



# ABORDAGEM ACERCA DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR, NO BRASIL

JESUS, Amanda Rodrigues Moraes de<sup>1</sup>

ROSTELATO, Telma Aparecida<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Discente do Curso de Direito da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva-SP.

<sup>2</sup>Mestre em Direito Constitucional pela Instituição Toledo de Ensino de Bauru-SP. Especialista em Direito Constitucional, pela ESDC – Escola Superior de Direito Constitucional. Professora do Curso de Direito da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva-SP. Procuradora Jurídica Municipal.

## RESUMO

Este artigo trata de uma análise crítica sobre as normas que protegem o trabalho da criança e do adolescente, descrevendo a evolução do direito do trabalho no Brasil, bem como, abordando o surgimento das normas de proteção ao trabalho do menor, dando ênfase às normas referentes ao trabalho do adolescente, tais como a idade para ingresso ao trabalho, jornada a que este menor será submetido, a remuneração devida ao trabalhador e outras formas de trabalho proibidas ao menor, a que são coagidos, além de analisar o conseqüente comprometimento na questão da aprendizagem das crianças e adolescentes, que carecem iniciar seu labor muito cedo.

**Palavras chave:** Adolescente, Criança, Normas, Proteção.

## ABSTRACT

This article deals with a critical analysis of the regulations protecting the child and adolescent labor, describing the evolution of labor law in Brazil, as well as addressing the emergence of child-labor -protection standards, emphasizing the related standards adolescents work, such as the age for admission to work, journey to which this minor will be submitted, the remuneration payable to the employee and other forms of work prohibited to minor, that are coerced, and analyzing the resulting compromise on the issue of learning of children and adolescents, who need to start their work early.

**Keywords:** Adolescents, Children, Protection, Standards.



## 1. INTRODUÇÃO

As primeiras preocupações com a exploração do trabalho infantil começou na Sociedade Industrial, surgindo ao longo dos anos, legislações que visavam o fim da exploração e o começo da proteção do trabalho do menor.

O principal fator, responsável pela mão de obra infantil a história demonstra que era a pobreza, pois milhares de famílias viviam em condições desumanas e não possuíam nem mesmo alimentos para oferecer a seus filhos, dessa forma, se viam obrigados a se utilizar da mão de obra infantil. Na época das corporações de ofício o menor não foi tão desprotegido, as corporações davam preparações profissionais, modificando essa situação com as fabricas e a eliminação das corporações.

À partir daí, surgiram às primeiras tentativas de regulamentação do trabalho do menor.

As normas de proteção ao trabalho da criança e do adolescente estão compiladas na Constituição Federal Brasileira de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e ainda em Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), porém diante de tantas normas visando preservar os direitos do menor e sua proteção trabalhista, há diversas crianças inseridas em condições desumanas em relações trabalhistas.

Há a necessidade de uma fiscalização mais intensa para com as autoridades competentes, para que as normas venham a ser cumpridas, pois o menor é uma criança em desenvolvimento, que precisa ainda de condições mínimas e resguardando para enfrentar a vida adulta.

## 2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO DO MENOR, NO BRASIL

No Brasil as primeiras mãos de obra infantil começaram na colonização do país com as crianças negras e indígenas foram inseridas nos trabalhos domésticos e nas plantações para ajudar no sustento familiar.

Desencadeou o trabalho infantil apenas com a abolição da escravatura, antes disse nenhuma criança tinha remuneração pelo trabalho executado.



A primeira legislação se deu com o Decreto Lei 1.313 de 17 de janeiro de 1891 que expressava a respeito de disposição em geral sobre o trabalho do menor, como a idade para ingressar no mercado de trabalho sendo ela de 12 anos.

Em 1923 com o Decreto Lei 16.300 limitaram há seis horas para trabalho de menores de 18 anos. Em 1927 com o Decreto Lei 17.943-A mantiveram a idade mínima de 12 anos para o ingresso no mercado de trabalho.

O Decreto Lei 22.042 de 03 de novembro de 1932 estabeleceu que a idade mínima para ingressar no mercado de trabalho passaria a ser de 14 anos. As Constituições de 1934, 1937 e 1946 vedavam o trabalho de menor de 14 anos, o trabalho noturno para menor de 16 anos e o trabalho em indústrias insalubres para menor de 18 anos.

O Decreto Lei de nº 3616 de 13 de setembro de 1941, que realmente começou a tratar verdadeiramente da lei de proteção ao menor trabalhador, dispõe que quando o menor de 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas em cada serão totalizadas, que também instituiu a Carteira de Trabalho do menor.

Foi o Decreto de nº 5452 de 1943 que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, no qual dedicou um capítulo para a proteção do trabalho do menor, que esta inserido no Título III.

A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional nº 1 de 1969, proibiu o trabalho de menor de 12 anos e o trabalho noturno e insalubre aos menores de 18 anos.

Em 1988 a Constituição Federal estabeleceu: idade mínima de 14 anos para admissão ao trabalho; garantia de direitos previdenciários e trabalhistas; garantia de acesso ao trabalhador adolescente; proibição de diferença salarial, de exercício de funções e de critérios de admissão em razão de idade; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho aos menores de 14 anos, salvo em caso de aprendiz.

Lei nº 8.069 de 1990 (ECA) Estatuto da Criança e do Adolescente, que trata sobre os direitos e deveres das crianças e dos adolescentes, instituíram o capítulo V, nos artigos 60 á 69 o “direito á profissionalização e á proteção do trabalho”.



No ano de 1988 a Emenda Constitucional nº 20, alterou a redação do inciso XXXIII, do artigo 7º da Constituição Federal, proibindo o trabalho a menores de 16 anos, salvo em caso de aprendiz, a partir de 14 anos de idade.

Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000, determina que as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo 15% de seu quadro de funcionários.

Assim os dispositivos da CLT e do ECA, que são contraria aos limites de idade estabelecido pela Emenda Constitucional nº 20 de 1998, ficam revogados.

### **3. DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR**

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho no artigo 402: “Considera-se menor para efeitos da Consolidação o trabalhador de 14 anos até 18 anos”.

Disciplina o preclaro mestre Sérgio Pinto Martins que: “menor é a pessoa que ainda não tem capacidade plena, ou seja, é a pessoa não adulta” (MARTINS, 1994, p418).

A Constituição Federal dispõe que o menor de 16 e 18 anos podem trabalhar mais na condição de aprendiz, a regra se aplica ao trabalhador urbano e também ao rural.

São vedados aos menores trabalhos noturno, insalubre, perigoso e penoso.

Trabalho noturno: implica em desgaste físico e o período noturno é para descanso, o trabalho noturno é aquele realizado entre as 22 às 5 horas nas empresas urbanas, já nas de rurais o horário é das 21 às 5 horas na lavoura e na pecuária é das 20 às 4 horas.

Trabalho insalubre: são aquelas consideradas pela CLT no artigo 189 que “a natureza, condições ou método de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos á saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.

Trabalho perigoso: são aquelas que implicam o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. (artigo 193 da CLT)



Trabalho penoso: é aquele que causa desgaste físico, sendo o agente agressivo o próprio trabalho executado.

Conceitua a CLT no artigo 407 que:

“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”. Ressalta o parágrafo único que: “quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho”.

#### **4. DO CONTRATO DE TRABALHO DO MENOR**

O menor pode ser contrato desde que possua Carteira de Trabalho e Previdência Social, sendo assim considera que está autorizado por seu responsável a trabalhar.

A jornada de trabalho do menor é a mesma do trabalhador adulto, mas tem suas vedações disposta no artigo 413 da CLT que:

“É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, 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;

II - 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”.



Não podendo esquecer que quando o menor trabalhar em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um são totalizados.

Quanto ao salário, não há um específico para o trabalhador menor, ao Constituição em seu artigo 3º, inciso IV dispõe um dos objetivos fundamentais que é a promoção do bem de todos, sem preconceito de idade.

As férias do trabalhador menor têm dispositivos específicos, dispostos no artigo 134, § 2º da CLT a respeito que as férias poderão ser concedidas de uma só vez. E poderão coincidir com as férias do trabalho com as férias escolares.

## **5. CONTRATO DE APRENDIZAGEM**

O contrato de aprendizagem esta disposto no artigo 428 da CLT é um contrato especial justado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de 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. O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 anos. O aprendiz contratado tem direito a 13º salário e a todos os benefícios concedidos aos demais empregados. O menor tem uma jornada de trabalho de 6 horas, admitindo até 8 horas para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental.

O contrato estará extinto quando no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 anos. Salvo quando desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; falta disciplinar grave; ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou a pedido do aprendiz.

No Brasil a formação profissional é feita por meios de Escolas Profissionais, são qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem as seguintes instituições: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT); Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP) (NASCIMENTO, 2013, p.990).



Preceitua o doutrinador André Luiz Paes de Almeida que:

“Todo aprendiz terá o direito a, pelo menos, um salário mínimo, devendo, obrigatoriamente, referido contrato ser anotado na carteira profissional do empregado e este deve comprovar a freqüência no curso de aprendizagem, sob pena, inclusive, de justa causa” (ALMEIDA, 2013, p.69).

É resguardado ao menor de 18 anos a proibição do trabalho noturno e em atividades perigosas e insalubres. A duração d trabalho do aprendiz não poderá exceder sis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e compensação (art. 432 da CLT).

É proibido ao aprendiz prestar horas extras, mesmo que para atender às necessidade inadiáveis do empregador. Se as fizer, deverá recebê-las com adicional de pelo menos 50%, exceto que a norma coletiva da categoria estabelecer um adicional superior; visto que caso não receber implica em enriquecimento do empregador em prejuízo do trabalho do obreiro. (MARTINS, 2013, p.697).

Dispõe a CLT em seu artigo 429 que:

“Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional”.

Neste sentido entende se que as empresas não podem ter menos que 5% de aprendiz em seu quadro de empregados, sob pena de pagar multa a União. Tal percentual será calculado por estabelecimento, caso a empresa tiver mais de um estabelecimento deverá ter em cada 5%. Infelizmente na prática a fiscalização não é suficiente para verificar todas as empresas.



## 6. CONSIDERAÇÕES

Primeiramente à norma constitucional é restritiva ao assegurar ao menor acesso ao mercado de trabalho. Inseriram direitos e garantias que protegem o menor de participar do pacto laboral. A restrição é composta de regras imperativas, alinhadas no rol dos direitos fundamentais, motivo pelo qual adota, em plenitude, o princípio da proteção integral, considerando a condição peculiar das crianças e adolescentes como pessoas em desenvolvimento. Estabelece como regras essenciais, a vedação de qualquer trabalho em idade inferior a 16 anos, salvo a partir dos 14 anos, na condição de aprendiz, além da proibição para o trabalho noturno, insalubre, perigoso ou desenvolvido em situação de risco à integridade física, moral e psíquica. Nós devemos guardar integração e harmonia com as normas oriundas de tratados (lato sensu) internacionais.

Trata-se de ordem secundária, pois a prioridade é o acesso à educação fundamental e à formação, principalmente a profissional, depois estar apta a participar do mercado de trabalho como cidadão.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA. André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho**: material, processual e legislação especial. 12º Ed. São Paulo: Rideel, 2013.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1994.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 24ª Ed. São Paulo: LTR, 1998.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008.





SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do Trabalho**. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.