos e de energia elétrica, fios de alta tensão e outros. A proibição do trabalho perigoso ao menor é que em virtude do desenvolvimento mental imaturo, pois o mesmo não tem condições de perceber os riscos que podem vir a surgir em razão das condições a qual está sujeito.

**Trabalho penoso:** É o trabalho prejudicial ao menor, como trabalhar em minas ou em subsolos, pedreiras, obras em construção civil, remoção de objetos pesados, movimentos repetitivos, trabalho imoral e outros que prejudique à saúde do menor. O trabalho penoso provoca desgaste, o agente agressivo é o próprio trabalho que é executado.

**Serviços Prejudiciais:** O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a freqüência à escola. O menor também não poderá fazer serviços que demandem o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo ou 25 quilos para o trabalho ocasional.

---

<sup>7</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 21.ed. São Paulo: Atlas, 2005

O Estatuto da Criança e do Adolescente define os trabalhos vedados em seu art. 67: Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

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

II – perigoso insalubre ou penoso;

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

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

A Constituição Federal em seu artigo 7º define: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

A CLT especifica em seu artigo 404: Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas. E em seu artigo 405 define: Ao menor não será permitido o trabalho:

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho;

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

§ 1º Excetuam-se da proibição do item I os menores aprendizes maiores de 16 (dezesseis) anos, estagiários de cursos de aprendizagem, na forma da lei, desde que os locais de trabalho tenham sido previamente vistoriados e aprovados pela autoridade competente em matéria de Segurança e Higiene do Trabalho, com homologação pelo Departamento Nacional de



Segurança e Higiene do Trabalho, devendo os menores ser submetidos a exame médico semestralmente.

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral.

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

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

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

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

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

§ 4º Nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas, instituições destinadas ao amparo dos menores jornaleiros, só aos que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização do trabalho a que alude o § 2º.

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

## **2.4. Direitos trabalhistas**

Como os contratos individuais de trabalho são regidos pelo princípio da livre pactuação em tudo quanto não contrariar as normas de proteção ao trabalho, o salário do empregado menor pode ser fixado segundo a

estipulação das partes, embora seja garantida a percepção de salário mínimo fixado em lei e nacionalmente unificado, como assegura o inciso IV do art. 7º da Constituição Federal. Dessa forma, restou proibida constitucionalmente a diferença salarial em razão de idade, visando acabar com o efeito perverso da substituição de mão-de-obra adulta pela mais barata do adolescente.

As férias anuais remuneradas também são reguladas, em sua grande parte, pelas mesmas regras que tratam sobre as férias dos trabalhadores adultos, sendo que o tratamento jurídico igualitário consiste na contagem do período aquisitivo, período concessivo, comunicação, pagamento, duração, bem como a perda ao direito de férias. A diferença reside no gozo das férias pelos menores, pois estes não podem usufruí-las de modo fracionado, estas são concedidas de uma só vez, em um único período, e, sendo o menor também estudante, deverá usufruí-las no mesmo período das férias escolares. Ainda, na hipótese de membros da família do menor trabalharem no mesmo estabelecimento, é possível que todos gozem suas férias quando o menor assim o fizer, durante as férias da escola.

Quanto ao aviso prévio dado pelo adolescente trabalhador, o posicionamento jurisprudencial majoritário reside na validade da concessão do mesmo, sem assistência dos pais ou responsáveis. Assim, é considerada válida a comunicação do aviso prévio formulada diretamente pelo empregado menor. O fundamento para tanto se encontra no fato de que, uma vez portador da carteira de trabalho, presumível é a autorização para prestação de serviços pelo menor, e se lhe é permitido celebrar contrato de trabalho, também está autorizado a desfazê-lo, por vontade própria.

Considera-se como hora extra ou jornada de trabalho extraordinária o período de trabalho que exceder a jornada normal de trabalho do empregado. O menor não pode prestar horas extras, excetuadas as possibilidades de compensação da jornada ou em decorrência de força maior. No primeiro caso, a duração diária do trabalho do menor pode ser prorrogada por até 2 horas, desde que previsto em acordo ou convenção coletiva, e que as horas a mais sejam compensadas pela diminuição destas em outro dia daquela mesma semana em que o menor trabalhou por um tempo maior, para não ultrapassar as 44 horas semanais. Na hipótese de força maior, esta somente é

aceitável se o trabalho do adolescente for imprescindível ao funcionamento da empresa, e pelo tempo máximo de 12 horas. Nesse caso, é devido o pagamento de adicional de 50% sobre a hora normal, eis que se trata de serviço extraordinário.

A duração do tempo em que o empregado adolescente entre 16 e 18 anos de idade deve prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador é praticamente a mesma regra do trabalhador adulto, ou seja, 8 horas diárias e 44 horas semanais. Quando o menor trabalhar em mais de um estabelecimento a jornada deverá se totalizada, ou seja, o menor trabalhador terá uma jornada diária de no máximo 8 horas. Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distância que dois quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 menores analfabetos, de 14 a 18 anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária.

## **2.5. Legitimados na concretização da proteção aos menores trabalhadores**

Um dos mais importantes órgãos responsáveis pela preservação dos direitos dos menores é o Ministério Público do Trabalho, que detém legitimidade para atuar como parte, propondo ações civis públicas para defesa dos menores trabalhadores - quando estes estiverem exercendo trabalhos proibidos, e para punição daqueles empregadores que se utilizam de mão-de-obra infantil, nos casos em que restarem frustradas as tentativas de eliminar a contratação de mão-de-obra infantil, de forma amigável.

Da mesma forma, nos trabalhos permitidos, em que adolescentes acima dos 16 anos de idade exerçam atividades em condições que não prejudiquem sua formação fisiológica e psíquica, o Ministério Público do Trabalho pode também atuar como representante do jovem trabalhador com mais de 16 anos que exerça trabalhos permitidos, para pleitear verbas devidas que não lhe foram pagas corretamente, quando o menor não puder ser

representado por seus pais ou responsáveis, como estabelece o art. 793 da CLT.

Ainda, o Ministério Público do Trabalho criou Núcleos de Erradicação do Trabalho Infantil e de Proteção ao Trabalho do Adolescente nos estados da Federação que, com o apoio das Delegacias, procuram verificar em quais regiões o trabalho infantil se faz mais presente, reforçando nestas as ações de combate a tais práticas.

As Procuradorias do Trabalho são responsáveis por realizar um trabalho preventivo, através de projetos para conscientização das famílias, dos empregadores e de toda a sociedade, sobre a prejudicialidade que o trabalho precoce pode representar às crianças e adolescentes.

Foi instituída também em nível nacional a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil no ano de 2002 – a CONAETI, que se baseou no compromisso assumido pelo Brasil, quando assinou as Convenções nº 138 e 182 da OIT, em observar uma idade mínima para o trabalho e atentar-se para a existência das piores formas de trabalho infantil, sumprimindo-as. Desta forma, atribuiu-se à CONAETI, o encargo de regulamentar as referidas Convenções da OIT, adequando-as ao ordenamento jurídico brasileiro, e elaborando meios para aplicação dos dispositivos trazidos por tais Convenções, além do dever de elaborar um plano nacional para o combate ao trabalho infantil.

Outro órgão essencial no auxílio para o combate à exploração infanto-juvenil é o Conselho Tutelar, órgão representativo da sociedade, permanente, autônomo e não jurisdicional, que atua, juntamente com a família e o Estado, para a concretização da proteção integral e garantia dos direitos fundamentais das crianças e adolescentes.

Assim, nos casos em que o Conselho Tutelar noticia situações de trabalho infanto-juvenil em desacordo com as normas que tratam do assunto, deve sempre levar ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho ou das Delegacias Regionais do Trabalho, para que tais órgãos tomem as devidas providências.

Assim, o Conselho Tutelar possibilita que, através de seus conselheiros, a sociedade efetivamente ajude a zelar pelos direitos das crianças e adolescentes, como prevê o art. 227 da Constituição, incluindo-se também a proteção aos menores trabalhadores, pois, embora esta matéria não seja de sua competência específica, como órgão garantidor dos direitos de crianças e adolescentes, deve auxiliar no combate à exploração infantil e trabalhos irregulares realizados por adolescentes.

Os responsáveis legais dos menores, pais, mães, ou tutores, deverão afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário a sua saúde e constituição física, ou prejudiquem sua educação moral.

## **2.6. Fundamentos da proteção do trabalho do menor**

Os fundamentos da proteção ao trabalho do menor estão diretamente relacionados com a necessidade do Estado em resguardar a integridade física e psíquica do ser humano que está em fase de desenvolvimento. Essa proteção do Estado visa os aspectos de<sup>8</sup>:

Ordem cultural: Visa a formação educacional do menor o menor. Este deve poder estudar e receber instruções adequadas;

Ordem moral: O menor deve ser afastado de ambientes que prejudiquem sua formação moral, como as publicações frívolas, a fabricação de substâncias abortivas, etc.;

Ordem fisiológica: Essa é uma proteção ao desenvolvimento físico. O menor não deve trabalhar em local insalubre, penoso, perigoso, em horário noturno, para que possa se desenvolver de maneira normal, sem agressão à sua saúde;

Ordem de segurança: O menor deve ser resguardado com normas de proteção, para que se evitem acidentes de trabalho.

---

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do Trabalho do Menor. São Paulo: LTr, 2003.

Fundamenta-se toda essa proteção ao trabalho do menor no fato deste se encontrar em fase de desenvolvimento físico, mental, social, moral e espiritual. Sendo que qualquer forma de exploração ou trabalho desumano nesta fase pode afetar tal desenvolvimento, gerando graves conseqüências para o futuro.

Além do entendimento de que submeter crianças e adolescentes ao trabalho faz com que não aproveite a melhor fase da vida, perdendo o direito inviolável de brincar e ter acesso aos diversos canais de conhecimento existentes na sociedade.

## **2.7. Relação do trabalho do menor com a pobreza**

A incidência do trabalho infanto-juvenil no Brasil, assim como em vários países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, está intimamente ligada à pobreza e à miséria das famílias, que vêem em suas crianças uma forma de ampliar sua renda.

Entretanto, a idéia de que a utilização de mão-de-obra infantil estaria reduzindo a miséria da família não procede. Com essa prática, o que ocorre é exatamente o contrário: o indivíduo que inicia sua atividade econômica precocemente não termina seus estudos ou sequer os inicia, e sem a formação educacional devida, limita suas possibilidades de emprego e não obtém qualificação necessária para futuros trabalhos com melhor remuneração, levando conseqüentemente à necessidade desse mesmo indivíduo, que trabalhou quando criança, ter os seus filhos trabalhando, para complementar sua renda familiar. Forma-se um verdadeiro ciclo da pobreza, onde o trabalho infantil de uma geração passada determina o mesmo nas gerações futuras<sup>9</sup>.

Desse modo, a sociedade necessita da conscientização de que o trabalho precoce é extremamente prejudicial a pessoas ainda em desenvolvimento.

---

<sup>9</sup> GRUNSPUN, Haim. O Trabalho das Crianças e dos Adolescentes. São Paulo: LTr, 2000.

### **3. Aprendizagem**

#### **3.1. Conceito**

Aprendizagem é a oportunidade dada ao menor, para capacitação em sua vida profissional, já em sua adolescência, visando seu crescimento profissional, intelectual e social. Sendo, especificamente, um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado. É, portanto, um contrato de trabalho, devendo o empregado ser registrado desde o primeiro dia de trabalho. Poderá a aprendizagem ser, porém, tanto industrial, como comercial ou rural.

É nesse contexto de proteção especial às crianças e adolescentes, onde se encontram, dentre outros, o direito à educação e à profissionalização, que se insere a aprendizagem do menor, dos 14 aos 24 anos de idade, e que é possibilitada através de entidades de formação técnico-profissional.

Consta, porém, nos §§ 5º e 6º do artigo 428 da CLT que para os portadores de deficiência não há limite etário, devendo ser observadas as capacidades e habilidades relacionadas com a profissionalização.

A aprendizagem visa a preparação do jovem para o trabalho, devendo haver teoria e prática para esse aprendizado. Essa aprendizagem é realizada através de escolas profissionais e, órgãos de apoio devidamente autorizados.

A diferença com o contrato comum é que naquele além do pagamento de pelo menos um salário mínimo, tem a prerrogativa de ensinar uma profissão ao aprendiz, e em contrapartida o aprendiz deve ter freqüência escolar e estar disposto a aprender o que está sendo-lhe ensinado.

Para regular a aprendizagem do jovem foi criada a Lei nº 10.097/2000.

O aprendiz pode ser admitido por entidade sem fins lucrativos também, conforme o artigo 430 da CLT: Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

### **3.2. Contrato, requisitos e extinção da aprendizagem**

O contrato de aprendizagem deve ser por tempo determinado e não poderá ser estipulado por mais de dois anos. Excedido o prazo de dois anos, o pacto transforma-se em contrato de prazo indeterminado, no qual gerará contrato de trabalho comum. Não poderá também o contrato de aprendizagem ser prorrogado mais de uma vez para atingir o máximo de dois anos.

A contratação de aprendizes é hoje regulada pelo Decreto nº 5.598/2005, o qual regulamenta a Lei nº 10.097/2000

Ao menor aprendiz são assegurados todos os direitos previdenciários e trabalhistas inerentes ao contrato comum, ficando sujeitas as empresas e entidades, as mesmas prerrogativas de um contrato de trabalho comum.

O artigo 428, § 1º da CLT, elenca os seguintes requisitos para o contrato de trabalho:

1º) Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social. O contrato deverá ser escrito. As anotações da CTPS devem ser feitas pelo empregador e não pela entidade onde se desenvolve a aprendizagem;

2º) Caso o menor não tenha concluído o ensino fundamental, deverá apresentar matrícula e frequência escolar;



3º) Inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (atividades teóricas e práticas).

Caso tais condições não sejam obedecidas, o contrato de aprendizagem será reputado nulo, e restará configurada a fraude à lei trabalhista, implicando a sua conversão em contrato de emprego regido pela CLT, acarretando uma série de consequências.

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á em seu termo ou quando o aprendiz completar 24 anos, ou quando o prazo máximo de dois anos do contrato acabar, ou ainda antecipadamente quando houver desempenho insuficiente, inadaptação do aprendiz, falta disciplinar grave, ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo e a pedido do aprendiz. Somente nesses casos o empregador fica dispensado do pagamento de 13º salário, férias proporcionais e liberação de fundo de garantia. Em todos os demais casos de extinção do contrato de aprendizagem tais verbas serão devidas.

### **3.3. Direitos trabalhistas e jornada de trabalho do aprendiz**

Ao aprendiz é devido o salário mínimo, caso não exista condição mais favorável à sua remuneração. Essa garantia é prevista pelo §2º do artigo 428 da CLT. Isso porque, em consonância com o artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal, não é permitida a diferença salarial por motivo de idade. A remuneração deve ser efetuada tanto pelas horas trabalhadas na empresa quanto por aquelas destinadas às aulas teóricas para sua formação técnico-profissional, vez que, todas essas horas devem ser computadas como jornadas de trabalho.

Quanto ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço devido ao menor aprendiz, os contratos de aprendizagem terão a alíquota de depósito reduzida para 2% sobre o valor da remuneração do aprendiz.

Assim também como a qualquer trabalhador menor, o aprendiz também tem direito a usufruir de suas férias no mesmo período das férias escolares, e de forma não fragmentada.

A jornada de trabalho do aprendiz, como já exposto, deve compreender também as aulas teóricas para formação técnico-profissional do aprendiz.

Não pode ultrapassar seis horas diárias para aqueles que, comprovadamente estejam matriculados e freqüentando as aulas do ensino fundamental.

Também é vedado o regime de compensação de horas e a prorrogação de jornada. No entanto, caso se verifique que o aprendiz tenha ultrapassado os limites legais de sua jornada, o empregador deverá remunerar-lhe tais horas como extras, acrescidas de 50%.

Para aqueles aprendizes que já tenham completado o ensino fundamental, o limite de seis horas poderá ser elevado para oito horas por dia, incluindo-se da mesma forma as horas destinadas à aprendizagem teórica.

#### **4. CONCLUSÃO**

Primeiramente, temos um Direito do Trabalho que não tutela todas as situações de trabalho que temos no Brasil. Ele se limita a resguardar tão somente o setor formal de trabalho, enquanto o setor informal emprega 58,1% dos ocupados (Folha de São Paulo, 2004). O nosso ordenamento jurídico nega o trabalho informal, sem que o Estado crie condições para sua extinção. O ideal seria a não existência do setor informal, pois nesse sistema de trabalho não é assegurado ao trabalhador nenhum tipo de garantia ou assistência.

Falando agora sobre o setor formal de trabalho, pode ser verificado que o Brasil possui uma notável regulamentação jurídica, bastante minuciosa, protegendo o trabalho do menor, tanto na Constituição Federal,

como na Consolidação das Leis Trabalhistas e no Estatuto da Criança e do Adolescente. Ocorre que seria necessário também mais empenho no efetivo cumprimento das normas, visto tratar-se de direitos fundamentais de pessoas que ainda precisam que outras lutem por elas.

Devidamente reconhecido que a pobreza é a causa fundamental do trabalho infantil, a solução da erradicação do trabalho infantil não está ligada diretamente ao cumprimento dessas normas, e sim á erradicação da pobreza e educação universal. A educação brasileira não é um bom exemplo a ser citado. Vários programas foram desenvolvidos pelo Governo, que visam dar uma sustentação ás famílias pobres, como: PETI, Bolsa Família, Bolsa Escola, entre outros. São programas que não resolvem o problema dessas famílias, só escondem, é resolvido de forma momentânea apenas. Erradicada a pobreza, no mínimo, será detectada que a causa fundamental do trabalho infantil não será mais a mesma.

É necessária a conscientização de toda a sociedade sobre quão prejudicial é um trabalho precoce, além de ser imprescindível que o Poder Público cumpra e faça cumprir todas essas normas, realizando intensivas fiscalizações, por meio dos órgãos competentes, nas áreas onde a exploração de mão-de-obra infantil apresenta-se mais freqüentes.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: LTR, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452/1943.

**ECA. Estatuto da Criança e do Adolescente.** Lei Federal nº 8.069/1990.

FERNEDA, Martília. **O Trabalho Do Menor.** Disponível em:  
<http://www.webartigos.com/articles/2979/1/O-Trabalho-Do-Menor/pagina1.html>

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 23ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 22. Ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 27ª Ed. São Paulo: LTR, 2001.

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

WATFE, Cristina. **O trabalho infantil no Brasil.** Disponível em:  
<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1610/O-trabalho-infantil-no-Brasil>