

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA  
CURSO DE DIREITO  
LARISSA DE OLIVEIRA FARIA**

**A REALIDADE DO TRABALHO DO MENOR NA COMARCA DE  
ITAPURANGA/GO**

**RUBIATABA/GO  
2017**

**LARISSA DE OLIVEIRA FARIA**

**A REALIDADE DO TRABALHO DO MENOR NA COMARCA DE  
ITAPURANGA/GO**

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação do Professor Mestre Rogério Gonçalves Lima.

**RUBIATABA/GO  
2017**

**LARISSA DE OLIVEIRA FARIA**

**A REALIDADE DO TRABALHO DO MENOR NA COMARCA DE  
ITAPURANGA/GO**

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação do Professor Mestre Rogério Gonçalves Lima.

**MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM 28/06/2017.**

---

**Mestre Rogério Gonçalves Lima**  
**Orientador**  
**Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

---

**Especialista Marilda Ferreira Leal**  
**Examinadora**  
**Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

---

**Mestre Márcio Lopes Rocha**  
**Examinador**  
**Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

Dedico este trabalho monográfico a todos que estiveram comigo nesta etapa, bem como àqueles que confiaram na minha capacidade e desempenho, especialmente meus pais, familiares e ao meu orientador.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus pais e familiares pelo estímulo em realizar esse curso de graduação e sempre estarem presentes em cada etapa concluída neste estudo.

Agradeço aos meus amigos, professores e colegas de curso pelos ensinamentos, lembranças e companhia ao longo deste quinquênio.

Agradeço também ao meu orientador pela compreensão, gentileza e apoio nessa parte decisiva da minha vida.

## EPÍGRAFE

“Eu sou criança. E vou crescer assim. Gosto de abraçar apertado, sentir alegria inteira, inventar mundos, inventar amores. O simples me faz rir, o complicado me aborrece”. Fernanda Mello.

## RESUMO

Este trabalho consiste em compreender se legislação trabalhista do menor tem sido respeitada na cidade de Itapuranga/GO, e se essa prestação tem sido uma oportunidade de aprendizado, de incentivo ou de mão-de-obra barata. Assim, partindo-se do método analítico-dedutivo, abrangendo, ainda, a compilação de dados na confecção deste estudo e, por fim, pesquisa de campo na modalidade entrevista na mencionada cidade, foi possível concluir pela existência de abuso por parte do empregador para com os menores de idade itapuranguenses, uma vez que, em regra, são submetidos a trabalhos vedados legalmente e não possuem qualquer direito trabalhista ou previdenciário. Aliás, constatou-se como sendo a causa de tais violações a ausência de fiscalização e de implementação de programas pelo município ou pelo Estado que procurem profissionalizar o infante sem qualquer prejuízo à dignidade humana, à profissionalização, ao desenvolvimento intelectual, social e educacional.

**Palavras-chave:** Adolescente; Criança; Direito; Trabalho.

## ABSTRACT

This monograph seeks to understand if the child labor legislation has been respected, in the city of Itapuranga/GO, and if this provision has been an opportunity for learning, of incentive or of cheap labor. So, starting from the analytic-deductive method, covering, still, the data compilation in the composition of this study and, lastly, field research in the interview mode in the aforementioned city, was possible to conclude by existence of abuse by the employer to minors, since, in rule, they are submitted to works prohibited by law and have no labor or social security right. By the way, the cause of such violations was the lack of inspection and of implementation of programs by the city or by the State seeking to professionalize the infant without any harm to human dignity, to professionalization, intellectual, social and educational development.

**Keywords:** Adolescent. Child. Law. Work.

Traduzido por Marize de Melo Lemos, graduada em Letras Modernas pela Faculdade de Filosofia Do Vale de São Patrício (FAFISP) – UniEvangélica Ceres .

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

*Caput* – Conceito

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB/1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

EC – Emenda Constitucional

*In Verbis* – Expressão em latim que significa “Nestes Termos”

n. – Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

p. – página

pp. – páginas

*Vide* – Veja

## LISTA DE SÍMBOLOS

§ – Parágrafo

§§ – Parágrafos

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
2. ASPECTOS HISTÓRICOS E PRINCIPIOLÓGICOS DO TRABALHO DO MENOR NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	15
2.1 ABORDAGEM HISTÓRICA DO TRABALHO DO MENOR NO BRASIL..	15
2.2 TRABALHO DO MENOR DE IDADE .....	20
2.3 DOCTRINA DA PROTEÇÃO INTEGRAL .....	25
3 PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	27
3.1 PROTEÇÃO CONFERIDA PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	27
3.2 PROTEÇÃO CONFERIDA PELO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE .....	29
3.3 PROTEÇÃO CONFERIDA PELA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	32
4 REALIDADE DO TRABALHO DO MENOR NA CIDADE DE ITAPURANGA/GO .....	37
4.1 PESQUISA REALIZADA.....	37
4.2 RESULTADOS OBTIDOS .....	41
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	47
APÊNDICE A – PESQUISA DE CAMPO .....	52



## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho em testilha trata do tema “A realidade do trabalho do menor de idade na comarca de Itapuranga/GO”, que tem como delimitação estudar a realidade do infante na referida cidade.

A problemática consiste em compreender se a legislação a respeito do trabalho do menor tem sido respeitada na cidade de Itapuranga/GO, e se essa prestação tem sido uma oportunidade de aprendizado, de incentivo ou de mão-de-obra barata.

Nessa vereda, o objetivo geral é descobrir se o trabalho realizado por menores é uma oportunidade de aprendizado, de incentivo ou é, simplesmente, uma mão de obra barata frente à realidade da comarca de Itapuranga/GO. Noutro ponto, os objetivos específicos consistem em estudar a prestação de serviço desenvolvida por menores na aludida comarca, avaliar a condição do trabalho do menor, na perspectiva da aprendizagem e, por fim, analisar o desenvolvimento do trabalho do menor em relação ao incentivo à produção.

Justifica-se este estudo na necessidade de compreensão dos limites legais para o trabalho do menor, bem como da tutela constitucional, estatutária e trabalhista do adolescente trabalhador no afã de verificar, através da pesquisa de campo na cidade de Itapuranga, se seus direitos e garantias são observados, e no caso de ser vislumbrada qualquer violação, apontar a suposta origem do descumprimento dos mandamentos legais para se tentar chegar a uma solução.

Assim, este trabalho está dividido em três capítulos. O primeiro irá apresentar os aspectos históricos e principiológicos do trabalho do menor no ordenamento jurídico pátrio, pontuando acerca da doutrina da proteção integral. Já o segundo capítulo tratará da proteção do trabalho do menor na Constituição Federal, no Estatuto da Criança e do Adolescente e na Consolidação das Leis do trabalho. Por último, o terceiro capítulo demonstrará a realidade do trabalho do menor na cidade de Itapuranga a partir de pesquisa de campo desenvolvida na referida cidade na modalidade entrevista.

O método de abordagem utilizado será o analítico-dedutivo, abrangendo, ainda, a compilação de dados na confecção deste estudo. Ainda

serão utilizadas técnicas indiretas e diretas de pesquisa, consistentes em pesquisas bibliográfica e documental em livros doutrinários, artigos jurídicos eletrônicos, legislação pertinente, códigos jurídicos e entendimento jurisprudencial dos Tribunais Superiores relacionados ao tema em epígrafe, além de pesquisa de campo com entrevista na cidade de Itapuranga/GO.

Para tanto, serão utilizadas as seguintes obras e doutrinadores para o desenvolvimento deste trabalho: Maria Regina Fay de Azambuja (Violência sexual intrafamiliar: e possível proteger a Criança?), Guilherme Freire de Melo Barros (Estatuto da Criança e do Adolescente), José Antônio Miguel e Vilma Aparecida do Amaral (O trabalho do menor de idade no meio rural e o princípio da proteção integral), Crisna Maria Muller (Direitos Fundamentais: a proteção integral de crianças e adolescentes no Brasil), Sandra Ressel (O Estatuto da Criança e do Adolescente na erradicação do trabalho infantil), José de Farias Tavares (Comentários ao Estatuto da Criança e do Adolescente), Catarina Almeida Tomas (Dia Mundial da Criança: um percurso difícil), Josiane Rose Petry Veronese (Os direitos da criança e do adolescente/ Humanismo e infância: a superação do paradigma da negação do sujeito) e Guarani de Campos Vianna (Direito Infante Juvenil: Teoria, prática e aspectos multidisciplinares).

## **2. ASPECTOS HISTÓRICOS E PRINCIPIOLÓGICOS DO TRABALHO DO MENOR NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

O trabalho do menor reflete profundos problemas sociais no Brasil e no mundo. Os menores, de um modo geral, são maltratados e ignorados no nosso país, sofrendo exploração e humilhação. Diante desse contexto, este capítulo pretende apresentar o histórico da situação vivida pelo menor em relação às condições de trabalho, abordando, na sequência, o trabalho do menor e, por último, a doutrina da proteção integral do infante.

Justifica-se este estudo na importância da compreensão do desenvolvimento dos direitos trabalhistas do menor de idade ao longo da história brasileira, pontuando em qual momento e os motivos que ensejaram na criação das garantias e premissas que os tutelam.

Para tanto, será utilizado o método analítico-dedutivo, compreendendo ainda a compilação de dados, tudo no intuito de coletar pensamento de diversos autores capazes de corroborar as ideias defendidas neste estudo monográfico.

### **2.1 ABORDAGEM HISTÓRICA DO TRABALHO DO MENOR NO BRASIL**

A história social da criança e do adolescente é recente, segundo explica Tavares (1999, p. 46), uma vez que “as grandes civilizações, de uma maneira geral, a compreendiam enquanto propriedade do pai, objeto e serva exclusiva de sua vontade”.

Assim, a primeira ideia de proteção ao menor de idade surgiu com o advento do Código de Hamurabi, datado de 2.000 a.C, do qual o pai, mesmo que adotivo, deveria ensinar ao filho as artes de seu ofício para que o trabalho familiar fosse mantido na família e passado de geração em geração.

No Egito Antigo, entre os séculos XII a XX, os menores de idade começavam a trabalhar a partir do momento que tivessem relativo desenvolvimento físico, submetidos ao regime geral, independentemente de sua idade. Enquanto na Grécia e na Roma os senhores tinham como seus os filhos dos escravos, impondo a estes o trabalho em benefício de seus proprietários.

Especificadamente na Grécia, Veronese (2001, p. 11), ao afirmar que “os jovens tinham uma relação de submissão ao seu mestre (este, um cidadão grego, muito mais velho), com quem mantinham relações íntimas”. Enquanto na Roma, Azambuja (2006, p. 12) salienta que:

[...] a Lei das XII Tabuas permitia ao pai matar o filho que nascesse disforme mediante julgamento de cinco vizinhos (Tabua Quarta, no 1), sendo que o pai tinha sobre os filhos nascidos de casamento legítimo o direito de vida e de morte e o poder de vende-los (Tabua Quarta no 2).

De fato, ao longo da história mundial as crianças foram negligenciadas, passando a serem vistas de outra forma somente no final do século XX, quando, nas palavras de Barros (2010, p. 74), matérias como a medicina, a psiquiatria, o direito e a pedagogia contribuíram para “a formação de uma nova mentalidade de atendimento a criança, abrindo espaços para uma concepção de reeducação, baseada não somente nas concepções religiosas, mas também científicas”.

No Brasil, Vianna (2003, p. 997) assevera que aos escravos e as crianças o legislador em nada resguardou legalmente, de modo que 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 pequena idade”.

De fato, o trabalho do menor teve sua primeira proteção no Brasil em 1890, com o advento do Decreto n. 1.313, entretanto, a regulamentação era apenas das normas gerais. No âmbito internacional, o Comitê de Proteção da Infância e criado em 1919, e, por conseguinte, também surgiu a Declaração dos Direitos da Criança, ambos com o objetivo de tutelarem as crianças e os adolescentes através de normas e regras estabelecidas pelos Estados integrantes.

No Brasil, o legislador pátrio promulgou o Decreto n. 16.300 em 1923, que regulamentou o trabalho do menor de 18 (dezoito) anos de idade em 06 (seis) horas diárias. Anos mais tarde, em 1927 é instituído no Brasil o Código de Menores, que proibia o trabalho aos menores de 12 (doze) anos de idade, além do trabalho noturno aos menores de 18 (dezoito) anos de idade. A respeito do citado código, Veronese (1997, p. 10) dispõe que:

O Código de Menores de 1927 conseguiu corporificar leis e decretos que, desde 1902, propunham-se a aprovar um mecanismo legal que desse

especial relevo a questão do menor de idade. Alterou e substituiu concepções obsoletas como as de discernimento, culpabilidade, responsabilidade, disciplinando, ainda, que a assistência a infância deveria passar da esfera punitiva para a educacional.

Em 1934, houve a promulgação da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934, que trazia em seu art. 121, § 1º, alínea “d”, a proibição do trabalho do menor de 14 (quatorze) anos, do trabalho noturno aos menores de 16 (dezesesseis) ano e de trabalhos insalubres para as mulheres e menores de 18 (dezoito) anos. Vide:

Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a protecção social do trabalhador e os interesses econômicos do país.

§ 1.º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que collimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, ás necessidades normaes do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogaveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 annos; de trabalho nocturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 annos e a mulheres; [...] (BRASIL, 1934).

A Carta Maior brasileira de 1937 manteve no ordenamento jurídico o teor do citado dispositivo no art. 137, alínea “k”, e do mesmo modo a Constituição brasileira de 1946 no art. 157, inciso X. Nesse mesmo ano, no cenário internacional houve profundas modificações a respeito da tutela dos interesses da criança e do adolescente, como dispõe Tomás (2009, p. 23) em seu resumo cronológico:

- 1) 1946: O Conselho Econômico e Social das Nações Unidas recomenda a adoção da Declaração de Genebra. Logo após a II Guerra Mundial, um movimento internacional se manifesta a favor da criação do Fundo Internacional de Emergência das Nações Unidas para a Infância – UNICEF.
- 2) 1948: A Assembleia das Nações Unidas proclama em dezembro de 1948 a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Nela, os direitos e liberdades das crianças e adolescentes estão implicitamente incluídos.
- 3) 1959: Adota-se por unanimidade a Declaração dos Direitos da Criança, embora este texto não seja de cumprimento obrigatório para os Estados membros.

Conforme explica Ressel (2007), o avanço mais importante nos direitos trabalhistas do menor aconteceu em 1959, com a publicação da Declaração Universal dos Direitos da Criança pela Organização das Nações Unidas (ONU),

imposta como lei aos países filiados na citada organização, que dispunha em seus princípios VIII e IX, sobre a vedação do trabalho e exploração do menor. Confira-se:

Princípio VIII: A criança deve - em todas as circunstâncias - figurar entre os primeiros a receber proteção e auxílio. Direito a ser protegido contra o abandono e a exploração no trabalho.

Princípio IX: A criança deve ser protegida contra toda forma de abandono, crueldade e exploração. Não será objeto de nenhum tipo de tráfico. Não se deverá permitir que a criança trabalhe antes de uma idade mínima adequada; em caso algum será permitido que a criança dedique-se, ou a ela se imponha, qualquer ocupação ou emprego que possa prejudicar sua saúde ou sua educação, ou impedir seu desenvolvimento físico, mental ou moral. Direito a crescer dentro de um espírito de solidariedade, compreensão, amizade e justiça entre os povos. (BRASIL, 1959).

Com a Constituição da República Federativa de 1967, o art. 158, em seu inciso X, prevaleceu a proibição do trabalho a menores de 12 (doze) anos de idade, bem como o de trabalho noturno e insalubre à mulher a aos menores de 18 (dezoito) anos de idade adotado na constituição anterior, distinguindo somente, como pode ser percebido, a idade do menor de 14 (quatorze) para 12 (doze) anos de idade. *In verbis*:

Art 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: [...]

X - proibição de trabalho a menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, em indústrias insalubres a estes e às mulheres; [...] (BRASIL, 1967).

Adiante, acontece a Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos em 22 de novembro de 1969, que afirmava como aponta Tomás (2009, p. 24), que “todas as crianças têm direito as medidas de proteção que a sua condição de menor e família, como da sociedade e do Estado”.

Na sequência, houve a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que trouxe em seu art. 7º, inciso XXXIII, com redação dada pela Emenda Constitucional n. 20 de 1998, que é defeso o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis), salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze):

Art. 7º 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; [...] (BRASIL, 1988).

Outrossim, o art. 227 da CRFB/1988, em seu *caput*, com redação dada pela EC n. 65/2010, assegura à criança e ao adolescente, com prioridade absoluta, o direito à profissionalização, e em seu § 3º, incisos I, II e III, garantia de idade mínima para a admissão do trabalho do menor, bem como de direitos previdenciários e trabalhistas, além do acesso do jovem trabalhador à escola:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. [...]

§ 3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola; [...] (BRASIL, 1988).

No ponto, deve-se observar a existência de contradições no texto constitucional, eis que, como prelecionam Miguel e Amaral (2008 *apud* Teixeira, 2003):

No art. 7º, XXXIII, a idade mínima para o trabalho é de 16 (dezesseis) anos, sendo que na condição de aprendiz somente a partir dos 14, sendo vedado qualquer trabalho noturno, perigoso ou insalubre. Já o inciso I do § 3º do art. 227 estabelece como idade mínima quatorze anos.

Não obstante a celeuma constitucional, com o advento do Estatuto da Criança e do Adolescente em 1990 (Lei n. 8.069 – ECA), a matéria trabalhista concernente ao menor de idade foi disposta no art. 60, que assevera que é proibido qualquer trabalho ao menor de 14 (quatorze) anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

À vista disso, Miguel e Amaral (2008, p. 03) dizem que ao realizar uma “interpretação gramatical do referido artigo leva a crer que a idade mínima para o trabalho é de quatorze anos, e que aos menores dessa idade é possível exercer algum tipo de trabalho, desde que na condição de aprendiz”.

Não obstante todo o enterevo legal, o ECA dispõe em seu art. 61 que o trabalho do menor será regido por lei especial, qual seja, a Consolidação das Leis do Trabalho (Lei n. 10.097/2000 – CLT), cujo art. 403 assim determina:

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

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola. (BRASIL, 1990).

Portanto, o entendimento majoritário, consoante aduz Miguel e Amaral (2008, p. 03), que “todo trabalho é proibido aos menores de dezesseis anos, exceto quando na condição de aprendiz, a partir dos quatorze, conforme estabelecido pela legislação acima citada”.

Diante de todo exposto, vislumbra-se que os direitos trabalhistas da criança e dos adolescentes surgiram no Brasil em 1923, tendo a partir de então evoluído no ordenamento jurídico pátrio, cuja prioridade é absoluta, e tem cooperado com a profissionalização do menor de idade na condição de aprendiz (14 anos de idade), que alcança a maioridade já inserido no mercado de trabalho.

## **2.2 TRABALHO DO MENOR DE IDADE**

Como visto no tópico anterior, o trabalho do menor está disciplinado no art. 7º, inciso XXXIII, e no art. 227, ambos da Constituição Federal de 1988, bem como nos arts. 402 a 441 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujos dispositivos constitucionais e trabalhistas regulamentam as condições em que a criança e o adolescente exercerão sua atividade. Não se pode olvidar de mencionar, ainda, que o Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu Capítulo V, tutela o direito do infante desenvolver-se profissionalmente.

Assim, este tópico, partindo do método analítico-dedutivo e compilando dados, tem como finalidade expor o trabalho do adolescente, maior de 16 (dezesseis) ao menor de 18 (dezoito) anos de idade, além do labor exercido pelo menor de 16 (dezesseis) anos e do trabalho infantil.

O menor de idade tem capacidade relativa para iniciar o trabalho a partir dos 16 (dezesseis) anos de idade. Assim, no momento em que formalizar o contrato

de trabalho, ou quando extingui-lo, deve ser assistido pelos pais ou representantes legais até que complete 18 (dezoito) anos de idade. Já ao menor de 16 (dezesseis) anos de idade é vedado qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz que pode iniciar a partir dos 14 (quatorze) anos de idade.

De acordo com o art. 428 da CLT, 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.

Para os tribunais superiores do trabalho, o contrato de aprendizagem compete fornecer formação técnica profissional ao menor, de acordo com sua aptidão física e moral, veja-se:

[...] O objetivo do contrato de aprendizagem previsto no art. 428 da CLT é o de fornecimento, por parte do empregador, de formação técnico-profissional metódica, recebendo do aprendiz, em contrapartida, a realização das tarefas necessárias à sua formação com zelo e diligência. [...] (TRT-15 - RO: 33439 SP 033439/2012, Relator: MANUEL SOARES FERREIRA CARRADITA, Data de Publicação: 18/05/2012).

[...] O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, no qual o empregador se compromete a garantir ao adolescente/jovem (aprendiz), com idade entre 14 e 24 anos, uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico (art. 428 da CLT). [...] (TST - RR: 6411220115110053, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 24/09/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/10/2014).

[...] O contrato de aprendizagem tem por escopo a formação técnico profissional (ECA, 62; CLT, 428). Com redução de direitos trabalhistas, então, assume caráter especial excepcional, exigindo a estrita observância de suas formalidades, sob cominação de nulidade (CC, 104; CLT, 9º). [...] O intervalo intrajornada deve ser gozado durante o tempo da duração diária do trabalho. Não há regra rígida relativamente ao momento de sua concessão, vedando-se, entretanto, fazê-lo coincidir com os horários de ingresso e saída, sob pena de frustrar seus objetivos. (TRT-24 00014426820125240072, Relator: JÚLIO CÉSAR BEBBER, 1ª TURMA, Data de Publicação: 25/11/2013).

Aliás, no contrato de aprendizagem, a validade pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, sendo-lhe assegurado, ainda, o salário-mínimo hora.

Quanto à duração do contrato de aprendiz, poderá o contrato ser estipulado por até 02 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. Vale anotar, também, que para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Outrossim, para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos de idade ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica

Em ambos os casos, trabalho do menor e trabalho de aprendiz, ao menor de 18 (dezoito) anos de idade é vedado o trabalho noturno ou realizado em locais perigosos, insalubres ou que manchem sua moral, como, à guisa de exemplo, boates, cabarés, empresas circenses, de produção de cartazes que prejudiquem sua moral, ou que vendam bebida alcoólica, consoante preceitua os arts. 404 e 405, incisos I e II, e § 3º, alíneas “a”, “b”, “c” e “d”, todos da Consolidação das Leis do Trabalho. Vide:

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

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

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

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

§ 1º VEDADO

§ 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 acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;
- c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;
- d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas. (BRASIL, 1943).

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

Quanto à duração da jornada de trabalho do menor, o art. 411 da CLT prevê sua regulamentação pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, sendo que após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em 02 (dois) turnos, haverá um intervalo de repouso, não inferior a 11 (onze) horas, consoante determina o art. 412 da CLT.

Por sua vez, o trabalho infantil é regulamentado pela Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dispõe sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, que estão dispostas nos arts. 3, 4 e 6. Veja-se:

#### Artigo 3

Para efeitos da presente Convenção, a expressão "as piores formas de trabalho infantil" abrange:

- a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
- b) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas;
- c) a utilização, recrutamento ou a oferta de crianças para a realização para a realização de atividades ilícitas, em particular a produção e o tráfico de entorpecentes, tais com definidos nos tratados internacionais pertinentes; e,
- d) o trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.

#### Artigo 4

1. Os tipos de trabalhos a que se refere o Artigo 3, d), deverão ser determinados pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas e levando em consideração as normas internacionais na matéria, em particular os parágrafos 3 e 4 da Recomendação sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999.

2. A autoridade competente, após consulta às organizações de empregados e de trabalhadores interessadas, deverá localizar os tipos de trabalho determinados conforme o parágrafo 1º deste Artigo.

3. A lista dos tipos de trabalho determinados conforme o parágrafo 1º deste Artigo deverá ser examinada periodicamente e, caso necessário, revista, em consulta com às organizações de empregados e de trabalhadores interessadas. [...]

#### Artigo 6

1. Todo membro deverá elaborar e implementar programas de ação para eliminar, como medida prioritária, as piores formas de trabalho infantil.

2. Esses programas de ação deverão ser elaborados e implementados em consulta com as instituições governamentais competentes e as organizações de empregadores e de trabalhadores, levando em

consideração as opiniões de outros grupos interessados, caso apropriado. (BRASIL, 2000).

Tratando-se do art. 6, mister mencionar que os programas de ação devem ser elaborados e implementados em caráter de urgência, em consulta com as instituições governamentais competentes e as organizações de empregadores e de trabalhadores, levando em consideração as opiniões das crianças diretamente afetadas pelas piores formas de trabalho infantil, de suas famílias e, caso apropriado, de outros grupos interessados e comprometidos com os objetivos da Recomendação 190, I, da Convenção 182 da OIT.

A propósito, os objetivos dos citados programas é identificar e denunciar as piores formas de trabalho infantil, impedir a ocupação de crianças nas piores formas de trabalho infantil ou retirá-las dessas formas de trabalho, protegê-las de represálias e garantir sua reabilitação e inserção social através de medidas que atendam às suas necessidades educacionais, físicas e psicológicas, dispensar especial atenção, às crianças mais jovens, às meninas, principalmente no tocante ao problema do trabalho oculto, no qual as meninas estão particularmente expostas a riscos e a outros grupos de crianças que sejam especialmente vulneráveis ou tenham necessidades particulares, identificar as comunidades nas quais as crianças estejam especialmente expostas a riscos, entrar em contato direto e trabalhar com elas, e, por último, informar, sensibilizar e mobilizar a opinião pública e os grupos interessados, inclusive as crianças e suas famílias.

Por fim, imperioso anotar que a sobredita Convenção trata do trabalho perigoso, determinando que deveriam ser levadas em consideração os trabalhos em que a criança ficar exposta a abusos de ordem física, psicológica ou sexual, os trabalhos subterrâneos, debaixo d'água, em alturas perigosas ou em locais confinados, os trabalhos que se realizam com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosos, ou que impliquem a manipulação ou transporte manual de cargas pesadas, os trabalhos realizados em um meio insalubre, no qual as crianças estiverem expostas e os trabalhos que sejam executados em condições especialmente difíceis, como os horários prolongados ou noturnos, ou trabalhos que retenham injustificadamente a criança em locais do empregador.

## 2.3 DOCTRINA DA PROTEÇÃO INTEGRAL

A Lei n. 8.069/1990 dispõe sobre a proteção integral da criança e do adolescente em seu art. 1º, que segundo Barros (2010, p. 22):

[...] está afinado com a vontade emanada da Constituição da República, cujo art. 227 determina que “é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

Efetivamente, tem-se por proteção integral o conjunto de mecanismos jurídicos voltados à tutela da criança e do adolescente. Nesse sentido, Muller (2011 *apud* Veronese; Oliveira, 2008) expõe que:

A Convenção definiu a base da Doutrina da Proteção Integral ao proclamar um conjunto de direitos de natureza individual, difusa, coletiva, econômica, social e cultural, reconhecendo que criança e adolescente são sujeitos de direitos e, considerando sua vulnerabilidade, necessitam de cuidados e proteção especiais. Exige a Convenção, com força de lei internacional, que os países signatários adaptem as legislações às suas disposições e os compromete a não violarem seus preceitos, instituindo, para isto, mecanismos de controle e fiscalização.

Saliente-se que o princípio da proteção integral guarda íntima relação com o princípio do melhor interesse da criança ou do adolescente. Isto porque ao tratar do menor de idade, deve-se buscar a solução que proporcione o maior benefício possível, ou seja, que, segundo Barros (2010, p. 22), “dê maior concretude aos direitos fundamentais do jovem”.

O princípio da proteção integral também é reconhecido pelo Superior Tribunal de Justiça, conforme colhem-se das ementas que seguem:

[...] Os direitos fundamentais da criança e do adolescente têm seu campo de incidência amparado pelo status de prioridade absoluta, requerendo, assim, uma hermenêutica própria comprometida com as regras protetivas estabelecidas na Constituição Federal e no Estatuto da Criança e do Adolescente. 3. A Lei 8.069/90 representa política pública de proteção à criança e ao adolescente, verdadeiro cumprimento da ordem constitucional, haja vista o artigo 227 da Constituição Federal de 1988 dispor que é dever do Estado assegurar com absoluta prioridade à criança e ao adolescente o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à

convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. 4. Não é dado ao intérprete atribuir à norma jurídica conteúdo que atente contra a dignidade da pessoa humana e, conseqüentemente, contra o princípio de proteção integral e preferencial a crianças e adolescentes, já que esses postulados são a base do Estado Democrático de Direito e devem orientar a interpretação de todo o ordenamento jurídico. [...] (STJ - RMS: 36034 MT 2011/0227834-9, Relator: Ministro BENEDITO GONÇALVES, Data de Julgamento: 26/02/2014, S1 - PRIMEIRA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 15/04/2014).

[...] A ameaça ou coação a direito de locomoção constitui requisito indispensável para a utilização do remédio heróico constitucional (art. 5º, LXVIII, da Constituição Federal). 2. Carece do direito de ação, pela falta do binômio necessidade-adequação, o paciente que busca o deferimento de autorização de visita por parte de sua sobrinha, revelando-se inadequada a impetração do writ. [...] (STJ - AgRg no HC: 291924 DF 2014/0073763-4, Relator: Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, Data de Julgamento: 18/06/2014, T6 - SEXTA TURMA, Data de Publicação: DJe 04/08/2014).

Destarte, percebe-se que a criança e adolescente gozam de prioridade absoluta legal, sendo tutelados pela legislação estatutária e constitucional, que devem agir conforme o melhor interesse do infante. Essa compreensão é importante para a confecção deste estudo pois toda a tutela legal conferida à criança e adolescente parte da premissa da proteção integral.

Assim, o próximo capítulo abordará especificamente a respeito da proteção do trabalho conferida ao menor pela Constituição Federal vigente, pela Consolidação das Leis do Trabalho e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente.

### **3 PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

O ordenamento jurídico brasileiro dispõe de inúmeros dispositivos legais que conferem proteção especial e integral à criança e ao adolescente. Tratando-se do trabalho do menor, a Constituição Federal de 1988, o Estatuto da Criança e do Adolescente e a Consolidação das Leis do Trabalho trazem regulamentação ao referido labor, impondo regras a serem observadas pelos empregadores no afã de coibir a exploração da mão-de-obra do infante.

Diante disso, este capítulo pretende discorrer a respeito da proteção do trabalho do menor de idade na Constituição Federal de 1988, no Estatuto da Criança e do Adolescente e na Consolidação das Leis do Trabalho, pontuando suas especificidades e apresentando os aspectos jurídicos relevantes ao tema em comento no intuito de apresentar a tutela legal conferida ao trabalho do infante e compreender os direitos trabalhista e previdenciários, além dos limites e vedações impostas para a realização do labor.

Assim, este capítulo será confeccionado, igualmente ao capítulo anterior, a partir da adoção do método analítico-dedutivo, compreendendo ainda a compilação de dados, tudo no intuito de coletar pensamento de diversos autores capazes de corroborar as ideias defendidas neste estudo monográfico.

#### **3.1 PROTEÇÃO CONFERIDA PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

A Constituição Federal vigente é sucinta quanto à proteção do trabalho do menor de idade. Entretanto, tal fato não significa omissão do legislador constitucional, pelo contrário, o trabalho é numerado como direito social e, concernente ao labor do menor, possui ressalvas justamente no intuito de resguardar-lhe a integridade física e moral.

Nesse rumo, Silva (2015) dispõe que o legislador protege de modo objetivo o menor de 18 (dezoito) anos de idade, proibindo-lhe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre, além de qualquer outro labor ao menor de 16 (dezesesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz, que pode ser exercido a partir dos 14

(quatorze) anos de idade. No mesmo sentido é o que prevê o inciso XXXIII, do art. 7º, da CF/88:

Art. 7º 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; [...] (BRASIL, 1988).

Sobre o tema, Delgado (2012, p. 809) leciona que:

[...] É evidente que os limites etários constitucionais aplicam-se a qualquer modalidade de labor do jovem brasileiro (qualquer trabalho, enfatiza o art. 7º, XXXIII, CF/88). Tratando-se de vínculo empregatício clássico, o novo limite constitucional, desde a EC n. 20/1998, e a idade de 16 anos (o texto original de 1988 previa 14 anos, como já dito). Tratando-se de contrato de aprendizagem, este limite, desde a mesma EC n. 20, e de 14 anos (o texto original da Constituição estipulava 12 anos).

Efetivamente, não cabe somente ao Estado proteger o trabalho do menor de idade, mas também à família e a sociedade têm o dever de assegurar ao infante profissionalização e dignidade, zelando para a não ocorrência de qualquer prática discriminatória ou exploratória, consoante depreende-se do art. 227, *caput*, da Carta Magna vigente:

Art. 227 - É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (BRASIL, 1988).

O menor de idade possui proteção especial no texto constitucional, de tal modo que deve observar alguns aspectos disciplinados no § 3º do art. 227 da CF/1988, quais sejam: a idade mínima de 14 (quatorze) anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, inciso XXXIII, da CF/1988, a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas e a garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola.

Do mesmo modo é o entendimento consolidado pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho nos julgamentos do Recurso de Revista n. 1403006520095030138, e do Recurso Ordinário n. 3840000920095040000 384000-09.2009.5.04.0000. Vide:

[...] A Constituição Federal de 1988, em seu art. 227, acolheu inteiramente os fundamentos da aclamada doutrina internacional da proteção integral e prioritária da criança, do adolescente e do jovem, inaugurando no ordenamento jurídico brasileiro um novo paradigma de tratamento a ser destinado ao ser humano que se encontra na peculiar condição de pessoa em desenvolvimento. Dentro desta nova cultura jurídica, o art. 7º, XXXIII, da CF/88 conferiu aos menores de 16 anos o direito fundamental ao não trabalho (com o fim de preservar o seu desenvolvimento biopsicossocial), salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos - em perfeita harmonização com o também direito fundamental à profissionalização (art. 227, caput). Constata-se, assim, que o contrato de aprendizagem foi ressalvado pela própria Constituição (art. 7º, XXXIII; art. 227, § 3º, I), sendo tradicionalmente regulado pela CLT (arts. 428 a 433). [...] (TST - RR: 1403006520095030138, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/03/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/03/2015).

[...] O vigor e a amplitude do comando constitucional evidenciam que não prevalecem, na ordem jurídica do País, dispositivos que autorizem contratação de menores de 18 anos que seja restritiva de direitos. Não se desconhece, por outro lado, que há situações jurídicas excetadas pela norma constitucional. Porém todas elas com conteúdo e objetivos educacionais (contrato de aprendizagem, contrato de estágio e trabalho educativo). Portanto, fora dessas situações, prestigiam-se as normas protetivas e antidiscriminatórias do trabalho do menor. Além disso, o Brasil é signatário das Convenções 138 e 182 da OIT que estabelecem, em linhas gerais, respectivamente, a idade mínima para admissão e proibição das piores formas de trabalho infantil. Denota-se, assim, sem dúvida, a preocupação da proteção do menor no mercado de trabalho e efetiva necessidade de concretização de políticas sociais destinadas a evitar a discriminação. Observe-se que a Convenção 182 da OIT estabelece, em seu artigo 2 que, para efeitos da Convenção, o termo -criança- designa toda pessoa menor de 18 anos. Nesse aspecto, a cláusula de instrumento coletivo que estipula diferença de salário profissional em razão da idade viola os preceitos constitucionais antidiscriminatórios que protegem o menor trabalhador. [...] (TST - RO: 3840000920095040000 384000-09.2009.5.04.0000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/08/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos).

Destarte, denota-se que a garantia dos direitos sociais ao menor de idade que ingressa no mercado de trabalho foi avanço na Constituição Federal de 1988, uma vez que garantiu ao jovem empregado/aprendiz direitos sociais e impôs ao empregador obrigações trabalhistas e previdenciárias antes inobservadas por ele, evitando-se, assim, a exploração do infante como mão-de-obra barata.

### **3.2 PROTEÇÃO CONFERIDA PELO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE**

Quanto ao trabalho do menor resguardado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, o art. 60 do referido diploma legal, que trata da profissionalização e da proteção no trabalho do menor de idade, e no mesmo rumo do que determina a

Constituição Federal vigente, dispõe a respeito da proibição de qualquer trabalho a menores de 14 (quatorze) anos de idade, salvo na condição de aprendiz. Aliás, a proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo do disposto no Estatuto da Criança e do Adolescente.

De acordo com o art. 62 do ECA, considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, devendo a formação técnico-profissional obedecer aos princípios da garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular, da atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente e do horário especial para o exercício das atividades.

Sobre a aprendizagem, Neto (2002, p. 41) explica que:

A aprendizagem técnico-profissional deve ser um ensino com alternância (conjugando-se teoria com prática), metódico (operações e módulos ordenados em conformidade com um programa em que se passa do menos complexo para o mais complexo), sob orientação de um responsável (pessoa física ou jurídica), em ambiente adequado (pessoal docente, aparelhagem).

Logo, ao adolescente até 14 (quatorze) anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem, consoante dispõe o art. 64 do ECA. Aliás, ao adolescente aprendiz maior de 14 (quatorze) anos de idade são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários, sendo que o adolescente portador de deficiência goza de proteção especial, conforme pontua o art. 66 da legislação estatutária.

No que se refere à bolsa de aprendizagem, Neto (2002, p. 42) diz que:

O art. 64, exigindo regulamentação, assegura ao adolescente até 14 anos a bolsa de aprendizagem, entendendo aí a bolsa de aprendizagem sem vínculo empregatício ligado ao sistema de estágio. A bolsa é o valor em dinheiro pago ao educando que está submetido a um processo de aprendizagem escolar, para sua manutenção na aprendizagem, ou no estágio realizados em empresas ou locais apropriados à prática dessa aprendizagem. A bolsa não é, necessariamente, paga pelo empregador ou local que fornece o estágio; pode ser uma contribuição de outros setores, como, por exemplo, o próprio governo.

A propósito, do mesmo modo determinado pelo art. 7º, inciso XXXIII, da CF/1988, o art. 67 do ECA prevê que ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho noturno, realizado entre as

vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, o trabalho perigoso, insalubre ou penoso, o trabalho realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e o trabalho realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

A respeito do trabalho desenvolvido pelo menor, Neto (2002, p. 40) diz:

No art.67-III, o legislador estatutário preocupou-se com o desenvolvimento físico, psíquico, moral e social do adolescente, vedando os tipos de trabalho assim caracterizados. Há trabalhos que ofendem a moral e os bons costumes, sejam quais forem os locais onde se desenvolvam. Como exemplo, temos os serviços vinculados ao jogo proibido, à prostituição, ao tráfico de drogas. Existem outros trabalhos que não são imorais, mas fatores circunstanciais podem não aconselhar o seu desempenho por adolescentes por falta de maturidade física ou psicológica. A respeito do trabalho socialmente prejudicial, o art.149 do Estatuto da Criança e do Adolescente dispõe que cabe à autoridade Judiciária disciplinar através de portaria ou autorizar, mediante alvará, as hipóteses enumeradas no referido artigo.

Além disso, o empregador que possui menores empregados deve observar, ainda, outros deveres, tais como elenca Vianna (2003, p. 1.009):

- a) enviar ao Ministério do Trabalho a RAIS com uma relação de todos os empregados;
- b) afixar em lugar visível e com caracteres claros o quadro de horário de trabalho dos menores;
- c) afixar em lugar visível a cópia do capítulo IV da Consolidação, que se refere ao trabalho de menores;
- d) zelar pela observância, nos estabelecimentos, dos bons costumes, da decência, das regras de higiene e segurança do trabalho;
- e) fornecer ao menor que trabalha em serviço externo a papeleta de serviço externo para menor de idade.

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

Acerca do trabalho educativo, dispõe Neto (2002, p. 43) que:

O trabalho educativo não é uma atividade laborativa qualquer, mas faz parte de um projeto pedagógico que vise o desenvolvimento pessoal e social do

educando. Portanto o ritmo e o desenrolar das atividades deverá ser conduzido por um programa preestabelecido. A produção deverá originar um produto que possa ser vendido dentro das exigências de qualidade e competitividade. Uma produção que implique custo e benefício capaz de remunerar quem o execute. A remuneração pode ser prefixada com determinada regularidade (mensal, por exemplo), ou decorrente do que se apura da venda dos produtos fabricados pelos adolescentes.

Ainda, a respeito do trabalho educativo desempenhado pelo menor de idade, a 3ª Turma Especializada do Tribunal Regional Federal do Rio de Janeiro entende que:

[...] O Decreto-Lei nº 2.318, de 30.12.1986, artigo 4º, § 4º, previu a obrigação das empresas de admissão de menores entre 12 e 18 anos de idade, na condição de assistidos e sem vinculação com a Previdência Social, instituto de caráter social e educativo destinado a promover a inclusão do menor que frequente escola no mercado de trabalho, o que guarda consonância com os preceitos da Constituição Federal de 1988, artigo 227, que asseguram ações destinadas à promoção de educação e profissionalização dos menores, desde que respeitado o limite mínimo de 14 anos de idade para o trabalho do menor (§ 3º, I), estando em conformidade, também, com os preceitos contidos nos artigos 60 e 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei nº 8.069/90). [...] (TRF-2 - AC: 199750010121980 RJ 1997.50.01.012198-0, Relator: Juíza Federal Convocada SANDRA CHALU BARBOSA, Data de Julgamento: 17/05/2011, TERCEIRA TURMA ESPECIALIZADA, Data de Publicação: E-DJF2R - Data::07/06/2011 - Página::216/217).

Por fim, registre-se que a remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo. Por último, convém mencionar que o adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, devendo-lhe ser assegurado o respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e a capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

### **3.3 PROTEÇÃO CONFERIDA PELA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

Segundo preconiza o art. 402 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até 18 (dezoito) anos de idade, sendo vedado, consoante dispõe o art. 402 do referido diploma legal, qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz, que pode iniciar a partir dos 14 (quatorze)

anos de idade. Assim, o trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, bem como em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

De modo semelhante à proibição constante no ECA e na CF/1988, a CLT, em seu art. 404, determina que ao menor de 18 (dezoito) anos de idade é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 05 (cinco) horas. Também não será permitido ao menor de idade o labor realizado em locais e serviços perigosos ou insalubres e em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

Outrossim, o trabalho exercido pelo menor de idade nas ruas, praças e outros logradouros dependerá, de prévia autorização do Juiz de Menores, atualmente Juiz da Infância e Juventude, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou a de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral.

Por trabalho prejudicial, o § 3º do art. 405 da CLT afirma que é aquele prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos, ou aquele prestado em empresas circenses, em funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes, ou ainda aquele 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 ou, por fim, aquele consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

Aliás, 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 do menor.

Pode o Juiz da Infância e Juventude excepcionalmente autorizar o trabalho do menor de idade em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos, ou em empresas circenses, em funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes, desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral, ou desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral, como determina o art. 406 da CLT.

Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções. Na hipótese da empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho.

Registre-se que ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral, como prevê o art. 408 da Consolidação das Leis do Trabalho. Ressalta-se que para maior segurança do trabalho e garantia da saúde dos menores, a autoridade fiscalizadora poderá proibir-lhes o gozo dos períodos de repouso nos locais de trabalho, sendo que após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em 02 (dois) turnos, haverá um intervalo de repouso, não inferior a 11 (onze) horas.

Outrossim, dispõe o art. 413 da CLT que é vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, exceto: até mais 02 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada; ou excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Interessante ressaltar que quando o menor de 18 (dezoito) anos de idade for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas, devendo todas serem contabilizadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social, obrigação imposta a todos os empregadores. Aliás, a carteira obedecerá ao modelo que o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio adotar e será emitida no Distrito Federal, pelo Departamento Nacional, do Trabalho e, nos Estados, pelas Delegacias Regionais do referido Ministério.

Pontue-se que os menores de 18 (dezoito) anos de idade só poderão ser admitidos, como empregados, nas empresas ou estabelecimentos de fins

econômicos e naqueles que lhes forem equiparados, quando possuidores da CTPS, que deverá ser emitida a pedido do infante.

Quando nas localidades em que não houver serviço de emissão de CTPS, poderão os empregadores admitir menores como empregados, independentemente de apresentação de carteiras, desde que exibam os documentos pessoais, que ficarão em poder do empregador e, instalado o serviço de emissão de carteiras, serão entregues à repartição emissora (art. 422 da CLT).

A propósito, o empregador não poderá fazer outras anotações na carteira de trabalho e previdência social além dos referentes ao salário, data da admissão, férias e saída. Contudo, os empregadores de menores de 18 (dezoito) anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras da segurança e da medicina do trabalho.

Conforme dispõe o art. 424 da CLT, é dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães, ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral.

Vale assinalar que o empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas. A propósito, os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distância que 02 (dois) quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 (trinta) menores analfabetos, de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária.

Por contrato de aprendizagem temos o 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, nos moldes determinados pelo art. 428 da CLT.

Por sua vez, para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação

de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (art. 428, § 8º, da CLT). Dessa forma, a duração do trabalho do aprendiz não excederá de 06 (seis) horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada, podendo esse limite ser de até 08 (oito) horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Em linhas derradeiras, mister pontuar que o contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos de idade, salvo na hipótese de desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades, ou existência de falta disciplinar grave, ou na ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, ou, por último, a pedido do aprendiz (art. 433 da CLT).

Diante de todo o exposto, percebe-se que o legislador pátrio, ao conferir proteção constitucional, estatutária e trabalhista ao menor de idade, o fez com o intuito de assegurar a concretização de seus direitos fundamentais (dignidade da pessoa humana), sociais (profissionalização) e trabalhista (CTPS assinada e recolhimento de FGTS).

Tais resultados demonstram que o legislador pátrio não se olvidou em tutelar o trabalho do menor de idade, conferindo-lhe direitos trabalhistas e previdenciários, bem como impondo limites ao empregador, tais como a proibição de trabalho noturno, insalubre e perigoso, entre outros, devendo, pois, essas premissas serem concretizadas pelos empregadores em qualquer âmbito, sob pena de sanções penais e trabalhistas.

Contudo, como será demonstrado no próximo capítulo, confeccionado a partir de pesquisa de campo na cidade de Itapuranga/GO, a teoria da prática são mandamentos diversos, de modo que as premissas garantidas pelas legalmente, diante da ausência da devida fiscalização, não são concretizadas.

## **4 REALIDADE DO TRABALHO DO MENOR NA CIDADE DE ITAPURANGA/GO**

Este capítulo tem por objetivo verificar a realidade do trabalho do menor de idade desempenhado na cidade de Itapuranga/GO, utilizando-se de pesquisa consistente na pesquisa de campo na modalidade entrevista no intuito de resolver a problemática deste estudo e observar se os direitos e premissas dos infantes são aplicadas pelo empregador itapuranguense.

### **4.1 PESQUISA REALIZADA**

Este tópico pretende demonstra a pesquisa realizada, consistente em 10 (dez) crianças e adolescentes entre 13 (treze) e 17 (dezessete) anos de idade que exercem atividades laborativas distintas na cidade de Itapuranga/GO.

Assim, foram formuladas as seguintes perguntas: 1) Trabalha há quanto tempo neste serviço e qual função exerce?, 2) Ainda estuda, se sim, em qual escola, se não, porquê?, 3) É repetente? Se sim, a repetência ocorre em razão das notas ou faltas?, 4) Tem conhecimento do trabalho desempenhado pelo aprendiz? Você trabalha ou já trabalhou como jovem aprendiz?, 5) Em qual período exerce o trabalho e em quais dias e quantas vezes por semana?, 6) Quanto recebe mensalmente? Tem descanso semanal remunerado, férias, contribuição previdência ou décimo terceiro salário? Em suma, possui algum direito trabalhista?, 7) Quantas horas trabalha por dia e possui horário intrajornada?, 8) Se o trabalho desempenhado é noturno, recebe algum adicional? É de seu conhecimento que trabalho noturno é vedado para menores de 18 anos de idade?, 9) Já realizou outros trabalhos? Se sim, quais (os locais e horários trabalhados, e 10) Qual o principal motivo que o leva a trabalhar nesta idade e quais os principais problemas enfrentados por você no atual labor?.

O adolescente Vitor Sousa, com 17 (dezessete) anos de idade, informou que trabalha na sorveteria “Gelatto”, e às mencionadas questões assim respondeu: que trabalha há 45 (quarenta e cinco) dias e exerce a função de auxiliar de produção e conferente de estoque; que estuda no Colégio Estadual Deputado José Alves de

Assis; que não é repetente; que tem conhecimento do trabalho desempenhado pelo jovem aprendiz, mas nunca trabalhou como um; que trabalha nos períodos vespertino e noturno durante 06 (seis) dias da semana; que recebe um salário mínimo com descanso semanal remunerado, férias, contribuição previdenciária e décimo terceiro salário; que trabalha 08h (oito horas) diárias; que recebe adicional noturno e que tem conhecimento do que trabalho noturno para menores de 18 (dezoito) anos de idade é vedado; que já trabalhou em distribuidora, restaurante e sorveteria em período vespertino; que trabalha nesta idade por independência própria e que, até o momento, não encontrou nenhum problema neste trabalho.

O adolescente Alisson de Santana Siqueira, com 16 (dezesesseis) anos de idade, trabalha na “Farmácia Central”, e assim respondeu às perguntas: que trabalha há 01 (um) ano e 08 (oito) meses na farmácia e que começou limpando e hoje realiza importante papel dentro da empresa realizando função como correspondente bancário; que estuda no Colégio Deputado José Alves de Assis; que não é repetente com notas e frequência acima da média esperada; que não tem conhecimento do trabalho desempenhado pelo jovem aprendiz, mas trabalha como um e dentro da farmácia não é citado a importância social de um jovem aprendiz, mas sim interesses capitalistas; que trabalha das 13h (treze horas) às 18h (dezoito horas) de segunda à sexta-feira, e no sábado das 07h (sete horas) às 12h (doze horas), totalizando 06 (seis) dias por semana com carga horária de 30h (trinta horas) semanais; que recebe R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) mensais, com descanso no domingo e feriados quando não há plantão, sem direito a horas extras remuneradas, férias, décimo terceiro e CTPS assinada; que trabalho 05h (cinco horas) diárias; que o trabalho que desempenha não é noturno e que não sabia que trabalho noturno é vedado para menores de 18 (dezoito) anos de idade; que já trabalhou em supermercado das 13h (treze horas) às 21h30 (vinte uma horas e trinta minutos); que trabalha por necessidade financeira desempenhada por funções sociais, e que o maior problema visto é que empresas como a que trabalha não desempenha papel funcional ao apoio estudantil ou à profissionalização pessoal, e sim para o envolvimento capitalista e pelo desejo desenfreado ao sistema financeiro.

A criança Paulo Henrique Cunha Lopes, com 13 (treze) anos de idade, trabalha no “Ronan Pit Dog”, e assim respondeu às perguntas formuladas: que trabalha há 04 (quatro) anos e exerce a função de garçom; que estuda no Ceita-Vera Cruz; que é repetente por causa das notas; que não tem conhecimento do

trabalho do jovem aprendiz e que nunca trabalhou como um; que trabalha a noite e às vezes fecha na terceira e na quarta-feira; que recebe R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais e só tem descanso semanal remunerado; que trabalha no período noturno por 06h (seis) horas; que não recebe adicional noturno e não sabia que é vedado o trabalho do menor de 18 (dezoito) anos de idade nesse período; que não realizou outros trabalhos; que trabalha para não precisar depender muito dos seus pais e que o maior problema enfrentado no trabalho é o preconceito.

A adolescente Andressa Ferraz da Cunha, de 17 (dezessete) anos de idade, trabalha na “Cárita Ellen Studio Hair” e assim respondeu às perguntas: que trabalha local há 09 (nove) meses como cabelereira; que estuda na Escola Estadual de Itapuranga; que não é repetente; que trabalha 08h (oito horas) diárias e 05 (cinco) dias por semana; que não recebe salário, mas por comissão, e que tem descanso semanal, mas não tem férias e nem décimo terceiro salário; que trabalha 08h (oito horas) diárias e não tem intervalo intrajornada; que nunca realizou outros trabalhos; que trabalha porque quer se independente e que não vê nenhum problema no trabalho.

A adolescente Ana Luíza Braga da Silva, de 16 (dezesseis) anos de idade, trabalha na loja “Agropecuária”, respondeu às perguntas: que trabalha há 06 (seis) anos no local como atendente; que estuda no Colégio Estadual Deputado José Alves de Assis; que não é repetente; que conhece o trabalho do jovem aprendiz, mas nunca trabalhou como um; que trabalha no período vespertino de segunda à sábado e 06 (seis) dias por semana; que recebe R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais; que tem descanso semanal remunerado e férias; que trabalha 06h (seis) horas diárias e não tem intervalo intrajornada; que não trabalha no período noturno e que tem conhecimento de que é vedado este trabalho para menores de 18 (dezoito) anos de idade; que não realizou outros trabalhos; que trabalha para complementar sua renda e ter o próprio dinheiro, e que não vê problemas no trabalho.

A adolescente Luana, de 16 (dezesseis) anos de idade, trabalha na Farmácia, e assim respondeu às perguntas: que trabalha há perguntas: que trabalha há 03 (três) meses no local limpando-o; que estuda no Colégio Estadual José Alves de Assis; que não é repetente; que nunca trabalhou como jovem aprendiz; que trabalha de segunda à sábado por meio período; que recebe R\$ 450,00 (quatrocentos reais) mensais sem direitos trabalhistas; que trabalha das 12h (doze

horas) às 18h (dezoito horas) diárias; que não trabalha a noite; que é seu primeiro emprego; que trabalha para ajudar a mãe, mas que o estudo atrapalha a estudar para as provas, contudo, não tem outro jeito.

O adolescente Hélio, de 16 (dezesesseis) anos de idade, trabalha na “Churrascaria” e assim respondeu às perguntas formuladas: que trabalha há 04 (quatro) anos no local como garçom; que estuda no Colégio Zico Coelho, no 9º Período; que é repetente por causa das notas; que não tem conhecimento do trabalho do menor aprendiz e nunca trabalhou como um; que trabalha de terça-feira à domingo, das 18h (dezoito horas) às 02h (duas horas) da madrugada; que recebe R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) mensais e não tem nenhum direito trabalhista; que trabalha 08h (oito horas) diárias e não tem horário de descanso; que não recebe nenhum adicional noturno e que não tem conhecimento de que é proibido para menores de 18 (dezoito) anos de idade; que é o primeiro trabalho; que trabalha para complementar a renda da casa, já que o pai é pensionista.

O adolescente Luciano Rocha Martins, de 16 (dezesesseis) anos de idade, trabalha no “Super Ávila” e assim respondeu às perguntas: que trabalha há 03 (três) meses no local como caixa; que estuda no Colégio Estadual de Itapuranga (CEITA); que não é repetente; que conhece o trabalho do jovem aprendiz e já trabalhou como um; que trabalha no período noturno, de segunda à sábado, 06 (seis) vezes por semana; que recebe R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais) mensais e todos os direitos trabalhistas; que recebe adicional noturno e que não tinha conhecimento de que tal trabalho era vedado; que trabalha em um supermercado durante o dia e já trabalhou em pit-dog por 02 (dois) anos; que trabalha para ter o próprio dinheiro e não depender dos pais, e que não tem problema com o atual trabalho.

O último adolescente a ser entrevistado, Gabriel Lopes Borba, de 16 (dezesesseis) anos de idade, trabalha na “TK Motos” e assim respondeu às perguntas formuladas: que trabalha há 06 (seis) meses no local como auxiliar de mecânico; que não estuda porque estava cansativo e não tinha vaga no Deputado, só tinha vaga no Ceita; que é repetente por 02 (duas) vezes por causa das notas; que não conhece o trabalho do jovem aprendiz; que trabalha o dia todo, de segunda à sábado; que recebe R\$ 800,00 (oitocentos reais) mensais com descanso mensal remunerado; que trabalha 08h (oito) horas por dia; que não trabalha à noite; que já trabalhou em auto elétrica no período vespertino; que trabalha para ser

independente e ter seu dinheiro, e que a desvantagem do trabalhado é que ele mora no Distrito das Lages, há 10km (dez quilómetros) da cidade de Itapuranga/GO.

## 4.2 RESULTADOS OBTIDOS

Da pesquisa de campo realizada, percebe-se que inúmeros direitos trabalhistas dos menores de idade são violados. Isto porque, dos 09 (nove) adolescentes e criança entrevistados somente 01 (um) recebe salário mínimo legal, bem como somente 02 (dois) possuem direitos como férias, CTPS registrada, décimo terceiro salário, adicional noturno e intervalo intrajornada.

Com efeito, a Constituição Federal vigente, em seu art. 7º, inciso XXXIII, é clara em resguardar o menor de 18 (dezoito) anos de idade, vedando, em qualquer hipótese, o trabalho noturno, perigoso ou insalubre, além de qualquer outro labor ao menor de 16 (dezesesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz, que pode ser exercida a partir dos 14 (quatorze) anos de idade:

Art. 7º 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; [...] (BRASIL, 1988).

Vislumbra-se que o menor de idade possui proteção especial no texto constitucional, de tal modo que deve observar alguns aspectos disciplinados no § 3º do art. 227 da CF/1988, quais sejam: a idade mínima de 14 (quatorze) anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, inciso XXXIII, da CF/1988, a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas e a garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola.

Contudo, tal proteção integral conferida à criança e ao adolescente pelas normas constitucionais e estatutárias não são observadas, embora o art. 227 da CF/1988 determine que o Estado, a família e a sociedade têm o dever de assegurar ao infante profissionalização e dignidade, zelando para a não ocorrência de qualquer prática discriminatória ou exploratória:

Art. 227 - É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária,

além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (BRASIL, 1988).

A inobservância desses preceitos fundamentais que tutelam o trabalho do menor de idade acarreta na exploração do infante como mão-de-obra barata, fazendo com que alguns, inclusive, tornem-se repetentes ou desistam de concluir os estudos, como visto na pesquisa de campo realizada.

O Estatuto da Criança e do Adolescente também resguarda o trabalho do menor de idade, trazendo em seu art. 67 que ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho noturno, realizado entre as 22h (vinte e duas horas) de um dia e as 05h (cinco horas) do dia seguinte, o trabalho perigoso, insalubre ou penoso, o trabalho realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e o trabalho realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Acerca do trabalho noturno, Martins (2008, p. 598) explica o porquê de sua vedação aos menores de idade:

O trabalho noturno é realmente prejudicial não só ao menor como também a todos os trabalhadores, pois é sabido que o período noturno se destina ao repouso ou ao descanso de todos os obreiros para voltarem a enfrentar o trabalho no dia seguinte, de, às vezes, até 10 horas. A própria legislação ordinária já previa a proibição do trabalho noturno do menor art. 404 da CLT, que é aquele realizado das 22 às 5 h na atividade urbana; das 20 às 4 h, na pecuária; das 21 às 5 h na lavoura, para o empregado rural. Essa orientação encontra respaldo no art. 2º da Convenção nº 6 da OIT, de 1919. Certo é que, na maioria das vezes, o período noturno é utilizado pelo menor para estudar, pois é dever do empregador proporcionar ao menor tempo para que este possa frequentar aulas (art. 427 da CLT). O inciso XXXIII do art. 7º da Lei Maior proíbe o trabalho do menor no período noturno.

No mesmo sentido:

[...] O deferimento de indenização por dano moral exige demonstração incontroversa do ataque à dignidade do suposto ofendido, o que, in casu, restou configurado, já que o reclamante foi contratado com 16 anos de idade na função de atendente, tendo que trabalhar em horário noturno, o que por certo acarreta prejuízos ao menor tanto que há vedação na lei (artigo 404 da CLT). Recurso provido em parte somente para reduzir o valor da indenização por dano moral fixado na sentença. (TRT-1 - RO: 00101945120135010034 RJ, Relator: MERY BUCKER CAMINHA, Data de Julgamento: 30/06/2015, Primeira Turma, Data de Publicação: 07/07/2015)  
[...] A empregadora que exige labor noturno de menor de idade viola a norma do artigo 404 da CLT, ensejando, assim, a rescisão indireta do contrato de trabalho. (TRT-2 - RO: 9291620125020 SP

00009291620125020492 A28, Relator: ROSANA DE ALMEIDA BUONO, Data de Julgamento: 05/11/2013, 3ª TURMA, Data de Publicação: 13/11/2013).

[...] O art. 7º, XXXIII da Constituição Federal expressamente dispõe que é proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. (TRF-4 - AC: 50800762620144047100 RS 5080076-26.2014.404.7100, Relator: VIVIAN JOSETE PANTALEÃO CAMINHA, Data de Julgamento: 16/06/2015, QUARTA TURMA, Data de Publicação: D.E. 18/06/2015).

Ocorre que, novamente, tais preceitos vêm sendo descumpridos diariamente pelos empregadores itapuranguenses, na medida em que trabalhos noturnos são realizados por adolescentes e criança no município de Itapuranga e sem que, na maioria dos casos apurados, qualquer adicional seja pago pelo serviço proibido.

Entretanto, explica Martins (2008, p. 599) que a Constituição Federal vigente vedou o trabalho noturno ao menor de 18 (dezoito) anos de idade:

[...] mas nada mencionou sobre o trabalho penoso. Parece, portanto, que seria permitido o trabalho penoso ao menor. Poder-se-ia argumentar que não seria tão prejudicial à saúde ou à moral do menor o trabalho penoso; todavia, houve descuido do constituinte e era ampla a intenção de proibir todo trabalho prejudicial ao menor. A Constituição, de outro modo, prescreve direitos mínimos, nada impedindo que a legislação ordinária venha restringir outros direitos. Certamente, não foi a intenção do legislador constituinte que o adolescente viesse a trabalhar em minas ou em subsolos, em pedreiras, em obras de construção civil, etc.

Não obstante isso, o art. 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente cuidou de proibir a imposição de trabalho penoso ao menor de idade. Vide:

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

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

II - perigoso, insalubre ou penoso;

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

IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola. (BRASIL, 1990).

Além disso, há menção de um adolescente que informou que o trabalho lhe deixava cansado para cursar a escola, pois trabalha o dia todo, razão pela qual desistiu dos estudos para não perder o emprego, o que, atualmente, não é novidade no cenário brasileiro.

No ponto, convém ressaltar que a remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo. Isto porque ele tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, devendo-lhe ser assegurado o respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e a capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Logo, se o adolescente trabalha, tem direitos trabalhistas como qualquer empregado, ou seja, faz jus ao salário mínimo, férias e recolhimento previdenciário, devendo, nestes casos, ser sua Carteira de Trabalho e Previdência Social registrada como aprendiz.

Sob o tema, registra-se o art. 432 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2º Revogado (BRASIL, 1943).

Para Gomes e Gottschalk (2000, p. 422), “o trabalhador menor, de ambos os sexos, sofria discriminação no tratamento salarial, com base na antiga redação do art. 80, da CLT, hoje revogado. Ao aprendiz se assegura o salário mínimo”. Nesse sentido, dispõe o art. 428 da CLT:

Art. 428. 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.

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 2º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

§ 5º A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (BRASIL, 1943).

Como se vê, o dispositivo acima transcrito determina que a jornada de trabalho do menor de idade não poderá exceder 06h (seis horas) diárias, vedada a prorrogação e a compensação, e salvo para os aprendizes que já estiverem concluído o ensino fundamental, que poderão laborar até 08h (oito horas) diárias desde que esse tempo a mais seja destinado à aprendizagem teórico.

Contudo, não é esse o cenário percebido na cidade de Itapuranga/GO. Nenhum dos adolescentes e criança entrevistados informou trabalhar na modalidade de jovem aprendiz, alguns, inclusive, sequer já ouviram falar sobre tal modalidade empregatícia.

Em verdade, falta fiscalização pelos órgãos competentes no município de Itapuranga/GO. Assim, o Conselho Tutelar (art. 131 do ECA), órgão que tem por objetivo zelar pelos direitos dos infantes, pode se posicionar e levar até o poder judiciário esse descaso trabalhista.

Noutro lado, têm-se as Delegacias Regionais do Trabalho e seus agentes, e o Ministério Público do Trabalho e Emprego que, segundo Silva (2011), deve fiscalizar os trabalhos desempenhados por todos os indivíduos no afã de conferir o cumprimento das normas trabalhistas, principalmente daquelas que tratam da proteção das crianças e dos adolescentes. Logo, suas funções são de extrema importância para a erradicação do trabalho infanto-juvenil abusivo.

Não se pode olvidar de mencionar, ainda, o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNDE), que também tem como destinatários o labor desempenhado pelas crianças e adolescentes entre 16 (dezesesseis) e 24 (vinte e quatro) anos de idade e com renda familiar mensal de até meio salário-mínimo, condicionado, ainda, ao regular estudo ou conclusão dele.

De acordo com Silva (2011), a extensão da idade do menor-aprendiz de até 18 (dezoito) anos para até 24 (vinte e quatro) anos de idade foi realizado com o

intuito de ampliar a faixa etária aos jovens e, assim, ser possível lhes proporcionar qualificação profissional e social para ingressar no mercado de trabalho. Vale assinalar que o referido programa é executado, coordenado e supervisionado pelo Ministério do Trabalho, que ainda deve monitorar o quadro de empregados da empresa que aderir ao mencionado programa.

Destarte, a realidade do trabalho do menor itapuranguense, a partir de pesquisa de campo na referida comarca, é totalmente controvertida aos preceitos estampados na lei. Isto porque denota-se um cenário de abuso do empregador, que explora os adolescentes e criança itapuranguenses como mão-de-obra barata, infringindo princípios constitucionalmente impostos e premissas, direitos e garantias também previstos nas normas constitucionais, estatutárias e trabalhistas, sendo a causa de tais violações a ausência de fiscalização do trabalho no município de Itapuranga/GO, bem como a falta de implementação de programas pelo município ou pelo Estado que procurem profissionalizar o menor de idade sem qualquer prejuízo à dignidade humana e aos estudos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, observa-se que os direitos trabalhistas da criança e adolescentes surgiram no Brasil em 1923, tendo a partir de então evoluído no ordenamento jurídico pátrio, cuja prioridade é absoluta, e tem cooperado com a profissionalização do menor de idade na condição de aprendiz (14 anos de idade), que alcança a maioridade já inserido no mercado de trabalho.

De fato, viu-se que o menor de idade tem capacidade relativa para iniciar o trabalho a partir dos 16 (dezesesseis) anos de idade. Assim, no momento em que formalizar o contrato de trabalho, ou quando extingui-lo, deve ser assistido pelos pais ou representantes legais até que complete 18 (dezoito) anos de idade. Já ao menor de 16 (dezesesseis) anos de idade é vedado qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz que pode iniciar a partir dos 14 (quatorze) anos de idade.

Tal fato decorre de que a criança e o adolescente gozarem de prioridade absoluta legal, sendo tutelados pela legislação estatutária e constitucional, que devem agir conforme o melhor interesse do infante.

Nessa toada, tem-se que a garantia dos direitos sociais ao menor de idade que ingressa no mercado de trabalho foi avanço na Constituição Federal de 1988, uma vez que garantiu ao jovem empregado/aprendiz direitos sociais e impôs ao empregador obrigações trabalhistas e previdenciárias antes inobservadas por ele, evitando-se, assim, a exploração do infante como mão-de-obra barata.

Isto porque a criança e adolescente têm direito à profissionalização e à proteção no trabalho, devendo-lhe ser assegurado o respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e a capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Assim sendo, percebe-se que o legislador pátrio, ao conferir proteção constitucional, estatutária e trabalhista ao menor de idade, o fez com o intuito de assegurar a concretização de seus direitos fundamentais (dignidade da pessoa humana), sociais (profissionalização) e trabalhistas (CTPS assinada e recolhimento de FGTS).

Deste modo, pesquisa de campo na modalidade entrevista realizada na cidade de Itapuranga/GO demonstrou existir abuso por parte do empregador para

com os menores de idade, uma vez que eles são submetidos a trabalhos vedados legalmente e, em regra, sem nenhum direito trabalhista (menor de 14 anos de idade, trabalho noturno, salário inferior ao mínimo, sem CTPS assinada, sem recolhimento do FGTS, sem o pagamento de horas extras, sem pagamento de férias remuneradas), transformando-os em mão-de-obra barata.

De fato, a realidade do trabalho do menor itapuranguense, com base na referida pesquisa de campo, é totalmente controvertida aos preceitos estampados na lei. Isto porque denota-se um cenário de abuso do empregador, que explora os adolescentes e criança itapuranguenses como mão-de-obra barata, infringindo princípios constitucionalmente impostos e premissas, direitos e garantias também previstos nas normas constitucionais, estatutárias e trabalhistas, sendo a causa de tais violações a ausência de fiscalização do trabalho no município de Itapuranga/GO, bem como a falta de implementação de programas pelo município ou pelo Estado que procurem profissionalizar o menor de idade sem qualquer prejuízo à dignidade humana, à profissionalização, ao desenvolvimento intelectual, social e educacional.

Desta feita, percebe-se que a legislação a respeito do trabalho do menor – tanto a estatutista, como a constitucional e a trabalhista – têm sido desrespeitadas na cidade de Itapuranga/GO, o que prejudica o aprendizado, o incentivo à profissionalização e incentiva a mão-de-obra barata dos infantes diante da ausência de fiscalização que inibam tais práticas abusivas.

## REFERÊNCIAS

AZAMBUJA, Maria Regina Fay de. **Violência sexual intrafamiliar: e possível proteger a Criança?** Revista Virtual de Textos e Contextos. Sao Paulo: vol. 01, n. 05, nov., 2006.

BARROS, Guilherme Freire de Melo. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. 4ª ed. rev., ampl. e atual. Editora Jus Podivm. Salvador, 2010.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934. **Sala das Sessões da Assembleia Nacional Constituinte**. Rio de Janeiro: 1934.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. **Brasília**, 24 de janeiro de 1967.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Senado**. Brasília/DF, 1988.

\_\_\_\_\_. **Declaração Universal dos Direitos das Crianças** – UNICEF, 20 de novembro de 1959.

\_\_\_\_\_. **Decreto 3.597**, de 12 de setembro de 2000. Promulga Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Senado**. Brasília/DF, 1943.

\_\_\_\_\_. Lei n. 8.069/1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Senado Federal. Secretaria Especial e Edição e Publicação. **Senado**. Brasília/DF, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª edição. São Paulo: LTr, 2012.

GOMES, Orlando & GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. Saraiva, São Paulo: 2008.

MIGUEL, José Antônio; AMARAL, Vilma Aparecida do. **O trabalho do menor de idade no meio rural e o princípio da proteção integral**. Revista de Direito Público, Londrina, v. 3, n. 1, abr. 2008.

MULLER, Crisna Maria. Direitos Fundamentais: a proteção integral de crianças e adolescentes no Brasil. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 89, jun 2011. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9619](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9619)>. Acesso em mar 2017.

NETO, Celso de Lacerda Azevedo. **Medidas de proteção do trabalho do menor**. Sociedade Universitária Estácio de Sá – Associação Médica de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, março de 2002.

SILVA, Thiago Miguel Guedes da. Proteção ao trabalho do menor. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVIII, n. 140, set 2015. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16372&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16372&revista_caderno=25)>. Acesso em abr. 2017.

RESSEL, Sandra. O Estatuto da Criança e do Adolescente na erradicação do trabalho infantil. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 41, maio 2007. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1859](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1859)>. Acesso em mar. 2017.

SILVA, Márcia Nazaré. A exploração do trabalho da criança e do adolescente e o contrato de trabalho do menor-aprendiz em conformidade com a CLT e a garantia do acesso à educação. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 94, nov 2011. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=10607](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10607)>. Acesso em mai. 2017.

TAVARES, José de Farias. **Comentários ao Estatuto da Criança e do Adolescente**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

TOMAS, Catarina Almeida. **Dia Mundial da Criança: um percurso difícil**. São Paulo: Atlas, 2009.

VERONESE, Josiane Rose Petry. **Os direitos da criança e do adolescente**  
Paulo: LTr, 1997.

\_\_\_\_\_. **Humanismo e infância:** a superação do paradigma da negação do sujeito. In: MEZZARROBA, Orides. (Org.). Humanismo latino e Estado no Brasil. Florianópolis: Fundação Boiteux, Treviso: Fondazione Cassamarca, 2001.

VIANNA, Guarani de Campos. **Direito Infante Juvenil:** Teoria, prática e aspectos multidisciplinares. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2003.

## **APÊNDICE A – PESQUISA DE CAMPO**