



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
DEPARTAMENTO DE DIREITO, HUMANIDADES E LETRAS
CURSO DE DIREITO

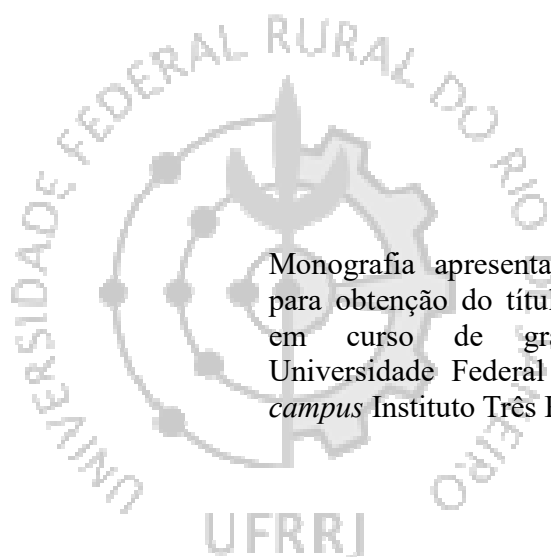
Jorge Luís da Silva Nascimento

**O MENOR E O TRABALHO: A TUTELA ESPECIAL, AS FORMAS LEGAIS E A
BUSCA PELA FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO POR ELE DESEMPENHADO**

Três Rios, RJ
2016

JORGE LUÍS DA SILVA NASCIMENTO

**O MENOR E O TRABALHO: A TUTELA ESPECIAL, AS FORMAS LEGAIS E A
BUSCA PELA FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO POR ELE DESEMPENHADO**



Monografia apresentada como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em Direito,
em curso de graduação oferecido pela
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro,
campus Instituto Três Rios.

Orientadora: Prof^ª. Ms^a. Thaís Miranda de Oliveira

**Três Rios, RJ
Agosto de 2016**

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UFRRJ – ITR / BIBLIOTECA

O Menor e o Trabalho: a tutela especial, as formas legais e a busca pela função social do trabalho por ele desempenhado.

NASCIMENTO, Jorge Luís da Silva/ Jorge Luís da Silva Nascimento - 2016.
70 f.

Orientadora: Thaís Miranda de Oliveira

Direito do Trabalho – Monografia. 2. Menor – Monografia. 3. Função Social – Monografia.

Monografia (Graduação em Direito). Instituto Três Rios, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - Faculdade de Direito.

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese, desde que citada a fonte.

Assinatura

Data

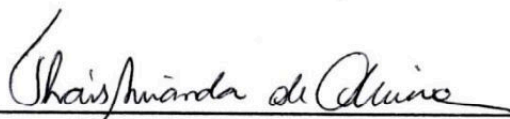
JORGE LUÍS DA SILVA NASCIMENTO

**O MENOR E O TRABALHO: A TUTELA ESPECIAL, AS FORMAS LEGAIS E A
BUSCA PELA FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO POR ELE DESEMPENHADO**

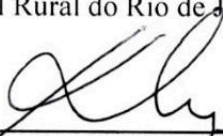
Monografia apresentada como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em Direito,
em curso de graduação oferecido pela
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro,
campus Instituto Três Rios.

Aprovado em: 14 de agosto de 2016

Banca Examinadora:



Professora Mestre Thaís Miranda de Oliveira
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – Instituto Três Rios



Professor Doutor Klever Paulo Leal Filho
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – Instituto Três Rios



Professora Doutora Vanessa Ribeiro Corrêa Sampaio Souza
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – Instituto Três Rios

Dedico o presente estudo a Deus, a todos os membros da minha família, em especial, à minha mãe Maria de Lourdes da Silva, por toda oferta amorosa e sacrificial em prol da minha educação e criação e à minha família Shalom.

AGRADECIMENTOS

Durante a construção do presente trabalho muitas pessoas me ajudaram de forma surpreendente, sendo não mais do que justo, os meus humildes agradecimentos e reconhecimento de todo auxílio prestado com muita gratidão.

Agradeço inicialmente a Deus, por Sua fidelidade e por Sua graça derramada que até aqui me sustentou e sei que há de me sustentar até o céu!

Agradeço ainda a minha família, por todo amparo e compreensão dado a mim. Por sempre me aconselharem e orientarem para não desviar do caminho do direito e da justiça, sempre estando ao meu lado.

Agradeço em especial a minha mãe, Maria de Lourdes da Silva, por toda educação, dedicação, carinho e amor dado a mim sem medir esforços.

Aos amigos de infância, da Igreja, do Shalom, da faculdade e do trabalho que sempre me apoiaram e estiveram presentes, fisicamente ou não, em todos os momentos.

A minha namorada Karolina Barbaglio, por se fazer presente em momentos que nem eu mesmo queria estar na minha presença, por toda compreensão e carinho, por todo apoio e suporte.

Agradeço, também, a minha orientadora Ms.^a Thaís Miranda de Oliveira, por todo auxílio e orientação prestados e por todo corpo docente da UFRRJ por compartilharem os muitos conhecimentos adquiridos.

Agradeço, ainda, aos meus instrutores quando participei do programa de aprendizagem, Fabiana Almeida, no CIEE e Ércules Rodrigues, no SENAI.

Agradeço a Elisandra Campos e Thiago Christo, colaboradores do SENAC Rio, a Roberta Santos, colaboradora do SENAI Rio e a Maristela Costa, colaboradora do SEST SENAT Rio, por toda contribuição e atenção dada.

Por fim, agradeço a todos aqueles que de alguma forma contribuíram direta, ou indiretamente, para o resultado final alcançado neste trabalho.

*“Se queremos ter uma nação rica, criativa, democrática,
temos que cuidar da semente dessa nação”.*

Ricardo Tadeu Marques de Fonseca

RESUMO

NASCIMENTO. Jorge Luís da Silva. **O menor e o trabalho: A tutela especial, as formas legais e a busca pela função social do trabalho por ele desempenhado.** 2016. 69 p. Monografia (Graduação em Direito). Instituto Três Rios, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Três Rios, RJ, 2016.

O presente estudo tem a pretensão de levar o leitor a compreender mais acerca do trabalho do menor, vindo de aspectos, desde o contexto histórico, à análise de como surgiram as primeiras normas nacionais e internacionais vedando a exploração de sua mão de obra. Neste contexto, serão expostas as proteções legais que prevalecem atualmente no ordenamento jurídico brasileiro que tutelam de forma especial o trabalho do menor, buscando-se compreender desde as circunstâncias que permitem que o menor trabalhe que, como também a importância que a sua atuação no mercado de trabalho, em comunhão com a sua formação moral, estudantil e física, pode trazer à sociedade, em uma análise acerca de sua função social.

Palavras-chave: Trabalho do Menor. Tutela Especial. Função Social.

ABSTRACT

NASCIMENTO. Jorge Luís da Silva. **The minor and work : The special protection, legal forms and the search for the social function of work by he performed.** 2016. 69 p. Monograph (Law Graduation). Três Rios Institute, Rural Federal University of Rio de Janeiro, Três Rios, RJ, 2016.

This study does claim to lead the reader to understand more about the minor work, coming of aspects, from the historical context to the analysis of how emerged the first national and international standards forbidding the exploitation of their manpower. In this context, will be exposed the legal protections that currently prevails in the Brazilian legal system, which protect in a special way the minor work, seeking to understand from the circumstances which allow a minor to work, as well the importance of their role in the labor market, what in communion with their moral education, student and physical, can bring to society, in an analysis about its social role.

Keywords: Minor. Work. Special Protecition. Social role.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
------------------	----

CAPÍTULO 1

CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO DO MENOR E O SURGIMENTO DAS NORMAS DE PROTEÇÃO	15
---	----

- 1.1 O surgimento e evolução das normas internacionais de proteção ao menor trabalhador..... 15
- 1.2 O desenvolvimento das normas de proteção do menor em âmbito nacional 21

CAPÍTULO 2

A TUTELA ESPECIAL E OS ASPECTOS JURÍDICOS DO TRABALHO DO MENOR	27
--	----

- 2.1 Denominação e terminologia27
- 2.2 Da proteção legal do trabalho do menor29
 - 2.2.1 Da idade legal para o trabalho..... 31
 - 2.2.2 Da contratação e registro 35
 - 2.2.3 Da proibição ao trabalho noturno36
 - 2.2.4 Da proibição ao trabalho insalubre, perigos e penoso 37
 - 2.2.5 Da proteção do ambiente de trabalho do menor38
 - 2.2.6 Da jornada de trabalho e da compatibilidade entre emprego e escola..... 40
 - 2.2.7 Da remuneração e as férias 42
 - 2.2.8 Da rescisão contratual e da responsabilidade dos responsáveis 44

CAPÍTULO 3

FORMAS DE TRABALHO DO MENOR E A BUSCA PELA A FUNÇÃO SOCIAL DA ATIVIDADE POR ELE DESEMPENHADA	46
--	----

3.1	Formas legais de trabalho do menor	46
3.1.1	Do contrato de aprendizagem.....	49
3.1.2	Do contrato de estágio	53
3.1.3	Do trabalho educativo	56
3.2	O trabalho do menor por autorização judicial.....	57
3.3	A função social do trabalho do menor	59
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
	REFERÊNCIAS	64

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CC - Código Civil

CLT - Consolidações das Leis Trabalhistas

CP - Código Penal

CRFB - Constituição da República Federativa do Brasil

EC - Ementa Constitucional

ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

TJMG - Tribunal de Justiça de Minas Gerais

TRF - Tribunal Regional Federal

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

INTRODUÇÃO

No presente trabalho será analisada a atividade laboral exercida por aquele que ainda não completou 18 anos de idade e a tutela especial dada ao trabalhador menor, visando o seu pleno desenvolvimento físico, psíquico, moral e cultural e busca pela função social do trabalho por este desempenhado.

Deste modo, poderá ser observado que o menor não é proibido de trabalhar, contudo, para que exerça qualquer atividade laboral, receberá tratamento diferenciado em alguns aspectos como carga horária que não exceda a jornada normal prevista em lei e que não o impossibilite de prosseguir com os estudos, bem como não poderá ser exercida em ambientes insalubres, perigosos e/ou penosos, dentre outros.

Neste sentido, será constatado que durante a construção e desenvolvimento da sociedade, nem sempre o menor foi objeto de tutela de proteção, vez que era considerado como mão de obra barata e de fácil adaptação, e que num certo ponto iniciou-se um movimento em direção a uma tutela especial visando o pleno desenvolvimento físico, psíquico, moral e cultural daquele que ainda não tinha chegado à idade adulta.

Assim, o primeiro capítulo tratará, de forma esboçada, de como a sociedade desenvolveu um olhar mais crítico e observador em relação ao menor e a consequente criação e desenvolvimento de normas e medidas de proteção do trabalho da criança e do adolescente.

Já no segundo capítulo será tratada a tutela especial dada ao trabalhador menor, sendo apresentado ao leitor que o menor de 18 anos não é incapaz de trabalhar, porém, para este exercer atividade laboral, gozará de proteção especial, a fim de que tal exercício não comprometa o seu desenvolvimento pleno e sadio antes de atingir a idade adulta.

Por fim, no último capítulo, serão abordadas as formas legais com que o adolescente pode trabalhar, com a devida observância das proteções legais e constitucionais para o exercício da atividade laboral.

Ademais, será demonstrada a importância que a sua atividade laborativa promove à sociedade como um todo, tendo em vista a função social do trabalho por este desempenhado, na medida em que se capacita e insere àqueles mais jovens no mercado de trabalho de forma que garanta seu pleno desenvolvimento, qualifica a mão de obra,

garantindo a permanência nos estudos do adolescente, bem como contribui com o aumento da renda auferida pela família, ao ser considerada diante a remuneração recebida pelo trabalhador menor.

CAPÍTULO 1

CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO DO MENOR E O SURGIMENTO DAS NORMAS DE PROTEÇÃO

O trabalho do adolescente, assim como qualquer outro, é regido por lei, mas recebe tratamento diferenciado no ordenamento jurídico pelo fato de buscar sempre o pleno desenvolvimento daquele que ainda não atingiu a idade adulta. Porém, nem sempre foi assim durante toda história da sociedade.

Neste espeque, desde civilizações existentes nos primórdios da humanidade, utilizava-se da mão de obra daquele que tinha a capacidade e desenvolvimento ainda em formação em razão da idade, por se tratar de mão de obra barata, com fácil adaptação e fácil dominação.¹

Ocorre que, no decorrer do tempo, a sociedade desenvolveu um olhar mais crítico e observador em relação a estes, ao ponto que se iniciou um movimento em direção ao que se compreende por normas e medidas de proteção do trabalho da criança e do adolescente.

Neste capítulo, será realizado um breve esboço de como se deu, primeiramente no campo internacional e, depois no Brasil, o surgimento e o desenvolvimento de normas protegem o trabalhador menor.

1-1 – O SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO MENOR TRABALHADOR

No plano internacional, o trabalho do menor começou a receber certo destaque a partir século XII nas chamadas Corporações de Ofício, que surgiram com a decadência do *Feudalismo*^{2,3}.

¹ CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015, p. 574.

² O Feudalismo é compreendido como a estrutura econômica, social, política e cultural que se edificou progressivamente na Europa centro-ocidental em substituição à estrutura escravista da Antiguidade romana. VICENTINO, Claudio. **História Geral**. 4ª Ed. São Paulo: Scipione, 1997, p 107.

As Corporações de ofício se caracterizavam como típicas empresas dirigidas pelos respectivos mestres artesãos. Nelas era exercida uma atividade específica e ainda desfrutavam de monopólio em sua região, pois nenhum outro trabalhador ou mesmo corporação poderia exercer a mesma atividade na mesma localidade e inicialmente eram compostas por mestres e aprendizes, sendo certo que a partir do século XIV surgiram os oficiais ou companheiros.⁴

Após o fim do Feudalismo, houve o florescimento do *Mercantilismo*⁵, ocasião em que as Corporações de ofício se multiplicaram, conquistaram privilégios, prerrogativas e monopólios.⁶

Neste contexto, o menor exercia atividade laborativa na forma de aprendiz, como sendo aquele que tinha idade entre 12 e 14 anos, cujos pais pagavam uma alta taxa para que o mestre lhe ensinasse o ofício e a profissão por um período, em média, de 5 anos, podendo vir a se tornar um companheiro/oficial⁷. Destaque-se também que os serviços prestados pelos menores eram gratuitos.⁸

As atividades destas Corporações se destacaram a partir da Idade Média até a Idade Moderna, entre os séculos XII e XVI, com a introdução dos menores em um ambiente de trabalho.⁹ O sistema das Corporações de ofício foi proibido em 1781, pela Lei *Chapelier*, publicada bem no início da Revolução Francesa.¹⁰

Desta forma, percebe-se que, na época das Corporações de ofício, o menor era muito explorado, porém, segundo Martins¹¹, no século XVIII, com o advento da Revolução Industrial, o menor foi desprotegido de forma exorbitante, passando a trabalhar em jornadas de até mesmo 16 horas diárias. Houve também neste período uma equiparação do menor à mulher para o mercado de trabalho.

³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. - São Paulo: Atlas, 2014, p 681.

⁴ CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015, p. 48.

⁵ O Mercantilismo era uma política de controle e incentivo, por meio do qual o Estado buscava garantir o seu desenvolvimento comercial e financeiro, fornecendo ao mesmo tempo o próprio poder. VICENTINO, *Op. Cit.* 1997, p. 107.

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 44-45.

⁷ CASSAR, Volia Bomfim. *Op. Cit.*, p.1276.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 363.

⁹ CASSAR, Volia Bomfim. *Op. Cit.*, p.48.

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de *Op. Cit.*, p. 363.

¹¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Op. Cit.*, p 681.

De se destacar que durante a Revolução Industrial, os menores começavam a exercer atividade laboral, tendo funções bastante cansativas, sendo aproveitados também em minas e subsolo, não possuindo direito a dia de repouso e recebendo, ainda, remuneração muito abaixo da que era devida a um indivíduo adulto.¹²

No século XVIII, na Grã-Bretanha, os menores eram recrutados pelos limpadores de chaminés como seus auxiliares, exercendo a arriscada função de subir até o topo das para desobstruir as saídas de fumaça das mesmas. Em consequência disto, no ano de 1788, houve na Inglaterra uma primeira medida legal que impedia que esta atividade fosse exercida por menores de 08 anos de idade, além dar folga aos sábados e proibir do trabalho forçado quando o fogo estivesse aceso.¹³

A partir desse contexto, outras disposições normativas que beneficiavam o trabalho do menor foram, gradativamente, surgindo. Neste contexto, em 1802, surge na Inglaterra a *Moral and Health Act* – Ato da Moral e da Saúde - elaborada por Robert Peel, que resultou na limitação da jornada de trabalho de um menor de 16 anos para 12 horas diárias e vedação do trabalho noturno.¹⁴

Passados 17 anos, em 1819, também pela *Cotton Mills Act*, foi limitada a idade mínima em 09 anos de idade. Em 1833, a jornada de trabalho foi reduzida para 10 horas diárias para os menores que tivessem idade entre 13 e 18 anos e em 08 horas para os que tivessem entre 09 e 13 anos de idade.¹⁵

Na Alemanha, no ano de 1839, foi proibido o trabalho de menores de 09 anos de idade e restringido o período de 10 horas diárias como jornada máxima aos menores de 16 anos de idade. Já em 1869, foi fixada a idade mínima para trabalhar em 12 anos de idade.¹⁶

Na França, foi proibido o trabalho do menor em minas e, em 1841, foi fixado que a jornada de trabalho de um menor de 12 (doze) anos seria a de 08 (oito) horas diárias. Já

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 891.

¹³ CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015, p. 574-575.

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 364

¹⁵ *Id. Ibidem*, p. 364.

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. Cit.*, p. 891.

em 1869, na Alemanha, foi vedado o trabalho do menor de 12 (doze) anos e na Itália, em 1886, a vedação ocorreu para os menores de 09 (nove) anos.¹⁷

Para oficializar o encerramento da Primeira Guerra Mundial, em 1919 foi assinado o Tratado de Versalhes, pelos países Europeus, em que foi assegurada a supressão do trabalho das crianças, bem como foi estendida a proteção do trabalho do menor a ambos os sexos, permitindo a continuidade de sua educação e desenvolvimento físico em seu artigo 427, 6.¹⁸

A partir deste mesmo tratado, nasceu também a OIT - Organização Internacional do Trabalho – a qual, a partir de 1919 realizou diversas convenções em que fora discutido, dentre os temas, o trabalho do menor, sendo certo que, já no ano primeiro ano, pela Convenção nº 4, foi estabelecido que a idade mínima para que um menor trabalhasse era a de 14 anos, em trabalhos na área industrial.¹⁹

Com o surgimento da OIT, houveram diversos avanços acerca da proteção do menor no mercado de trabalho onde, até então, as leis de proteção preexistentes não haviam alcançado. Neste contexto, ainda em 1919, a Convenção nº 5, limitou a idade de 14 anos como o mínimo para a admissão de trabalhadores em minas, canteiros, indústrias, construção naval, centrais elétricas, transportes e construções. Já pela Convenção nº 6, foi proibido o trabalho noturno do menor na indústria.²⁰

Ainda neste contexto, foi determinado no ano de 1920, pela Convenção nº 7 da OIT que a idade mínima para admissão em trabalhos marítimos seria a de 14 anos.²¹

Na Convenção nº 10 de 1921, a OIT estabeleceu também a idade mínima de 14 anos para trabalhar na agricultura²². No mesmo ano, pela Convenção nº 13, foi proibido à prestação de serviços por aqueles que não possuíam 18 anos de idade em atividades que utilizassem substâncias como cerusa (chumbo branco) e sulfato de chumbo.²³

¹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 681.

¹⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 681.

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 893.

²⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p.365.

²¹ *Id. Ibidem*. p.365.

²² MARTINS, Sergio Pinto. *Op. Cit.*, p. 693.

²³ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p.366.

Pela Recomendação nº 60 da OIT de 1930, foi apresentada a aprendizagem como um meio em que o empregador se obriga, mediante contrato, a empregar um menor e ensinar-lhe um ofício durante período determinado.²⁴

As Convenções de 1937, nº 59 e 60, por sua vez, versaram sobre o resguardo da moralidade do menor.²⁵

Pela Convenção nº 123 de 1965, a OIT estipulou a idade mínima de 16 anos para os trabalhos prestados em subterrâneos, sendo que exames médicos obrigatórios serão realizados até que o trabalhador completasse 21 anos de idade nos termos da Convenção 124.²⁶

Foi estabelecido em 1967, na Convenção nº 128, um peso máximo que um menor suportaria em atividades laborais.²⁷

No ano de 1971, a Convenção nº 136 tratou da proteção contra riscos de intoxicação provocados pelo benzeno, em que foi proibido o trabalho de menores de 18 anos em locais que havia exposição de benzeno e/ou seus derivados.²⁸

Estabeleceu a Convenção nº 138 de 1973 que, um menor, para ser admitido em um emprego, teria que possuir idade superior ou igual ao fim da escolaridade obrigatória de cada país, não sendo inferior a 15 anos, com exceção aos países que não eram muito desenvolvidos. Neste caso, admitia-se a contratação de mão de obra a partir dos 14 anos de idade.²⁹

Em complemento, a Convenção nº 138, a Recomendação nº 146 estabeleceu que o país que a aprovasse, deveria estabelecer especificamente a idade mínima para iniciar-se a vida laboral.³⁰

Mais adiante, em 1999, a Convenção nº 182³¹ determinou que os Estados deveriam se comprometer a desenvolver ações imediatas, com o objetivo de eliminar o que

²⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Op. Cit.*, p. 682.

²⁵ *Id. Ibidem*, p. 682.

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 366.

²⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 682

²⁸ *Id. Ibidem*, p. 688.

²⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p.366.

³⁰ MARTINS, Sergio Pinto *Op. Cit.*, p. 682.

³¹ Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/518>>. Acesso em: 18 abr. 2016

a referida convenção definiu como as piores formas de trabalho infantil, as quais compreendem:

Artigo 3º - Para os fins desta Convenção, a expressão as piores formas de trabalho infantil compreende:

- a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como tráfico de crianças, a servidão por dívida, a condição de servo e o trabalho forçado ou compulsório;
- b) o recrutamento forçado ou obrigatório de meninos para a utilização em conflitos armados;
- c) o emprego de crianças na prostituição, a produção de pornografia ou ações pornográficas;
- d) a utilização, o recrutamento ou o oferecimento de crianças para que realizem atividades ilícitas, como a produção e tráfico de drogas; o trabalho que prejudique a saúde, a segurança e a moral das crianças.³²

No que concerne ao ano 2000, veio ainda a Recomendação nº 190³³ que, em complemento da Convenção nº 182, definindo trabalhos perigosos como³⁴:

3 - Ao determinar os tipos de trabalho a que se refere o artigo 3º (d) da Convenção e ao identificar sua localização, dever-se-ia, entre outras coisas, levar em conta:

- a) trabalhos em que a criança fique exposta a abusos de ordem física, psicológica ou sexual;
- b) trabalhos subterrâneos, ou embaixo d'água, em alturas perigosas ou em ambientes fechados;
- c) trabalhos realizados em máquinas ou ferramentas perigosas ou com cargas pesadas;
- d) trabalhos realizados em ambiente insalubre no qual as crianças fiquem expostas, por exemplo, a substâncias perigosas, a temperaturas ou níveis de ruídos ou vibrações que sejam prejudiciais à saúde;
- e) os trabalhos em condições dificultosas, como horários prolongados ou noturnos e os que obriguem a criança a permanecer no estabelecimento do empregador.

Diante de tudo o que foi exposto, se percebe que a OIT, na medida em que eram editadas as recomendações e convenções, preconizava o fim do trabalho infantil, pelo fato

³² Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/518>>. Acesso em: 18 abr. 2016

³³ Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação nº 190 - Sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação imediata para sua Eliminação**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-proibi%C3%A7%C3%A3o-das-piores-formas-de-trabalho-infantil-e-a%C3%A7%C3%A3o-imediata-para-sua-elimina%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 19 abr. 2016.

³⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. - São Paulo: Atlas, 2014, p. 682.

deste ser muito utilizado pelos empregadores por se tratar de mão de obra abundante e barata.³⁵

Ainda no viés internacional, com o surgimento da Declaração Universal do Direito da Criança, em 1959, editada pela ONU,³⁶ foi verificado que a principal finalidade da proteção do trabalho de um menor seria facultar a este um desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, de forma sadia e normal e também em condições de liberdade e dignidade.³⁷

A Declaração de 1959³⁸ traz expressamente em seu Princípio 9º que:

A criança gozará de proteção contra quaisquer formas de negligência, crueldade e exploração. Não será jamais objeto de tráfico, sob qualquer forma.

Não será permitido à criança empregar-se antes da idade mínima conveniente; de nenhuma forma será levada a ou ser-lhe-á permitido empenhar-se em qualquer ocupação ou emprego que lhe prejudique a saúde ou a educação ou que interfira em seu desenvolvimento físico, mental ou moral.

Em 1989, a organização supracitada realizou, na cidade de Nova York, a Convenção das Nações Unidas sobre os direitos da criança e do adolescente e em Convenção gerou a publicação de um documento que vários Estados subscreveram, entrando em vigor no âmbito internacional dia 02 de setembro de 1990.³⁹

1-2 – O DESENVOLVIMENTO DAS NORMAS DE PROTEÇÃO DO MENOR TRABALHADOR EM ÂMBITO NACIONAL

No que tange o trabalho do menor no contexto nacional, muitas das normas existentes decorreram das ratificações de convenções e tratados celebrados no âmbito internacional. A primeira norma encontrada no Brasil sobre o tema é o Decreto nº 1.313, de 1891, que previa a limitação da idade mínima para o trabalho do menor em 12 anos, sendo admitida uma exceção à função de aprendiz, que admitia como idade mínima 08

³⁵ *Id. Ibidem*, p. 682.

³⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p.366.

³⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. - São Paulo: Atlas, 2014, p. 682/683.

³⁸ Biblioteca Virtual de Direitos Humanos da USP. **Declaração Universal do Direito da Criança**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Crian%C3%A7a/declaracao-dos-direitos-da-crianca.html>>. Acesso em: 19 abr. 2016.

³⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Op. Cit.*, p. 683.

anos de idade nas fábricas de tecido.⁴⁰ No mesmo Decreto, foi trazida a proibição de crianças trabalhando com máquinas em movimento e com faxina.⁴¹

Posteriormente o Decreto nº 16.300, de 1923, trouxe mais uma proibição em seu art. 354, a de que o menor de 18 anos não trabalharia mais do que 06 horas diárias e de que seriam excluídos dos serões.⁴²

O primeiro Código de Menores no âmbito nacional, Decreto nº 17.943-A, teve seu advento no ano de 1927, trazendo em seu artigo 101, a vedação de qualquer trabalho a menores de 12 anos de idade e que o trabalho noturno não seria permitido em qualquer hipótese aos menores de 18 anos.⁴³

As Constituições promulgadas nos anos de 1824 e 1891 nada trataram do trabalhador do menor, porém, tal matéria passou a ser tratada na Carta Constitucional de 1934, ao serem definidos critérios básicos acerca do trabalho do menor.⁴⁴

Consoantemente, aduz Alice Monteiro de Barros⁴⁵ que:

A partir referida Constituição de 1934 vedou-se o trabalho dos menores de 14 anos, bem como o trabalho noturno aos menores de 16 anos e em indústrias insalubres aos menores de 18 anos (art. 121, §1º, d). A mesma Constituição, no citado dispositivo legal, proibia diferença de salário para o mesmo trabalho, por motivo de idade.

Foi ainda no ano de 1934 que o Brasil ratificou a Convenção nº 5, de 1919 da OIT. Já em 1935, a Convenção nº 6 foi promulgada pelo Decreto nº 423.⁴⁶ Pela Constituição Federal de 1937 foi vedado o trabalho aos menores de 14 anos, o trabalho noturno aos menores de 16 anos e o trabalho em indústrias insalubres aos menores de 18 anos, tudo isto conforme seu artigo 137, 'k'⁴⁷, conforme:

Art 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

(...)

⁴⁰ *Id. Ibidem*, p. 683.

⁴¹ CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª Ed.. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015, p. 575.

⁴² BRASIL. Planalto. **Decreto nº 16.300, de 31 de dezembro de 1923**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D16300.htm>. Acesso em: 20 abr. 2016.

⁴³ BRASIL. Planalto. **Decreto nº 17.943-A, de 12 de outubro de 1927**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d17943a.htm. Acesso em: 20 abr. 2016.

⁴⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 367.

⁴⁵ *Id. Ibidem*, p. 367.

⁴⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. - São Paulo: Atlas, 2014, p. 683.

⁴⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 367.

k) proibição de trabalho a menores de catorze anos; de trabalho noturno a menores de dezesseis, e, em indústrias insalubres, a menores de dezoito anos e a mulheres.⁴⁸

O Decreto-lei nº 3.616 de 1941, instituiu a Carteira de Trabalho do Menor para todos os menores de 18 anos, sem distinção de sexo.⁴⁹ O artigo 14, da referida norma trazia o rol dos documentos necessários para a emissão desta carteira de trabalho, conforme:

Art. 14. A emissão da carteira será feita a pedido do menor, mediante a exibição dos seguintes documentos:

- a) certidão de idade, ou documento legal que a substitua;
- b) autorização do pai, mãe, ou responsável legal;
- c) autorização do Juiz de Menores nos casos do art. 8º;
- d) atestado médico de capacidade física e mental;
- e) atestado de vacinação;
- f) prova de saber ler, escrever e contar;
- g) declaração do empregador, da qual conste a função que irá exercer o menor na empresa;
- h) duas fotografias de frente, com as dimensões de 0,4 x 0,3.

Parágrafo único. Os documentos exigidos por este artigo serão isentos de selo e os indicados nas alíneas a a g, passados gratuitamente. Salvante a hipótese do art. 19, serão todos arquivados na repartição emissora da carteira e constituirão o prontuário do menor.⁵⁰

Por meio do Decreto-lei nº 4.048, foi criado o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, SENAI, que visava organizar e administrar o sistema de aprendizagem nas indústrias, sendo isto no ano de 1942. Tal norma determinou ainda a cota de 5% de aprendizes do total de trabalhadores de uma indústria.⁵¹

Com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), pelo Decreto-lei n.º 5.452 de 1943, sancionado pelo Presidente Getúlio Vargas, foi reunida toda legislação trabalhista no Brasil. Pela CLT foi dado tratamento diferente ao menor trabalhador, vez que os equiparou às mulheres e reuniu a esparsa legislação existente na época sobre o menor, do artigo 401 ao artigo 441.⁵²

⁴⁸ BRASIL. Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1937**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 21 abr. 2016.

⁴⁹ CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015, p. 575.

⁵⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto-lei nº 3.616, de 13 de setembro de 1941**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3616-13-setembro-1941-413842-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 23 jun. 2016.

⁵¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. - São Paulo: Atlas, 2014, p. 693.

⁵² BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**.

Assim como se deu para as atividades industriais, foi criado o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, SENAC, pelo Decreto-lei 8.621 de 1946, que determinava como que as atividades comerciais admitissem aprendizes. No mesmo ano, foi criado ainda o Decreto-lei 8.622 que estabelecia a quota de 10% de aprendizes em relação ao total de trabalhadores.⁵³

Destaca-se ainda que, pela Constituição de 1946 foi estabelecida a proibição de diferentes remunerações para um mesmo trabalho por motivos de idade e a vedação ao trabalho noturno, conforme os incisos II e IX, do artigo 157, da referida Carta Magna:

Art. 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: (...)

II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; (...)

IX - proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente; (...).⁵⁴

Em 1967, diminuiu-se para 12 anos a idade mínima para o trabalho pela nova Constituição, bem como foi vedado o trabalho noturno e insalubre a todos aqueles que eram menores de 18 anos.⁵⁵

O Decreto-lei nº 926, ao ser publicado no ano de 1969, extinguiu a Carteira de Trabalho do Menor, com a criação de uma Carteira de Trabalho e Previdência Social comum a todos os trabalhadores.⁵⁶

Posteriormente, foi estabelecido ainda pela Lei nº. 5.889, no ano de 1973, que a remuneração do trabalhador menor seria equivalente a do trabalhador adulto nos casos de empregados rurais, como também vedou o trabalho noturno para os menores trabalhadores rurais.⁵⁷

A Lei nº 6.494 – Lei do Estágio - foi publicada no ano de 1977. Tal norma regulamentou o contrato de estágio como sendo uma forma especial de trabalho de caráter

— Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25/04/2016.

⁵³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas 2014, p. 693.

⁵⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1946**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 19 abr. 2016.

⁵⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho – 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 368.

⁵⁶ BRASIL. Planalto. **Decreto-lei nº 926, de 10 de outubro de 1969**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0926.htm>. Acesso em: 23 jun. 2016.

⁵⁷ BRASIL. Planalto. **Lei nº. 5.889, de 8 de junho de 1973**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em: 25 abr. 2016.

não empregatício, mas prevalentemente educacional, que buscava a inserção do menor estudante no mercado de trabalho, por meio do estágio.⁵⁸

Em complementação, foi publicado o Decreto nº 87.497 em 1982, que dispunha sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e também de 2º grau regular e supletivo.⁵⁹

Com o advento da Constituição de 1988, veio novamente expresso que a idade de 14 anos seria a mínima exigida para o menor trabalhar, sendo vedada a diferença salarial, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de idade, bem como vedou o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e qualquer trabalho aos menores de 14 anos, salvo na condição de aprendizes, conforme os incisos XXX e XXXIII do artigo 7º da mesma, estando tal norma ainda em vigor.⁶⁰

Em 1990, pela Lei 8.069 foi instituído o Estatuto da Criança e do Adolescente, ECA, que dentre as diversas matérias trazidas em seu corpo acerca daquele que não tinha completado 18 anos de idade, tratou de maneira bem especial a erradicação do trabalho infantil.⁶¹

Seguindo esta linha de proteção ao menor, foram criados alguns órgãos voltados a viabilizar a política de proteção e acompanhando o seguimento industrial e comercial, em 1991, pela Lei nº 8.315, foi criado o SENAR, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, que tem por objetivo de organizar, administrar e executar o ensino da formação profissional rural e a promoção social do trabalhador rural, em todo território nacional.⁶²

Semelhantemente, foi criado o SENAT, Serviço Nacional de Aprendizagem no Transporte, pela Lei nº. 8.706 de 1993⁶³. A competência do SENAT foi devidamente expressa no art. 3º da referida lei, conforme:

Art. 3º - Compete ao Senat, atuando em estreita cooperação com os órgãos do Poder Público e com a iniciativa privada, gerenciar, desenvolver, executar, direta

⁵⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª Ed. São Paulo: LTr. 2016, p. 894-895.

⁵⁹ BRASIL. Planalto. **Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm>. Acesso em: 01 jul. 2016.

⁶⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. - São Paulo: Atlas, 2014, p. 683.

⁶¹ BRASIL. **Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm>. Acesso em: 25 abr. 2016.

⁶² BRASIL. **Lei nº. 8.315, de 23 de dezembro de 1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8315.htm>. Acesso em: 30 abr. 2016.

⁶³ BRASIL. Planalto. **Lei nº. 8.706, de 14 de setembro de 1993**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1989_1994/L8706.htm>. Acesso em: 25/04/2016.

ou indiretamente, e apoiar programas voltados à aprendizagem do trabalhador em transporte rodoviário e do transportador autônomo, notadamente nos campos de preparação, treinamento, aperfeiçoamento e formação profissional.

Da mesma forma, em 1998, foi criado o SESCOOP, Serviço Nacional de Aprendizagem e Cooperativismo, pela Medida Provisória nº 1.1715, sendo reeditado pelo Decreto nº 3.017.⁶⁴

No ano de 1998, pela Emenda Constitucional nº 20, foi alterado o inciso XXXIII do artigo 7º da CRFB/88 para a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos⁶⁵.

Pelo Decreto Legislativo nº 179, o Brasil aprovou em 1999 a Convenção nº 138, tendo esta sido promulgada no ano subsequente, pelo Decreto nº 3.597/2000. Ainda em 2000, foi a Lei de Aprendizagem, Lei 10.097, esta que foi complementada pelo Decreto 5.598 em 2005.

O contrato de estágio passou a ser regido pela Lei nº. 11.788, no ano de 2008, sendo dada, a partir de então, maior ênfase a importantes requisitos que conjuntamente garantiriam a real inserção do estudante, através do estágio em sua formação educacional escolar, além de distinguir claramente as condições de estágio das condições de emprego.⁶⁶

Por fim, destaca-se que também no ano de 2008, foram incluídas as restrições mais recentes acerca do trabalhador menor de 18 anos, o Decreto-lei n. 6.481, que aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, em conformidade com a Convenção nº. 182 da OIT.⁶⁷

Verifica-se que muitas foram as normas que protegem os menores de 18 anos em relação ao trabalho. Contudo, a condição de menor foi obtendo maior importância e proteção com o surgimento da atual Constituição Federal, promulgada em 1988 e do Estatuto da Criança do Adolescente, Lei 8069, de 1990.

⁶⁴ SESCOOP. **Capacitação e aperfeiçoamento para as cooperativas**. Disponível em: <<http://www.ocb.org.br/site/sescoop/>>. Acesso em: 30 abr. 2016.

⁶⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 368.

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª Ed. São Paulo: LTr. 2016, p 894-895.

⁶⁷ *Id. Ibidem*, p. 895.

CÁPÍTULO 2

A TUTELA ESPECIAL E OS ASPECTOS JURÍDICOS DO TRABALHO DO MENOR NO BRASIL

Finalizado o contexto histórico do trabalho do menor e do surgimento das normas de proteção, se faz necessário um estudo das particularidades contidas no ordenamento jurídico acerca do trabalhador menor, assunto sobre o qual passa-se a expor.

2.1 – DA DENOMINAÇÃO E TERMINOLOGIA

Destaque-se que a legislação trabalhista utiliza a palavra menor para se referir àquele que possui idade inferior aos 18 anos de idade, sendo que o menor trabalhador, nos termos da Consolidação das Leis Trabalhistas, deve possuir idade ente 14 e 18 anos incompletos, conforme o art. 402, caput, da CLT⁶⁸, *in verbis*:

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

No Código Civil⁶⁹, o termo menor é utilizado para tratar da incapacidade de um indivíduo de responder pessoalmente por seus atos na vida civil, sendo compreendido como absolutamente incapaz aquele que for menor de 16 anos de idade, conforme prevê o art. 3º, *caput*, do CC e relativamente incapaz aquele que for maior de 16 e menor de 18 anos, na forma do art. 4º, inciso I, do mesmo ordenamento jurídico. Conforme:

Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesseis) anos.

Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer:
I - os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos;

(Omissis...).

⁶⁸ BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 mai. 2016.

⁶⁹ BRASIL. Planalto. **Código Civil Brasileiro – Lei nº 10.146, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 01 mai. 2016.

Neste sentido, Sergio Pinto Martins⁷⁰ cita que “*o termo menor, porém, tem sido utilizado para demonstrar a incapacidade daquela pessoa para os atos da vida jurídica. Tem, assim, a palavra natureza civilista*”.

Já em relação à legislação penal, a palavra menor é utilizada para caracterizar a inimputabilidade do indivíduo, sendo considerados como imputáveis os menores de 18 anos de idade, estando estes sujeitos a aplicação de norma especial, conforme prevê o art. 27, do Código Penal⁷¹:

Art. 27 - Os menores de 18 (dezoito) anos são penalmente inimputáveis, ficando sujeitos às normas estabelecidas na legislação especial.

Pelo Estatuto da Criança e do Adolescente são utilizados os termos “criança” e “adolescente”, sendo certo que criança é para aquela pessoa que tem até 12 anos incompletos e adolescente para aquele que possui idade entre 12 anos completos e 18 anos incompletos, conforme art. 2º do ECA⁷², conforme:

Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade.

Por fim, o Estatuto da Juventude considera como jovem a pessoa que tiver entre 15 e 29 anos de idade.⁷³ Entretanto, aduz Delgado⁷⁴, que o novo conceito de jovem não tem vinculação qualquer com o meio laborativo.

Portanto, neste trabalho, será utilizado preferencialmente a expressão civilista menor, podendo ser este absolutamente ou relativamente incapaz para nos referir ao adolescente que exerça atividade laboral.

⁷⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. - São Paulo: Atlas, 2014, p. 684

⁷¹ BRASIL. Planalto. **Código Penal Brasileiro – Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em 03 mai. 2016.

⁷² BRASIL. Planalto. **Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm>. Acesso em: 03 mai. 2016.

⁷³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p.373

⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª Ed. São Paulo: LTr. 2016, p. 899.

2.2 DA PROTEÇÃO LEGAL DO TRABALHO DO MENOR

O trabalho daquele que não atingiu o desenvolvimento pleno, em razão da idade, ou seja, o menor de 18 anos, encontra-se amplamente protegido no ordenamento jurídico nacional, sendo certo que sua tutela especial se dá sob os fundamentos de ordem cultural, moral, fisiológica e de segurança. Neste viés, Sérgio Pinto Martins⁷⁵ expõe que:

Justifica-se o fundamento cultural, pois o menor deve poder estudar, receber instrução. No que diz respeito ao aspecto moral, deve haver proibição de o menor trabalhar em locais que prejudiquem a moralidade. No atinente ao aspecto fisiológico, o menor não deve trabalhar em locais insalubres, perigosos, penosos, ou à noite, para que possa ter desenvolvimento físico normal. O menor também não pode trabalhar em horas excessivas, que são as hipóteses em que há maior dispêndio de energia e maior desgaste. O trabalho em local insalubre, perigoso ou penoso tem mais efeito na criança do que no adulto. Por último, o menor assim como qualquer trabalhador, deve ser resguardado com normas de proteção que evitem acidentes do trabalho, que podem prejudicar a sua formação normal

Todos estes aspectos normativos encontram-se positivados principalmente na Constituição Federal, no Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA - e na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, sendo todas estas, normas de grande valia que garantem uma proteção especial ao menor. No intuito de garantir a aplicação de uma real proteção à criança e ao adolescente de forma mais abrangente, estas normas são ainda complementadas por outras, sendo isto demonstrado nos próximos tópicos.⁷⁶

No que tange à proteção constitucional⁷⁷, pode-se destacar aqui que o artigo 227 e seus respectivos parágrafos e incisos trazem que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar ao menor à profissionalização e à educação, assim como elenca como proteção especial o aspecto da idade mínima de 14 anos para ser admitido ao trabalho e da garantia de acesso 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:

⁷⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 685.

⁷⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p.363/364.

⁷⁷ BRASIL. Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 mai. 2016.

- 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;
- (...)

Destaque-se que para Luciano Martinez, “*essa exegese revela a delicadeza do trato de questões que envolvam o trabalho prestado por infantes e por adolescentes*”.⁷⁸

Em relação a CLT, o legislador dedica um capítulo inteiro para regulamentar a proteção do trabalho do menor, sendo este o Capítulo IV, do artigo 402 até o artigo 441, porém, segundo Barros⁷⁹, “*as disposições constantes deste capítulo não se aplicam ao menor que presta serviços em oficinas de sua família e esteja sob a direção do pai, mãe ou tutor*”.

A referida norma traz em seu conteúdo a limitação de idade, a proibição do trabalho noturno, insalubre e perigoso visando à proteção do menor e ainda o protege de realizar trabalhos em local que possa prejudicar à sua formação, desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequentar a escola, conforme:

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.

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.⁸⁰

No que tange ao Estatuto da Criança e do Adolescente⁸¹, verifica-se que também é assegurada a proteção às crianças e adolescentes. Neste seguimento, seu artigo 7º prevê que

⁷⁸ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 3ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 972.

⁷⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 369.

⁸⁰ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 mai. 2016.

⁸¹ BRASIL. **Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm>. Acesso em: 10 mai. 2016.

“a criança e o adolescente têm direito a proteção à vida e à saúde, mediante a efetivação de políticas sociais públicas que permitam o nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência”.

Outro dispositivo legal de suma importância previsto no ECA é o artigo 67, que em seus respectivos incisos menciona ainda a proibição do trabalho noturno, da atividade perigosa, insalubre ou penosa para os menores, dos que são realizados em locais prejudiciais à sua formação e desenvolvimento e ainda que não permitam a frequência à escola, conforme:

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.⁸²

Sendo assim, diante dos inúmeros dispositivos normativos, Alice Monteiro de Barros⁸³ entende que a tutela especial está sempre direcionada na proibição do trabalho da criança e na restrição do trabalho do adolescente, sendo esta essencial e fundamentada pela ordem moral, de segurança e cultural, bem como pelo caráter higiênico e fisiológico.

2.2.1 – A IDADE LEGAL PARA O TRABALHO

O ordenamento jurídico, visando o desenvolvimento físico e psíquico pleno do adolescente traz em diversos dispositivos normativos, traz a limitação de idade para que uma pessoa inicie sua vida laborativa.⁸⁴

⁸² BRASIL. Planalto. **Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm>. Acesso em: 10 mai. 2016.

⁸³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 10ª Ed. São Paulo : LTr, 2016., p. 363-364.

⁸⁴ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado.** 4ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 1066.

Neste sentido, aduz Luciano Martinez⁸⁵ que “*nem crianças nem adolescentes até quatorze anos de idade podem validamente firmar contrato de emprego por força do disposto nos precitados arts. 7º, XXXIII, e 227, §3º, I, do texto constitucional*”.

Desta forma, a Constituição da República Federativa do Brasil, norma fundamental e suprema em todo país, diz que a idade mínima para que um menor possa trabalhar, em todo território nacional, é a de 14 anos na condição de aprendiz, conforme inciso XXXIII, artigo 7º e inciso I, §3º.⁸⁶

Tal redação se deu com o advento da Emenda Constitucional nº 20 de 1998, pois anteriormente a esta, a redação do art. 7º, inciso XXXIII, previa que o aprendiz poderia ser o menor entre 12 e 18 anos de idade, estando ainda em formação metódica de um mister em que exerça o seu trabalho.⁸⁷

No que concerne a Consolidação das Leis Trabalhistas - Decreto-lei n.º 5.452/1943 - destaca-se que o conteúdo que trata do trabalhador menor prevista na Constituição Federal, artigo 7º, inciso XXXIII, também é encontrado na CLT com a proibição ao trabalho do menor de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos, estando ainda expresso no artigo 428, da CLT que poderá ser aprendiz a pessoa que estiver entre 14 e 24 anos.⁸⁸

O Estatuto da Criança e do Adolescente, antes mesmo da aprovação da Emenda Constitucional nº 20/98, garantia ao adolescente menor de 14 anos bolsa de aprendizagem e ao maior de 14 anos todos os direitos trabalhistas e previdenciários, conforme se vê nos artigos 64 e 65, porém, com o advento da EC supracitada, foi excluído o vínculo com o adolescente aprendiz menor de 14 anos.⁸⁹

Este estatuto prevê também a possibilidade de programa social de caráter educativo, sendo insto, na forma do artigo. 68:

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins

⁸⁵ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 3ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 972.

⁸⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 mai. 2016.

⁸⁷ CASSAR. Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015, p. 575.

⁸⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 mai. 2016.

⁸⁹ CASSAR. Volia Bomfim. *Op. Cit.*, p. 576.

lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

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

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

Tal programa prevê que o adolescente, maior de 14 anos (conforme norma constitucional) participe de capacitações para o exercício de atividade regular remunerada, sob responsabilidade de entidade governamental ou não governamental, sem fins lucrativos, possuindo caráter educativo.⁹⁰

Diante do ordenamento jurídico vigente, entende-se que ficou vedado o trabalho do menor de 16 anos em serviços temporários, nas pequenas empreitadas, no trabalho avulso, no trabalho autônomo, tanto em atividades urbanas, como rurais, salvo na condição de aprendiz.⁹¹

Porém, caso uma pessoa venha a trabalhar com menos de 16 anos de idade, não sendo aprendiz e, havendo subordinação e demais requisitos do vínculo empregatício, o menor deverá receber a devida remuneração pelo serviço prestado, sob pena de enriquecimento ilícito do empregador em detrimento do empregado, além de ser reconhecido o contrato de trabalho entre as partes, sendo certo que, havendo acidente de trabalho, terá direito o menor às prestações pertinentes. Nestes casos existe ainda grande divergência doutrinária sobre o reconhecimento do vínculo e da devida remuneração que será tratada no próximo capítulo ⁹²

Contudo, tem-se o seguinte julgado que reconheceu o vínculo empregatício de menor de 12 anos:

PREVIDENCIÁRIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. RESTABELECIMENTO DE BENEFÍCIO. TRABALHO DO MENOR. POSSIBILIDADE DE CÔMPUTO. APELAÇÃO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. SENTENÇA MANTIDA. JUROS DE MORA. CORREÇÃO MONETÁRIA. 1. No caso, restou sobejamente comprovada nos autos a existência do vínculo empregatício do autor junto à empresa Cia Usina Cinco Rios no período de 10.06.1972 a 11.10.1976, sendo devido, então, o restabelecimento do benefício e o pagamento desde a data da suspensão, respeitada a prescrição quinquenal. 2. "É pacífica a compreensão desta Corte

⁹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p.381-382.

⁹¹ CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015. P. 576.

⁹² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 687.

no sentido de reconhecer o trabalho do menor de 12 anos, à consideração de que era admitido, a partir desse limite etário, pela Constituição de 1967 (art. 158, X) e que a proibição constante do inciso XXXIII, do art. 7º, da CF/88, que tem por escopo a proteção do menor, não pode prejudicá-lo negando-lhe o reconhecimento de um direito cujo fato gerador restou suficientemente demonstrado". (REO 0003946-83.2003.4.01.3500 / GO, Rel. Juíza Federal Adverci Rates Mendes de Abreu, 3ª Turma Suplementar, e-DJF1 p.165 de 14/09/2011). 3. Os critérios de pagamento de juros moratórios e de correção monetária devem observar o Manual de Cálculos da Justiça Federal, na sua versão em vigor ao tempo da execução. 4. Apelação a que se nega provimento. Remessa oficial parcialmente provida para que o cálculo dos juros e da atualização monetária observe as disposições supra.

(TRF-1 - AC: 00019437120064013300 0001943-71.2006.4.01.3300, Relator: JUIZ FEDERAL ANTONIO OSWALDO SCARPA, Data de Julgamento: 30/11/2015, 1ª CÂMARA REGIONAL PREVIDENCIÁRIA DA BAHIA, Data de Publicação: 20/01/2016 e-DJF1 P. 2147).⁹³ **Grifos nossos**

Tal entendimento se chega pelo fato de ser reconhecido o vínculo de empregado, em razão da garantia prevista em nosso ordenamento jurídico não poder ser interpretada contra o trabalhador menor. Destaque-se também que nos casos em que o trabalho seja exercido em empresas exclusivamente familiares na forma do art. 402, da CLT, se dá um tratamento diferenciado por não haver as exigências legais para configurar um contrato de aprendizagem ou de estágio, mas isto não enseja em interpretação contra o menor, pelo fato deste estar com aqueles que possuem o dever de garantir o seu desenvolvimento pleno, ou seja, sua família, sendo mantida as proibições de trabalho noturno, perigoso, insalubre ou mesmo penoso.⁹⁴

De outro giro, Russomano entende que⁹⁵ “*sendo nulo de pleno direito o contrato, não existe relação de emprego, não existe figura do empregado, como não existe a figura do empregador*”. Dessa forma, não teria que se falar de reconhecimento de vínculo, tampouco em remuneração ao menor que trabalhasse dessa forma ou mesmo em concessão de autorização judicial para o desempenho de atividade laborativa.

O autor Volia Bomfim Cassar⁹⁶, expõe que o contrato de trabalho pode ser objeto de nulidade absoluta quando o adolescente não auferir idade capaz de exercer atividade

⁹³ BRASIL. Jurisprudência. TRF-1 - AC: 00019437120064013300 0001943-71.2006.4.01.3300, Relator: JUIZ FEDERAL ANTONIO OSWALDO SCARPA, Data de Julgamento: 30/11/2015, 1ª CÂMARA REGIONAL PREVIDENCIÁRIA DA BAHIA, Data de Publicação: 20/01/2016 e-DJF1 P. 2147. Disponível em: <<http://trf-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311256256/apelacao-civel-ac-19437120064013300-0001943-7120064013300>>. Acesso em: 12 mai. 2016.

⁹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 688.

⁹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 906.

⁹⁶ CASSAR. Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO,

laboral por desrespeito a norma constitucional, mas sendo o direito de receber todas as verbas rescisórias devidas para não beneficiar o empregador infrator da norma de limitação de idade.

Assim sendo, verifica-se que pelo ordenamento jurídico é vedado o trabalho daquele que possui idade inferior a 14 anos, porém, caso o menor venha a laborar, fará jus a toda remuneração que lhe é devida.

2.2.2 – DA CONTRATAÇÃO E REGISTRO

No que concerne à contratação de um adolescente para atividade trabalhista, é importante destacar que o menor, ainda que possua idade entre 16 e 18 anos, necessita da autorização ou assistência dos pais ou representante legal.⁹⁷ Para Luciano Martinez⁹⁸, “*a falta dessa assistência é causa geradora de anulabilidade contratual, que, de qualquer modo, é suscetível de validação posterior*”.

Entretanto, Amauri Mascaro Nascimento⁹⁹ aduz que a apresentação da carteira de trabalho já caracteriza a permissão do responsável legal para que o menor trabalhe, pois só o fato do adolescente ter a CTPS indica que seus responsáveis o autorizaram a trabalhar, vez que se faz necessária a permissão deste para a sua emissão.

Já em relação ao registro do trabalhador menor de 18 anos, a redação original dos artigos 415, 418, 419 e 423, da CLT, previa uma forma diferenciada de ser realizado, conforme:

Art. 415. Haverá a Carteira de Trabalho do menor para todos os menores de 18 anos, sem distinção de sexo, empregados em empresas ou estabelecimentos de fins econômicos e daqueles que lhes forem equiparados.

Art. 418. Os atestados de capacidade física e mental e de vacinação, referidos no artigo anterior, serão passados pelas autoridades federais, estaduais ou municipais, competentes e, na falta destas, por médico designado pela autoridade fiscal do trabalho. Parágrafo único. O atestado de capacidade física e mental deverá ser revalidado bianualmente.

— 2015, p 579-580.

⁹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 901.

⁹⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 978.

⁹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. Cit.*, p. 901.

Art. 419. A prova de saber ler, escrever e contar, a que se refere a alínea f do art. 417 será feita mediante certificado de conclusão de curso primário. Na falta deste, a autoridade incumbida de verificar a validade dos documentos submeterá o menor ou mandará submetê-lo, por pessoa idônea, a exame elementos que constará de leitura de quinze linhas, com explicação do sentido, de ditado, nunca excedente de dez linhas, e cálculo sobre, e as quatro operações fundamentais de aritmética. Verificada a alfabetização do menor, será emitida a carteira.

§ 1º Se o menor for analfabeto ou não estiver devidamente alfabetizado, a carteira só será emitida pelo prazo de um ano, mediante a apresentação de um certificado ou atestado de matrícula e frequência em escola primária.

§ 2º A autoridade fiscalizadora, na hipótese do parágrafo anterior, poderá renovar o prazo nele fixado, cabendo-lhe, em caso de não renovar tal prazo, cassar a carteira expedida.

§ 3º Dispensar-se-á a prova de saber ler, escrever e contar, se não houver escola primária dentro do raio de dois quilômetros da sede do estabelecimento em que trabalhe o menor e não ocorra a hipótese prevista no parágrafo único do art. 427. Instalada que seja a escola, proceder-se-á como nos parágrafos anteriores.

Art. 423. O empregador não poderá fazer outras anotações na carteira de trabalho do menor além das referentes ao salário, data da admissão, férias e saída.

Porém, tais artigos foram todos revogados por normas como o Decreto-lei nº 926/69, Lei nº 7.855/89 e Lei 8.260/91, sendo instituída a Carteira de Trabalho e Previdência Social para todos os trabalhadores, inclusive para o menor, passando o registro do adolescente, ser da mesma forma que são realizados os de qualquer trabalhador.¹⁰⁰

2.2.3 - DA PROIBIÇÃO DO TRABALHO NOTURNO

No que tange o trabalho noturno, o artigo 404 da CLT¹⁰¹, em conformidade com a Constituição Federal, veda ao menor de 18 anos o seu exercício, *in verbis*:

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.

Como se vê, o próprio artigo define o trabalho noturno como aquele realizado entre as 22 horas e as 05 horas, sendo considerado a atividade urbana e estendido àquele exercido entre as 20 horas e as 04 horas para atividades pecuárias, e entre 21 horas e as 05 horas para

¹⁰⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 692.

¹⁰¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 904.

atividade na lavoura, para empregados rurais, conforme Convenção nº 6 da OIT, de 1919.

102

Nesta temática, Sergio Pinto Martins¹⁰³ relata que tal proibição se dá por ser realmente prejudicial, não só ao menor, “*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*”.

Assim, constata-se que tal proteção visa o menor pelo fato de que este, diferente de uma pessoa adulta, ainda está em processo de formação e desenvolvimento, caso contrário, a ausência de normas garantidoras e específicas para a proteção do menor no trabalho, estaria comprometendo seu pleno desenvolvimento.

2.2.4 - DA PROIBIÇÃO DO TRABALHO INSALUBRE, PERIGOSO E PENOSO

Em relação ao trabalho insalubre, é também vedado o seu exercício ao menor, seja em empresa ou atividade, para protegê-lo de qualquer risco de intoxicação ou a qualquer dano a sua saúde.

Conforme expõe Alice Monteiro de Barros¹⁰⁴:

Já as atividades insalubres pressupõem exposição a agentes químicos, físico ou biológico prejudiciais à saúde.. A restrição se justifica, considerando que o organismo do menor está em crescimento e não reage, como o dos adultos, aos agentes químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho, pois não possui defesa madura.

Tal proibição encontra-se expressamente na Constituição Federal, na forma do art. 7º, inciso XXXIII¹⁰⁵, bem como pela CLT, conforme art. 405, inciso I.¹⁰⁶ O menor também é protegido para não exercer atividade ou trabalho perigoso e esta proibição encontra-se nos mesmos dispositivos constitucionais e legais ora elencados.

¹⁰² MARTINS, Sergio Pinto. *Op. Cit.*, p. 688.

¹⁰³ *Id. Ibidem*, p. 688.

¹⁰⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo : LTr, 2016, p. 371.

¹⁰⁵ BRASIL. Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 20 mai. 2016.

¹⁰⁶ BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 mai. 2016.

Conforme os casos previstos na Lei nº 12.740, de 2012, são perigosos os trabalhos que são exercidos com *exposição a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica e atividades de segurança pessoal o patrimonial*.¹⁰⁷

No que tange a proibição do trabalho penoso, verifica-se que a Carta Magna nada mencionou, porém, a norma infraconstitucional veio em complemento tratar acerca do tema. Nesse sentido, o inciso II do art. 67, do ECA supriu nossa Carta magna, conforme:

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.

No entanto, não existe ainda na legislação pátria um conceito exato sobre o trabalho penoso, porém, pela Convenção nº 138 de 1973 e a Recomendação Internacional 95 de 1952 da OIT, pode-se entender que o trabalho penoso seria aquele que implique em levantar, empurrar ou retirar grandes pesos que envolva esforço físico excessivo ao qual o trabalhador não está acostumado.¹⁰⁸

2.2.5 – DA PROTEÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO DO MENOR

Destaca-se também que há uma tutela especial que busca a observância de um ambiente de trabalho que favoreça o desenvolvimento do menor, sendo certo que o trabalho deste não pode ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral ou mesmo social, tampouco em horários que o impeça de frequentar a escola, tudo isto na forma do art. 403, Parágrafo único, da CLT.¹⁰⁹

Art. 403. (...)

¹⁰⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 688.

¹⁰⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 372.

¹⁰⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 689.

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.¹¹⁰

Nesse sentido, a CLT¹¹¹ traz em seu art. 405, inciso II a proibição do trabalho da criança e do adolescente em locais ou serviços prejudiciais a sua moralidade. O rol dos serviços prejudiciais à moralidade do menor encontra-se previsto no §3º do mesmo artigo, conforme:

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

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

- a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, buates, 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.

Prosseguindo, o ECA, em seu art. 67, incisos III, traz ainda a vedação do trabalho do menor quando for realizado em locais prejudiciais a sua formação e a seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social. Para Sergio Pinto Martins¹¹², dessa forma se chega a conclusão de que não será permitido o trabalho em salões de bilhar, bochas, sinucas ou boliches.

O referido autor apresenta ainda uma crítica às proibições acima transcritas ao aduzir que o trabalho em teatros e cinemas, salvo se for exibido algo de cunho pornográfico, nada tem de prejudicial ao menor, pois muitas vezes esses locais passam peças ou filmes educativos. Nos casos de empresas circenses, o mesmo entende também não ser prejudicial pelo fato do público alvo ser os menores que assistem aos espetáculos, sem falar que a redação do texto normativo é de uma época adversa e, muitas destas formas não são comuns e/ou nem existem mais.¹¹³

¹¹⁰ BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 mai. 2016.

¹¹¹ BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 mai. 2016.

¹¹² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 689.

¹¹³ *Id. Ibidem*, p. 689-690.

A CLT prevê ainda autorização judicial por meio do Juiz da Infância e da Juventude aos casos em que há fins educativos ou a peça de que participe não possa ser prejudicial a sua formação moral, conforme se vê em seu art. 406. Tal autorização se dá para os casos previstos nas alíneas “a” e “b” do dispositivo acima transcrito.¹¹⁴

No que concerne o trabalho exercido em praças, ruas e demais logradouros, conforme art. 405, §2º, da CLT, verifica-se também a necessidade de autorização do Juiz da Infância e da Juventude.¹¹⁵

Por fim, há a vedação aos serviços que demandem o emprego de força muscular que seja superior a 20 quilos para o trabalho contínuo ou 25 quilos para o trabalho ocasional, conforme art. 405, §5º, na forma do artigo 390, caput e Parágrafo único da CLT que prevê tal vedação para a mulher.¹¹⁶

2.2.6 - DA JORNADA DE TRABALHO E DA COMPATIBILIDADE ENTRE EMPREGO E ESCOLA

Em regra, a jornada de trabalho de um menor também não será diferenciada, sendo regida pelo inciso XIII, do art. 7º da Constituição Federal, ou seja, 44 horas semanais, sendo observadas as exceções previstas na CLT que ao referir-se do contrato de aprendizagem, nos diz que enquanto não tiver concluído os estudos será limitado em até 06 horas diárias, e ao menor assistido que será o de 04 horas diárias.¹¹⁷ Entretanto, entende Amauri Mascaro Nascimento que o correto seria que a jornada de um trabalhador menor fosse reduzida.¹¹⁸

Conforme prevê o art. 412 da CLT, a jornada de trabalho do trabalhador menor, seja contínua ou ainda dividida em dois turnos, não poderá ter intervalo de repouso menor do que 11 horas. Será ainda observado o direito de intervalo para repouso e alimentação de

¹¹⁴ BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 mai. 2016.

¹¹⁵ BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 mai. 2016.

¹¹⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 369.

¹¹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 691.

¹¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 903.

uma a duas horas aos trabalhos em que a jornada seja superior a seis horas, e ao de quinze minutos quando a jornada for superior a quatro horas e inferior a seis horas.¹¹⁹

A legislação trabalhista regulamenta também que é vedada a prorrogação da duração normal diária do trabalho do menor, apresentando ainda duas exceções a esta proibição a de até duas horas mediante acordo ou convenção coletiva e a excepcional¹²⁰, conforme se vê no art. 413, da CLT¹²¹:

Art. 413 - 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.

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação.

No que cabe ao menor aprendiz, é vedado qualquer prorrogação ou compensação de jornada, conforme prevê o artigo 19, do Decreto nº 5.598 de 2005.¹²²

A CLT e o Estatuto da Criança e do Adolescente regulamentam que é proibido o trabalho realizado em horários e locais que não permitam a frequência a escola e dessa forma, verifica-se que deve haver uma real compatibilidade entre a jornada de trabalho do menor e o período escolar diário de um aluno devidamente matriculado.¹²³

Tais vedações são consoantes à Carta magna que traz o direito a educação como direito fundamental e absolutamente prioritário, conforme artigos 6º e 22, da CRFB/88.¹²⁴

¹¹⁹ BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 mai. 2016.

¹²⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p.373.

¹²¹ BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em:< www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 31 mai. 2016.

¹²² BRASIL. Planalto. **Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 03 jun. 2016

¹²³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 689-690.

¹²⁴ FONSECA, Ricardo Tadeu Marque da Fonseca. **As formas de aprendizagem no Brasil: questões emergentes**. Disponível em: <https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/38660/009_fonseca.pdf?sequence=1>. Acesso em: 02 jun. 2016.

Assim, verifica-se que foi garantido ao menor, o direito à profissionalização de uma forma diversa, vez que tal direito é garantido a todo e qualquer cidadão. No entanto, o menor ganhou uma proteção especial, a ser aliada a escola e o trabalho, para garantir a este, no mínimo, uma formação educacional básica.¹²⁵

2.2.7 - DA REMUNERAÇÃO E DAS FÉRIAS

No que tange a remuneração do menor trabalhador, a Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XXX, veda a remuneração diferenciada tendo por critério de idade.¹²⁶ Em consonância, a CLT, no artigo 461, veda também a remuneração diferenciada por critério de idade no caso de trabalhadores que tenham a mesma função.¹²⁷

Neste sentido, segundo a Orientação Jurisprudencial nº 26 da Seção de Dissídios Coletivos, “*os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria*”.¹²⁸

Para melhor elucidação, cita-se o seguinte julgado:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. ACORDO HOMOLOGADO. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CLÁUSULA QUE IMPÕE PRAZO PARA COMPROVAÇÃO DE GRAVIDEZ PARA O FIM DE PERCEPÇÃO DOS BENEFÍCIOS DECORRENTES DO PERÍODO ESTABILITÁRIO. RESTRIÇÃO DA GARANTIA. INVALIDADE. Dada a relevância do benefício, protetor da maternidade e do nascituro, o Supremo Tribunal Federal já se pronunciou sobre a inconstitucionalidade de cláusula de convenção coletiva de trabalho que, de alguma forma, intente restringi-lo (RE 234.186, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJ de 31-8-01). Nula, assim, a cláusula que exige da empregada grávida, já dispensada, para fins de usufruir o direito ao período estável e dos salários correspondentes, comprovação da gravidez até 30 (trinta) dias após o aviso prévio. **Incidência da OJ 30 da SDC do TST. SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL. DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADOS MENORES. Não se homologa cláusula que prevê salário mínimo profissional diferenciado para empregados menores, por implicar discriminação em razão de idade, prática vedada pelo art. 7º, XXX, da Constituição Federal. Incidência da OJ 26 da SDC do TST.** Recurso ordinário a que se dá provimento. (TST - RO: 1111001220095040000 111100-12.2009.5.04.0000, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento:

¹²⁵ *Id. Ibidem*. Acesso em: 02 jun. 2016.

¹²⁶ BRASIL. Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 31 mai. 2016.

¹²⁷ BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 31 mai. 2016.

¹²⁸ Orientações Jurisprudenciais da SDC. 26. SALÁRIO NORMATIVO. MENOR EMPREGADO. ART. 7º, XXX, DA CF/88. VOLIAÇÃO. (inserida em 25.05.1998). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html#TEMA26>. Acesso em: 02 jun. 2016.

10/10/2011, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 21/10/2011) ¹²⁹ **Grifo nosso**

Prosseguindo, menciona Amauri Mascaro Nascimento¹³⁰ que “*ao menor é assegurado, também, o salário mínimo regional integral, bem como, se for o caso, o salário profissional*” com base da categoria desempenhada por este.

De se destacar o grande avanço dado ao ser proibida a diferença de salários por motivo de idade, pois antes os adolescentes prestavam serviços sem acompanhamento metódico por educadores nas atividades laborais, percebendo remuneração inferior ao mínimo legal, o que dava ensejo à exploração dos menores por ser uma mão de obra mais barata.¹³¹

No caso do trabalhador menor aprendiz há uma particularidade, vez que este receberá remuneração equivalente ao salário-mínimo hora, salvo condição mais favorável, por trabalhar em jornada diferenciada da do trabalhador comum, conforme disposto no art. 428, §2º da CLT¹³²:

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

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

No que concerne às férias para o trabalhador menor, poderá haver o fracionamento, e ainda deverão sempre coincidir com o período de férias escolares, conforme previsão expressa nos arts. 134, §2º e 136, § 2º, ambos da CLT.¹³³

¹²⁹ BRASIL. Jurisprudência. TST - RO: 1111001220095040000 111100-12.2009.5.04.0000, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 10/10/2011, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 21/10/2011.

¹³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011. P. 905.

¹³¹ FONSECA, Ricardo Tadeu Marque da Fonseca. **As formas de aprendizagem no Brasil: questões emergentes**. Disponível em: <https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/38660/009_fonseca.pdf?sequence=1>. Acesso em: 02 jun. 2016.

¹³² BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 31 mai. 2016.

¹³³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p.373.

A remuneração e as férias também encontram proteção para os menores empregados rurais, sendo assegurado ao menor, no art. 11 da Lei n. 5.889/73, remuneração equivalente ao trabalhador adulto.¹³⁴

2.2.8 - DA RECISÃO CONTRATUAL E DA RESPONSABILIDADE DOS RESPONSÁVEIS LEGAIS

Uma outra proteção dada ao menor é encontrada na forma de rescisão contratual, sendo necessário a assistência dos responsáveis legais, sob pena de nulidade, conforme o art. 439 da CLT, “*haja vista a função de vigilância e de cuidado a eles impostas*”¹³⁵.

Destaque-se que os responsáveis legais não podem tomar a iniciativa de rescindir o contrato pela simples e pura vontade, com exceção aos casos em que houver prejuízos físicos e/ou morais.¹³⁶

Tal proteção encontra-se no art. 408, da CLT¹³⁷:

Art. 408 - 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.

Assim, entende Ricardo Resende¹³⁸ que “*neste caso, o menor não precisa cumprir aviso prévio, pois a extinção é por justo motivo, e deve ocorrer de imediato para que surte os efeitos reparados*”.

No caso em que houver demanda judicial, o menor de 18 anos precisa ser assistido pelo representante legal e, na falta deste, o Ministério Público do Trabalho o representará. Não havendo o Ministério Público do Trabalho, será então nomeado pelo Juiz da Vara do

¹³⁴ BRASIL. Planalto. **Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em: 03 jun. 2016.

¹³⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 981.

¹³⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p.373.

¹³⁷ BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei nº 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 31 mai. 2016.

¹³⁸ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 1070.

Trabalho um curador nomeado em juízo, conforme art. 793 da CLT e art. 83,V da Lei Complementar nº 75/93.¹³⁹

Quanto ao aspecto legal dos deveres e responsabilidades do responsável legal, da autoridade jurídica e do empregador em relação ao adolescente trabalhador, que encontra-se devidamente positivado na CLT, entre os artigos 424 e 433.¹⁴⁰

O art. 424 nos traz como dever e responsabilidades dos responsáveis legais, sejam eles pais, mães ou tutores, de afastar o menor do emprego que diminua de forma considerável o tempo de estudo, reduza o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou ainda que prejudique a sua educação moral.¹⁴¹

No que tange aos empregadores de adolescentes, verifica-se a obrigação de velar pela observância dos bons costumes e de decência pública, em seus estabelecimentos ou empresas, e também as regras de higiene e medicina do trabalho, na forma do art. 425, da CLT. Nos art. 427 consta ainda que é obrigação do empregador a concessão do tempo que for necessário para frequentar aulas.¹⁴²

Em relação à autoridade competente, Juiz da Infância e Juventude, havendo a constatação de que o trabalho exercido pelo menor é prejudicial à saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá obrigá-lo a abandonar o serviço. Nesses casos, poderá ainda a empresa proporcionar ao trabalhador adolescente que mude sua função, porém, não sendo observado isto, restará o contrato rescindido de forma indireta, conforme prevê o artigo 483, da CLT.

¹³⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p.373.

¹⁴⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 690.

¹⁴¹ BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 31 mai. 2016.

¹⁴² BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 31 mai. 2016.

CAPÍTULO 3

FORMAS DE TRABALHO DO MENOR E A BUSCA PELA FUNÇÃO SOCIAL DA ATIVIDADE POR ELE DESEMPENHADA

Após serem observados os aspectos jurídicos do trabalho do menor de 18 anos e sua tutela especial, que visa sempre garantir sua proteção, será realizada uma análise das formas de trabalho do adolescente no Brasil e a busca pela função social desempenhada pelo seu trabalho.

3.1- FORMAS DE TRABALHO DO ADOLESCENTE:

Como se pôde perceber, o menor de 18 anos não é incapaz de trabalhar, mas gozará de uma proteção especial para que desempenhe atividade trabalhista nas formas em que a legislação permite.

Tendo o adolescente idade superior a 16 anos, poderá celebrar contrato de trabalho conforme prevê a regra geral da Consolidação das Leis Trabalhistas, nos artigos 2º e 3º, gerando vínculo empregatício, porém, serão observadas todas as proibições previstas acima elencadas em razão de sua idade.¹⁴³

Amauri Mascaro Nascimento¹⁴⁴ nomeia esta figura como “menor empregado”, bem como aduz que o seu conceito não difere daquele que é empregado, na forma do regime celetista, sendo compreendido como “*aquele que prestar serviços subordinados, continuamente para a mesma fonte, mediante remuneração, sob o poder de direção do empregador e com pessoalidade*”.

Assim, serão observadas as proibições de não trabalhar em período noturno; em local perigoso ou insalubre; ao trabalho penoso; em ambientes prejudiciais à moral e à saúde; em ruas, praças, e etc, sem autorização do Juiz da Infância e da Juventude; que demande força muscular

¹⁴³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 902-903.

¹⁴⁴ *Id. Ibidem*, p. 902.

superior a 20 quilos, se contínuo, ou 25, se ocasional; ter salário discriminado em relação à idade, dentre outras já expostas no capítulo anterior.¹⁴⁵

Como menor empregado, o adolescente deverá receber assistência de seu responsável legal na assinatura do contrato, no processo de admissão, no pedido de demissão, na dispensa pelo empregador, bem como nas demais atividades de um empregado, salvo na assinatura do recibo de pagamento, tudo isto, na forma do art. 439, da CLT.¹⁴⁶

Sobre o artigo acima citado, Luciano Martinez¹⁴⁷ diz que tal dispositivo atua com razoabilidade, vez que “*seria absurda e despropositada a exigência mensal da assistência dos pais ou tutores do trabalhador menor de dezoito anos no momento em que o empregador lhe fosse fazer o pagamento*”.

Como já arguido no capítulo anterior, caso o adolescente já possua CTPS, se entende que este já possui autorização de seus responsáveis para poder celebrar contrato de trabalho sem a presença de seu responsável.¹⁴⁸

Por sua vez, Sergio Pinto Martins¹⁴⁹ traz também a figura do menor assistido e aduz que tal figura não se confunde com o menor aprendiz, pois para este não há vínculo empregatício, recolhimento do FGTS ou mesmo contribuição previdenciária, sendo necessário ainda o acompanhamento por entidade governamental ou não governamental sem fins lucrativos.

Ao ser criada pelo Decreto-lei nº 2.318, de 30 de dezembro 1986, a figura do menor assistido passou a ser uma das formas de trabalho do menor, de caráter social, cujas condições seriam estabelecidas pelo Poder Executivo.

Deste modo, com o advento desta norma, foi instituído o Programa Bom Menino, “*que inseria os jovens na empresa em função do labor, fora de projeto educacional mais amplo e sem as proteções e os direitos trabalhistas clássicos*”.¹⁵⁰

¹⁴⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 371-372.

¹⁴⁶ BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 jun. 2016.

¹⁴⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 981.

¹⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 901.

¹⁴⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 702.

¹⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª Ed. São Paulo: LTr. 2016, p. 896.

Sergio Pinto¹⁵¹ relata ainda que o objetivo desta norma foi a criação de uma nova categoria, “*de modo a proporcionar uma oportunidade de iniciação à profissionalização, por meio de instituição de assistência social que o encaminhe à empresa*”.

Assim sendo, o artigo 4º do Decreto-lei nº 2.318¹⁵² diz que:

Art. 4º. As empresas deverão admitir, como assistidos, com duração de quatro horas diárias de trabalho e sem vinculação com a previdência social, menores entre doze e dezoito anos de idade, que frequentem escola.

§ 1º Para os efeitos deste artigo, as empresas que tenham mais de cinco empregados ficam obrigadas a admitir, a título de iniciação ao trabalho, menores assistidos no equivalente a cinco por cento do total de empregados existentes em cada um de seus estabelecimentos.

§ 2º Na hipótese em que o número de empregados do estabelecimento seja superior a cem, no que exceder esse número o percentual fixado no parágrafo anterior reduz-se a um por cento.

§ 3º No cálculo dos percentuais acima estabelecidos, as frações de unidade darão lugar à admissão de um menor.

§ 4º Em relação aos gastos efetuados com os menores assistidos, as empresas não estão sujeitas a encargos previdenciários de qualquer natureza, inclusive FUNRURAL, nem a recolhimentos em favor do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

§ 5º As demais condições relacionadas com o trabalho do menor assistido serão fixadas em ato do Poder Executivo.

Entretanto, a obrigatoriedade da admissão do menor assistido trazida por esta norma ficava apenas no papel, pois as empresas não cumpriam tal disposição e nem o Decreto-lei nº 2.318 trazia alguma sanção para isto.¹⁵³No que tange a idade mínima, é aplicado o disposto na Constituição Federal, não sendo mais 12 anos e sim 16 anos.¹⁵⁴

Contudo, para Maurício Godinho Delgado¹⁵⁵, o Decreto-lei 2.318 foi tacitamente revogado, pelo fato de não ser recebido pela Constituição de 1988, por não haver nessa figura as garantias previdenciárias e trabalhistas ao menor.

Prosseguindo, este mesmo autor aduz ainda que existem outras três situações jurídicas que configuram as formas especiais de trabalho do menor que são: o *contrato de aprendizagem*,

¹⁵¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 702.

¹⁵² BRASIL. Planalto. **Decreto-lei nº 2.318, de 30 de dezembro de 1986**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/De12318.htm>. Acesso em: 01 jun. 2016.

¹⁵³ MARTINS, Sergio Pinto. *Op. Cit.*, p. 703.

¹⁵⁴ *Id. Ibidem*, p. 702.

¹⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª Ed. São Paulo: LTr. 2016, p. 896.

de caráter educacional e empregatício similarmente, o *contrato de estágio* e o *trabalho educativo*, estes exclusivamente de cunho educacional, conforme se vê a seguir:¹⁵⁶

3.1.1 –DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Como fora apresentado no primeiro capítulo, o contrato de aprendizagem se origina das corporações de ofício, compostas por mestres artesãos proprietários das oficinas, por companheiros ou oficiais, como sendo trabalhadores que recebiam salários dos mestres e por aprendizes, menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão.¹⁵⁷

Prosseguindo, a CLT¹⁵⁸, em seu art. 428, *caput*, traz uma definição do que seria o contrato de aprendizagem:

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. (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005)

Em observância à lei, aduz Delgado¹⁵⁹ acerca da definição do referido contrato como sendo um:

Pacto ajustado por escrito pelo qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico moral e psicológico, compreendendo-se o aprendiz a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias à essa formação.

No Brasil, o Contrato de Aprendizagem é regido pela Lei de Aprendizagem - Lei nº 10.097/2000, e é ampliado pelo Decreto nº 5.598/2005, que regulamenta a forma de contratação, e ainda pela Lei 11.180/2005, sendo que pode ser aprendiz dos 14 anos até os 24 anos de idade.

¹⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª Ed. São Paulo: LTr. 2016, p. 894.

¹⁵⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 692.

¹⁵⁸ BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 31 mai. 2016.

¹⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.*, p 894-895.

Martins aduz também que o contrato de aprendizagem auxilia na diminuição de desemprego e estimular com que empregadores contratem jovens que por não possuir experiência, encontram dificuldades na inserção no mercado de trabalho.¹⁶⁰

O Estatuto da Criança e do Adolescente, ao mencionar o adolescente aprendiz, assegura-lhe todos os direitos trabalhistas e previdenciários em seu art. 65.¹⁶¹ Frise-se que o menor, na qualidade de aprendiz, exerce seu trabalho através de um contrato por escrito e por prazo determinado, não podendo ser estipulado em mais de dois anos, salvo no caso daquele que é portador de deficiência física.¹⁶²

No que tange a natureza jurídica, Sergio Pinto Martins¹⁶³ define como “*pacto especial, com características próprias*”. Aduz Alice Monteiro de Barros¹⁶⁴ que existe grande divergência doutrinária, porém, o entendimento jurisprudencial dado pelo TST é que o referido contrato possui natureza jurídica de tipo especial de contrato determinado.

Para melhor elucidação, segue abaixo alguns julgados do Tribunal Superior do Trabalho sobre esta matéria:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. ATIVIDADE DE RISCO. 1. **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).** 2. De acordo com o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual ali exigido. 3. Por meio de uma interpretação finalístico-teleológica da legislação trabalhista, mormente no que se refere ao capítulo previsto na CLT, verifica-se que a preocupação maior do legislador é garantir sua inserção no mercado de trabalho em condições adequadas ao seu desenvolvimento saudável, devendo-se averiguar as atividades que serão desenvolvidas pelo menor aprendiz, a fim de evitar o labor em circunstâncias impróprias e em locais que coloquem em risco sua saúde e integridade física(...). (TST - RR: 6411220115110053, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 24/09/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/10/2014)¹⁶⁵ *Grifo nosso*

¹⁶⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 693.

¹⁶¹ BRASIL. Planalto. **Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm>. Acesso em: 21 mai. 2016.

¹⁶² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª Ed. São Paulo: LTr. 2016, p. 895.

¹⁶³ MARTINS, Sergio Pinto. *Op. Cit.*, p. 694.

¹⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 377-378.

¹⁶⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. TST - RR: 6411220115110053, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 24/09/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/10/2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/144981098/recurso-de-revista-rr-6411220115110053>>.

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. ATIVIDADE DE RISCO. 1. **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).** 2. De acordo com o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual ali exigido. 3. Por meio de uma interpretação finalístico-teleológica da legislação trabalhista, mormente no que se refere ao capítulo previsto na CLT, verifica-se que a preocupação maior do legislador é garantir sua inserção no mercado de trabalho em condições adequadas ao seu desenvolvimento saudável, devendo-se averiguar as atividades que serão desenvolvidas pelo menor aprendiz, a fim de evitar o labor em circunstâncias impróprias e em locais que coloquem em risco sua saúde e integridade física. (...). (Jurisprudência. TST - RR: 161008620095090665, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 26/03/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/04/2014).¹⁶⁶ *Grifo nosso*

Pelo contrato de aprendizagem o empregador assegura ao maior de 14 anos a devida inscrição num programa de aprendizagem com formação técnica e profissional, pela obrigação de fazer, e ainda o pagamento de salário, pela obrigação de dar.¹⁶⁷ Tudo isto numa forma que não atrapalhe seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.¹⁶⁸

Ressalta-se que quando é um menor é aprendiz, além de ser empregado, deve ser inscrito em algum curso de capacitação de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica. Nesse sentido, o Decreto nº 5.598/2005, em seu art. 8º, traz um rol das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

Art. 8º. Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI;
- b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC;
- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR;
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; e
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP;

— Acesso em: 03 jun. 2016.

¹⁶⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. TST - RR: 161008620095090665, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 26/03/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/04/2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121606313/recurso-de-revista-rr-161008620095090665/inteiro-teor-121606331>>. Acesso em: 03 jun. 2016.

¹⁶⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 378.

¹⁶⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. - São Paulo: Atlas, 2014, p. 692.

II - as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

III - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.¹⁶⁹

Ressalta-se que não havendo vagas suficientes nos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAC, SENAI, SENAR, SENAT e SESCOOP) para atender a demanda dos estabelecimentos, aduz Alice Monteiro de Barros que a formação poderá ser suprimida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica.¹⁷⁰

Nesse mesmo sentido, a nova redação dada ao art. 403, da CLT¹⁷¹, pela Lei de Aprendizagem prevê que:

Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

I – Escolas Técnicas de Educação; (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

Destaque-se como entidade sem fins lucrativos que capacita adolescentes aprendizes o CIEE - Centro de Integração Empresa-Escola - que é uma instituição de assistência social, sem fins lucrativos e de utilidade pública que trabalha para a juventude estudantil do Brasil, tendo por objetivo principal o de *“encontrar para os estudantes de nível médio, técnico e superior oportunidades de estágio ou aprendizado, que os auxiliem a colocar em prática tudo o que aprenderam na teoria”*.¹⁷²

A Lei nº 10.097, de 2000 também menciona que tais entidades deverão contar com estrutura adequada para que o programa de aprendiz se desenvolva, com qualidade no processo de ensino, acompanhamento e avaliação de resultados. A lei também expressa que, terminado o

¹⁶⁹ BRASIL. Planalto. **Decreto nº 5.598, DE 1º de dezembro de 2005**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 03 jun. 2016.

¹⁷⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 378-379.

¹⁷¹ BRASIL. Planalto. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Lei de Aprendizagem**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm>. Acesso em: 03 jun. 2016.

¹⁷² CIEE - Centro de Integração Empresa Escola. **Institucional**. Disponível em: <<http://www.ciee.org.br/portal/institucional/index.asp>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

curso de aprendizagem, será concedido pela entidade um certificado de qualificação profissional.¹⁷³

Conforme a obra de Alice Monteiro de Barros¹⁷⁴, para ser válido o contrato de aprendizagem, em observância as normas acima citadas, é imprescindível que o aprendiz esteja matriculado e frequente a escola, caso não tenha ainda concluído o ensino médio, além de estar devidamente inscrito num programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada para tal.

Com relação à remuneração do menor aprendiz, constata-se que este recebe salário-mínimo hora. No que concerne às férias, deve sempre coincidir com o período de férias escolares, conforme o art. 136, § 2º, da CLT.¹⁷⁵

Por fim, destaque-se que pelo o advento do Decreto nº 5.598 em 2005, os estabelecimentos de qualquer natureza (com exceção das microempresas, empresas de pequeno porte e entidades sem fins lucrativos que visam a educação profissional) passaram a ser obrigados a empregar e matricular nas capacitações dos Serviços Nacionais de Aprendizagem o equivalente a 5%, no mínimo e 15%, no máximo do número total de trabalhadores, sendo certo que quando houver fração no cálculo de percentagem, cada fração será equivalente a um aprendiz, conforme previsão do art. 9º, caput e §1º.¹⁷⁶

3.1.3 –DO CONTRATO DE ESTÁGIO

Outra forma especial é a trazida pelo contrato de estágio e, embora não tenha vínculo empregatício e seja de caráter educacional, esta figura pode ser considerada como um meio de

¹⁷³ BRASIL. Planalto. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Lei de Aprendizagem**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm>. Acesso em: 03 jun. 2016

¹⁷⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, Pg. 376.

¹⁷⁵ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 31 mai. 2016.

¹⁷⁶ BRASIL. Planalto. **Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 03 jun. 2016

trabalho para menor de 18 anos. Nesse sentido, entende-se que o contrato de estágio é uma forma de inserção do adolescente no mercado de trabalho de forma diferenciada.¹⁷⁷

Volia Bomfim Cassar¹⁷⁸, define em sua obra da seguinte forma:

Considera-se estagiário o estudante que, sem vínculo de emprego, presta serviços a uma pessoa jurídica, que lhe oferece um procedimento didático-profissional, que envolve atividades sociais, profissionais e culturais, através da participação de situações reais de vida e de trabalho, sob a coordenação da instituição de ensino, estágio curricular.

A Lei nº 11.788 de 2008¹⁷⁹, traz um conceito de estágio em seu art. 1º, conforme:

Art. 1º - Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos”.

Em consonância, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca¹⁸⁰ define estágio como “*trabalho em condição excepcional – que prioriza a educação -, no qual o labor se coloca como coadjuvante da escola*”.

Para Alice Monteiro de Barros, o estágio encontra-se excluído da tutela do Direito do Trabalho diante dos fins educativos, sendo certo que a ausência de participação da escola no estágio ou a descaracterização do estágio e preenchido os requisitos do art. 3º da CLT o transforma em contrato de trabalho.¹⁸¹

Por um longo período de tempo, o estágio foi regulamentado pela Lei nº 6.494 de 1977, tendo sido complementado pelo Decreto nº 87.497 de 1982, sendo certo que, a partir de 2008, passou a ser regido pela Lei nº 11.788 de 2008.¹⁸²

¹⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª Ed. São Paulo: LTr. 2016, p. 894.

¹⁷⁸ CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015, p. 355.

¹⁷⁹ BRASIL. Planalto. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**.

Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: 02 jun. 2016.

¹⁸⁰ FONSECA, Ricardo Tadeu Marque da Fonseca. **As formas de aprendizagem no Brasil: questões emergentes**. Disponível em: <https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/38660/009_fonseca.pdf?sequence=1>. Acesso em: 02 jun. 2016.

¹⁸¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 377.

¹⁸² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª Ed. São Paulo: LTr. 2016, p. 895.

Assim, através do contrato de estágio se celebra um pacto formalístico não empregatício com o intuito de inserir o adolescente no mercado de trabalho, através da sua formação educacional.¹⁸³

O estágio deve ainda proporcionar uma experiência prática ao adolescente, e também para maiores de 18 anos, que estejam frequentando cursos de ensino superior, ensino médio, educação profissional e educação especial, mediante assinatura de termo de compromisso, podendo ainda ser recebido uma bolsa de caráter econômico como auxílio.¹⁸⁴

Ocorre que muitos empregadores, buscando a contratação de mão de obra de menor custo, acabam por contratar estagiários, de forma que descaracterize o ato educativo, porém, a jurisprudência tem tido um olhar atento aos casos de fraude no contrato de estágio¹⁸⁵, conforme se vê nos seguintes julgados:

CONTRATO DE ESTÁGIO. FRAUDE. EXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. No caso, presente todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, bem como caracterizada a utilização irregular de serviços da reclamante - pseudoestagiária -, em flagrante fraude aos preceitos contidos na CLT, eis que se ativava em atividades idênticas as dos empregados regulares, e, mais ainda, em franca desobediência aos critérios fixados na Lei nº 11.788/2008, merecendo, pois, ser mantido o reconhecimento do vínculo empregatício.

(TRT-1 - RO: 00001339220135010241 RJ, Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira, Data de Julgamento: 30/09/2014, Nona Turma, Data de Publicação: 08/10/2014)¹⁸⁶

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - CONTRATO DE ESTÁGIO - FRAUDE - INEXISTÊNCIA. O Tribunal Regional concluiu que não houve burla ao contrato de estágio e que as atividades desempenhadas pela reclamante estavam descritas no contrato, inexistindo, portanto, desvirtuação do contrato de estágio que levaria à caracterização do vínculo de emprego entre as partes. Decisão com amparo nos fatos e nas provas produzidas nos autos. Aplicação da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido.

(TST - AIRR: 245006120105170009 24500-61.2010.5.17.0009, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 04/09/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013)¹⁸⁷

¹⁸³ *Id. Ibidem*, p. 895.

¹⁸⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 377.

¹⁸⁵ CASSAR. Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015, p. 355

¹⁸⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Jurisprudência. TRT-1 - RO: 00001339220135010241 RJ, Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira, Data de Julgamento: 30/09/2014, Nona Turma, Data de Publicação: 08/10/2014. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/144660840/recurso-ordinario-ro-1339220135010241-rj>>. Acesso em: 03 jun. 2016.

¹⁸⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. TST - AIRR: 245006120105170009 24500-61.2010.5.17.0009, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 04/09/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013. Disponível em:

Deste modo, se observa que o contrato de estágio se difere do contrato de emprego, pois “*embora exista pessoalidade, subordinação, continuidade e contraprestação, requisitos comuns*”, o contrato de estágio tem a “finalidade pedagógica e de aprendizado” e, caso haja qualquer descumprimento, haverá a consequente transformação do contrato de estágio e o reconhecimento do vínculo empregatício.¹⁸⁸

3.1.3 –DO TRABALHO EDUCATIVO

Outro modo especial é o trabalho educativo, previsto no Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu artigo 68 e respectivos parágrafos. Sua definição encontra-se expresso no §1º do referido artigo que diz que trabalho educativo é “*a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo*”, conforme o §1º, do referido artigo.¹⁸⁹

Segundo define Maurício Godinho Delgado¹⁹⁰, o trabalho educativo para a ordem jurídica “*é um instrumento auxiliar ao processo de formação educacional, moral, profissional, social e cultural do jovem, mantendo-se, necessariamente a esses fins humanísticos*”.

Na obra de Alice Monteiro de Barros¹⁹¹, percebe-se que o trabalho educativo pode se desenvolver através de um contrato de aprendizagem, pelo contrato de estágio ou até mesmo pelo adolescente que venha a se profissionalizar com os seus pais numa oficina de família.

Segundo Sérgio Pinto Martins¹⁹², o trabalho educativo se diferencia da aprendizagem pelo fato de visar com que o menor obtenha educação, já a aprendizagem objetiva o ensino de um ofício para desempenhar uma profissão.

— <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24146277/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-245006120105170009-24500-6120105170009-tst>>. Acesso em: 03 jun. 2016.

¹⁸⁸ CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015, p. 357.

¹⁸⁹ BRASIL. Planalto. **Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm>. Acesso em: 25 mai. 2016.

¹⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 895.

¹⁹¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 381. Citando OLIVEIRA, Oris de, O Trabalho Educativo.

Exemplificando os casos de trabalho educativo, o Desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca¹⁹³ discorre que *“é o que ocorre nos liceus de artes de ofício, nas APAES, nos patrulheiros mirins e guardas mirins, apenas enquanto o aprendizado se dá no interior das entidades”*.

Conforme determinação legal, o trabalho educativo não possui caráter empregatício e deve estar sob responsabilidade de entidade governamental ou não governamental sem fins lucrativos, sendo assegurado ao adolescente, condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada ou participação de lucro recebida pelo adolescente não descaracteriza a finalidade educativa.¹⁹⁴

3.2 - O TRABALHO DO ADOLESCENTE POR AUTORIZAÇÃO JUDICIAL:

Como fora apresentado no capítulo anterior, a legislação brasileira é bastante rigorosa acerca do trabalho do menor, possuindo grande acervo de medidas que o protegem, buscando assegurar a sua dignidade.

A Constituição Federal é bem clara no sentido de vedar o trabalho do menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, que é a partir 14 anos, sendo corroborada pela CLT e pelo ECA. Vejamos artigo 7º, inciso XXXIII da CRFB¹⁹⁵:

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; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998).

Contudo, de acordo com entendimento jurisprudencial, existem casos em que, através de autorização dada por alvará judicial, é permitido que um menor com idade entre 14 e 16 anos

¹⁹² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 694.

¹⁹³ FONSECA, Ricardo Tadeu Marque da Fonseca. **As formas de aprendizagem no Brasil: questões emergentes**. Disponível em: <https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/38660/009_fonseca.pdf?sequence=1>. Acesso em: 02 jun. 2016.

¹⁹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Op. Cit.*, p 702/703.

¹⁹⁵ BRASIL. Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 21 mai. 2016.

exerça atividade laboral sem ser aprendiz. Tal autorização é concedida na medida em que o exercício de tal atividade não atrapalhe seus estudos, bem como não seja realizada em ambiente insalubre ou perigoso.

Este entendimento se extrai de julgados do Egrégio Tribunal de Justiça de Minas Gerais, conforme:

EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL - ALVARÁ JUDICIAL - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO DE MENOR DE 16 ANOS - POSSIBILIDADE - PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS - MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. A Constituição Federal, em seus artigos 7º, XXXIII, e 227, §3º, I, estabelece que a idade mínima para admissão ao trabalho é de 14 (quatorze) anos. Para que seja expedido alvará judicial de modo a autorizar que menor exerça atividade laborativa, é necessária a observância dos requisitos estabelecidos pelo Estatuto da Criança e do Adolescente. **Não se tratando de trabalho noturno, perigoso, insalubre ou penoso, bem como não sendo realizado em locais prejudiciais à formação e ao desenvolvimento do menor, ou que não permita a frequência escolar do mesmo, impõe-se a manutenção da sentença que determinou a expedição do alvará.** Recurso desprovido”.¹⁹⁶(TJMG, 1.0026. 15. 002900-2/001, Des. (a) Rel. (a) Ana Paula Caixeta, data de julgamento 28/04/2016). *Grifo nosso*

“EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL - ALVARÁ JUDICIAL PARA AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO DE MENOR - ADOLESCENTE DE 14 ANOS - PERMISSÃO - POSSIBILIDADE - PREJUDICIALIDADE NÃO DEMONSTRADA. **O trabalho deve ser permitido ao menor de 14 (quatorze) anos, desde que seja compatível com a sua saúde física, psíquica e social; garanta a frequência à escola; não seja perigoso, penoso ou insalubre; se atenha à capacitação profissional ao mercado de trabalho, mantendo-o afastado do ócio, das más influências e da criminalidade das ruas.**”¹⁹⁷(TJMG, 1.0026. 15. 003035-6/001, Des. (a) Rel. (a) Dárcio Lopardi Mendes, data de julgamento 03/03/2016) *(Grifo nosso)*

Como se vê, este meio de trabalho foi construído através de julgados, em que se pode perceber que, no caso concreto, ainda que não seja na condição de aprendiz, o menor poderá sim trabalhar, possuindo uma autorização dada por alvará judicial. Ao ser realizada pesquisa jurisprudencial nos demais Tribunais pátrios da região sudeste, TJRJ, TJSP e TJES, não foram encontrados julgados que tratavam desta autorização.

Neste contexto, percebem-se nos julgados acima elencados que é justificável o trabalho do menor sem o contrato de aprendizagem, na medida em que não atrapalhe seu desenvolvimento

¹⁹⁶ BRASIL. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Jurisprudência. TJMG, 1.0026. 15. 002900-2/001, Des. (a) Rel. (a) Ana Paula Caixeta, data de julgamento 28/04/2016. Disponível em:

<<http://www.tjmg.jus.br/portal/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia/acordaos/>>. Acesso em: 05 jun. 2016.

¹⁹⁷ BRASIL. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Jurisprudência. TJMG, 1.0026. 15. 003035-6/001, Des. (a) Rel. (a) Dárcio Lopardi Mendes, data de julgamento 03/03/2016. Disponível em:

<<http://www.tjmg.jus.br/portal/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia/acordaos/>>. Acesso em: 05 jun. 2016.

pleno, e que proporcione melhor qualidade de vida para si e para a sua família ao aumentar o rendimento familiar.

Contudo, é válido destacar mais uma vez que a legislação nacional, quando veda o trabalho do menor em certas ocasiões, busca a proteção à dignidade e o seu desenvolvimento e assim, a jurisprudência, na medida em que percebe que uma atividade não prejudicará o menor, exterioriza através de autorização judicial um meio para que este possa exercer atividade laboral.

3.3 – A FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO DO MENOR

No que concerne à função social, o autor Rodrigo Almeida Magalhães¹⁹⁸ relata que em pesquisa no ordenamento jurídico brasileiro constata-se que este termo é utilizado na Constituição Federal para tratar *função social da propriedade*, conforme se vê nos artigos 5º, inciso XXIII, 170, inciso III, 173, §1º, 182, §2º, 184, *caput*, e 185, parágrafo único. Também é trazida no Código Civil, a *função social do contrato*, conforme seu artigo 421. Tendo ainda o artigo 116, da Lei 6.404 de 1976 e o artigo 47, da Lei 11.101 de 2005, que também falam de *função social*. Porém, a legislação nacional não traz um conceito de função social.

Ao analisar em separado os termos “*função*” e “*social*”, se chega aos conceitos de “*atividade natural ou característica de um órgão, aparelho, engrenagem*”¹⁹⁹ e “*concernente a uma comunidade, a uma sociedade humana, ao relacionamento entre indivíduos*”²⁰⁰, respectivamente. Ao juntar as duas definições, constata-se que a função social pode ser entendida como a função de um órgão, concernente a uma comunidade.²⁰¹

Neste sentido, observa-se que o trabalho do adolescente possui função social, na medida em que se torna um “órgão” que desempenha um papel na comunidade. Tal entendimento se

¹⁹⁸ MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. **A Função Social e a Responsabilidade Social da Empresa**. Disponível em: <<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D13-11.pdf>>. Acesso em: 05 mai. 2016.

¹⁹⁹ HOUAISS, Antônio (1915-1999) e VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda. 1.ed. – Rio de Janeiro: Objetiva, 2009. p. 937.

²⁰⁰ HOUAISS, Antônio (1915-1999) e VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda. 1.ed. – Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.p.1761.

²⁰¹ MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. **A Função Social e a Responsabilidade Social da Empresa**. Disponível em: <<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D13-11.pdf>>. Acesso em: 05 mai. 2016.

chega pela análise das formas com que o menor pode trabalhar e na tutela especial dada pelo ordenamento jurídico, que atingem e contribuem para que a sociedade tenha capacitação profissional aliada ao conteúdo prático, com ou sem vínculo empregatício, e com plena proteção ao seu desenvolvimento pleno.

Constata-se que também é função social do trabalho do adolescente a inserção daquele que é mais jovem no mercado de trabalho, bem como do aumento da renda auferida pela família que o adolescente é membro, diante da remuneração recebida pelo exercício de sua atividade.

No intuito de demonstrar que pelo trabalho do adolescente se qualifica e insere pessoas com experiência profissional no mercado de trabalho, destaque-se que no município de Três Rios/RJ, estão presentes quatro unidades de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica que capacitam os adolescentes e também jovens abrangidos pelo programa de aprendizagem e/ou estágio, para o mercado de trabalho, sendo elas o SENAI²⁰², o SENAC²⁰³, o SENAT²⁰⁴ como sistemas nacionais de aprendizagem e o CIEE²⁰⁵, como entidade sem fins lucrativos, que além de possuir um programa de aprendizagem, possui um programa de estágio que insere o adolescente estudante no mercado de trabalho.

No que se refere à unidade do SENAI em Três Rios/RJ, o programa de aprendizagem conta com capacitações profissionais industriais de *Ajustador Mecânico*, *Assistente Administrativo*, *Auxiliar Administrativo*, *Auxiliar em Logística*, *Eletricista de Manutenção Industrial* e *Torneiro Mecânico*, podendo a empresa parceira optar por duas formas quanto ao cumprimento da jornada de trabalho. A primeira seria com o cumprimento integral da jornada na entidade, já a segunda, o adolescente aprendiz cumpriria parte na capacitação profissional e parte na empresa.²⁰⁶

Em relação à unidade do SENAC em Três Rios, o programa de aprendizagem conta com

²⁰² Portal Curso SENAI Rio. **Unidades do SENAI. Unidade Três Rios.** Disponível em: <<https://www.cursosenairio.com.br/unidade-tres-rios,0,0,277,0.html>>. Acesso em: 07 jun. 2016.

²⁰³ Portal SENAC RJ. **Unidades. Unidade Três Rios.** Disponível em: <<http://www.rj.senac.br/unidades/>>. Acesso em 07 jun. 2016.

²⁰⁴ Portal SENAT. Encontre o SEST SENAT. **Mapas e endereços da unidade. Unidade Três Rios.** Disponível em: <<http://sestsenat.org.br/Paginas/encontre-sest-senat>>. Acesso em: 07 jun. 2016.

²⁰⁵ Portal CIEE. CIEE no Brasil. **Unidades CIEE. Gerência Rio de Janeiro.** Disponível em: <http://www.ciee.org.br/portal/institucional/uni_b.asp?u_search=RJ>. Acesso em 07 jun. 2016.

²⁰⁶ Portal Curso SENAI Rio. Curso para empresas. **Aprendizagem industrial.** Disponível em: <<https://www.cursosenairio.com.br/UPLOADFILES/files/PDF/cursos-gratuitos-senai-rio-aprendizagem-industrial-2015.pdf>>. Acesso em: 07 jun. 2016.

a capacitação profissional de aprendizagem em comércio e varejo de *Serviços de Vendas*, com jovens aprendizes empregados devidamente inscritos no programa, incluindo adolescentes, que cumprem jornada de trabalho na referida entidade com a capacitação profissional e também na empresa, desempenhando atividade compatível com a referida capacitação.²⁰⁷

No que diz respeito ao SENAT, a unidade deste município conta com capacitação profissional de aprendizagem do setor de transportes em *Formação Básica para Almojarife e Formação Básica em Serviços Administrativos/Operador de Tráfego*, em que o aprendiz cumpre com sua jornada de trabalho nas capacitações e na empresa parceira.²⁰⁸

Por fim, a unidade do CIEE no município de Três Rios/RJ, oferece capacitação profissional em *Comércio e Varejo, Logística, Ocupações Administrativas e Práticas Bancárias* em seu programa aprendizagem, sendo cumprida a carga horária semanal de 30 horas em cinco dias, um na capacitação profissional e os demais em atividade na empresa, bem como pelo programa de estágio, que busca inserir adolescentes e jovens estudantes de nível médio, técnico e superior no mercado de trabalho.²⁰⁹

Assim, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca²¹⁰, Desembargador do TST, afirmou em um Seminário sobre o trabalho infantil que a aprendizagem deixou de ser uma de qualificação profissional para ser uma forma de conhecimento metódico de habilidades para o trabalho, que se concretiza pela teoria aprendida e pela prática no trabalho devidamente monitorada com ensinamentos teóricos e práticos.

Assim, percebe-se que, havendo observância aos ditames legais e constitucionais acerca do trabalho do menor, o desempenho de atividade laborativa por aquele que ainda não completou 18 anos de idade possui um notório papel na contribuição para a melhoria do contexto social em que o adolescente vive.

Neste contexto, procura-se atender o menor de forma individual, em relação a sua

²⁰⁷ Portal SENAC RJ. Jovem aprendiz. Selecione cursos. **Curso de aprendizagem**. Disponível em: <<http://www.rj.senac.br/cursos/nivel/aprendizagem>>. Acesso em 07 jun. 2016.

²⁰⁸ Portal SEST SENAT. Cursos Presenciais. **Aprendizagem Profissional – Jovem aprendiz**. Disponível em: <<http://sestsenat.org.br/Paginas/cursos-presenciais-sest-senat>>. Acesso em: 07 jun. 2016.

²⁰⁹ Portal CIEE. Empresas. **Cursos**. Disponível em: <<http://www.ciee.org.br/porta/empresas/aprendizlegal>>. Acesso em 07 jun. 2016.

²¹⁰ CÔRTEZ, Lourdes e REIS Ricardo. **Painel discute função social do menor aprendiz**. 2014. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/painel-discute-funcao-social-do-trabalho-do-menor-aprendiz>. Acesso em: 27 abr. 2016.

formação e remuneração recebida, levando em conta o seu contexto familiar. Ademais, ainda que não seja o objeto de suas normas de proteção, tem-se como beneficiário destas o próprio mercado de trabalho, que contará com jovens profissionais capacitados e com experiência profissional e ao bem comum.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Efetuada a leitura deste trabalho, pôde ser observado que em relação ao menor e ao trabalho por este desempenhado há um grande leque de normas que buscam a proteção deste através de uma tutela especial que garante o seu desenvolvimento pleno e saudável.

Pela análise do contexto histórico percorrido, constata-se um claro contraste entre a condição atual do trabalho daquele que ainda não atingiu a idade adulta à situação vivida pelo menor no passado, em que era este considerado como mão de obra barata, sendo percebido que antes o menor era considerado como mão de obra barata, de fácil adaptação e dominação, não sendo levado em conta o ambiente em que o mesmo trabalhava, o peso que este suportava nas atividades laborais ou se ainda frequentava a escola ou não.

Como visto, no decurso do tempo, surgiram as primeiras normas que tutelavam o trabalho do menor, bem como houve uma renovação e aperfeiçoamento das mesmas, na medida em que passaram a ser desenvolvidas e publicadas normas que tutelam de maneira especial ao terem como fundamentos a ordem cultural, moral fisiológica e de segurança.

Compreendeu-se ainda que não é vedado o trabalho ao menor, e que atualmente este pode trabalhar de diversas formas, com ou sem vínculo empregatício, caso não seja comprometido o seu desenvolvimento físico, psíquico, cultural e moral, sendo-lhe garantida a educação e a profissionalização.

Assim, conclui-se que, com o auxílio e participação de toda a sociedade e com a efetiva aplicação do ordenamento jurídico, é necessário dar um tratamento melhor ao adolescente, garantido o direito à profissionalização aliando a escola e o trabalho e resultando na formação de mão de obra qualificada.

Pois o trabalho exercido pelo menor, sendo observada as normas em vigor, possui sempre um cunho educacional, capacita e insere àqueles mais jovens no mercado de trabalho de forma que garanta seu pleno desenvolvimento, qualifica a mão de obra, principalmente ao garantir a permanência nos estudos do adolescente, bem como contribui com o aumento da renda auferida pela família, ao ser considerada a remuneração recebida pelo trabalhador menor, que, conseqüentemente contribui na melhoria das condições de vida de sua família.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016.

Biblioteca Virtual de Direitos Humanos da USP. **Declaração Universal do Direito da Criança**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Crian%C3%A7a/declaracao-dos-direitos-da-crianca.html>>. Acesso em: 19 abr. 2016.

BRASIL. Planalto. **Lei nº. 8.706, de 14 de setembro de 1993**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1989_1994/L8706.htm>. Acesso em: 25 abr. 2016.

_____. Câmara dos Deputados. **Decreto-lei nº 3.616, de 13 de setembro de 1941**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3616-13-setembro-1941-413842-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 23 jun. 2016.

_____. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 abr. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Jurisprudência. TRT-1 - RO: 00001339220135010241 RJ, Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira, Data de Julgamento: 30/09/2014, Nona Turma, Data de Publicação: 08/10/2014. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/144660840/recurso-ordinario-ro-1339220135010241-rj>>. Acesso em: 03 jun. 2016.

_____. Planalto. **Código Civil Brasileiro – Lei nº 10.146, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 01 mai. 2016.

_____. Planalto. **Código Penal Brasileiro – Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 03 mai. 2016.

_____. Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1937.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 21 abr. 2016.

_____. Planalto. **Decreto nº 16.300, de 31 de dezembro de 1923.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D16300.htm>. Acesso em: 20 abr. 2016.

_____. Planalto. **Decreto nº 17.943-A, de 12 de outubro de 1927.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d17943a.htm. Acesso em: 20 abr. 2016.

_____. Planalto. **Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 03 jun. 2016.

_____. Planalto. **Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm>. Acesso em: 01 jul. 2016.

_____. Planalto. **Decreto-lei nº 2.318, de 30 de dezembro de 1986.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del2318.htm>. Acesso em: 01 jun. 2016.

_____. Planalto. **Decreto-lei nº 926, de 10 de outubro de 1969.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0926.htm>. Acesso em: 23 jun. 2016.

_____. Planalto. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Lei de Aprendizagem.**

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm>. Acesso em: 03 jun. 2016.

_____. Planalto. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: 02 jun. 2016.

_____. Planalto. **Lei nº. 5.889, de 8 de junho de 1973**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em: 25 abr. 2016.

_____. Planalto. **Lei nº. 8.315, de 23 de dezembro de 1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8315.htm>. Acesso em: 30 abr. 2016.

_____. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Jurisprudência. TJMG, 1.0026. 15. 002900-2/001, Des. (a) Rel. (a) Ana Paula Caixeta, data de julgamento 28/04/2016. Disponível em: <<http://www.tjmg.jus.br/portal/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia/acordaos/>>. Acesso em: 05 jun. 2016.

_____. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Jurisprudência. TJMG, 1.0026. 15. 003035-6/001, Des. (a) Rel. (a) Dárcio Lopardi Mendes, data de julgamento 03/03/2016. Disponível em: <<http://www.tjmg.jus.br/portal/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia/acordaos/>>. Acesso em: 05 jun. 2016.

_____. Tribunal Regional Federal. Jurisprudência. TRF-1 - AC: 00019437120064013300 0001943-71.2006.4.01.3300, Relator: JUIZ FEDERAL ANTONIO OSWALDO SCARPA, Data de Julgamento: 30/11/2015, 1ª CÂMARA REGIONAL PREVIDENCIÁRIA DA BAHIA, Data de Publicação: 20/01/2016 e-DJF1 P. 2147. Disponível em: <<http://trf-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311256256/apelacao-civel-ac-19437120064013300-0001943-7120064013300>>. Acesso em: 12 mai. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. TST - AIRR: 245006120105170009

24500-61.2010.5.17.0009, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 04/09/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24146277/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-245006120105170009-24500-6120105170009-tst>>. Acesso em: 03 jun. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. TST - RO: 1111001220095040000 111100-12.2009.5.04.0000, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 10/10/2011, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 21/10/2011. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/busca?q=TST+-+RO%3A+1111001220095040000+111100-12.2009.5.04.0000>>. Acesso em: 02 jun. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. TST - RR: 6411220115110053, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 24/09/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/10/2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/144981098/recurso-de-revista-rr-6411220115110053>>. Acesso em: 03 jun. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. TST - RR: 161008620095090665, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 26/03/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/04/2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121606313/recurso-de-revista-rr-161008620095090665/inteiro-teor-121606331>>. Acesso em: 03 jun. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Orientações Jurisprudenciais da SDC. 26. SALÁRIO NORMATIVO. MENOR EMPREGADO. ART. 7º, XXX, DA CF/88. VOLIAÇÃO. (inserida em 25.05.1998). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html#TEMA26>. Acesso em: 02 jun. 2016.

_____. Planalto. **Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm>. Acesso em: 25 abr. 2016.

CASSAR. Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

CIEE - Centro de Integração Empresa Escola. **Institucional**. Disponível em: <<http://www.ciee.org.br/portal/institucional/index.asp>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

CÔRTEZ, Lourdes e REIS Ricardo. **Painel discute função social do menor aprendiz**. 2014. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/painel-discute-funcao-social-do-trabalho-do-menor-aprendiz>. Acesso em: 27 abr. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª Ed. São Paulo: LTr. 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: 02 jun. 2016.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marque da Fonseca. **As formas de aprendizagem no Brasil: questões emergentes**. Disponível em: <https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/38660/009_fonseca.pdf?sequence=1>. Acesso em: 02 jun. 2016.

HOUAISS, Antônio (1915-1999) e VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda. 1.ed. – Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. **A Função Social e a Responsabilidade Social da Empresa**. Disponível em: <<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D13-11.pdf>>. Acesso em: 05 mai. 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. - São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/518>>. Acesso em: 18 abr. 2016.

Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação nº 190 - Sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação imediata para sua Eliminação**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-proibi%C3%A7%C3%A3o-das-piores-formas-de-trabalho-infantil-e-a%C3%A7%C3%A3o-imediata-para-sua-elimina%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 19 abr. 2016.

Portal CIEE. CIEE no Brasil. **Unidades CIEE. Gerência Rio de Janeiro**. Disponível em: <http://www.ciee.org.br/portal/institucional/uni_b.asp?u_search=RJ>. Acesso em 07 jun. 2016.

Portal CIEE. Empresas. **Cursos**. Disponível em: <<http://www.ciee.org.br/portal/empresas/aprendizlegal>>. Acesso em 07 jun. 2016.

Portal Curso SENAI Rio. Curso para empresas. **Aprendizagem industrial**. Disponível em: <<https://www.cursosenairio.com.br/UPLOADFILES/files/PDF/cursos-gratuitos-senai-rio-aprendizagem-industrial-2015.pdf>>. Acesso em: 07 jun. 2016.

Portal Curso SENAI Rio. **Unidades do SENAI. Unidade Três Rios**. Disponível em: <<https://www.cursosenairio.com.br/unidade-tres-rios,0,0,277,0.html>>. Acesso em: 07 jun. 2016.

Portal SENAC RJ. Jovem aprendiz. Selecione cursos. **Curso de aprendizagem**. Disponível em: <<http://www.rj.senac.br/cursos/nivel/aprendizagem>>. Acesso em 07 jun. 2016.

Portal SENAC RJ. **Unidades. Unidade Três Rios**. Disponível em:

<<http://www.rj.senac.br/unidades/>>. Acesso em 07 jun. 2016.

Portal SENAT. Encontre o SEST SENAT. **Mapas e endereços da unidade. Unidade Três Rios.** Disponível em: <<http://sestsenat.org.br/Paginas/encontre-sest-senat>>. Acesso em: 07 jun. 2016.

Portal SEST SENAT. Cursos Presenciais. **Aprendizagem Profissional – Jovem aprendiz.** Disponível em: <<http://sestsenat.org.br/Paginas/cursos-presenciais-sest-senat>>. Acesso em: 07 jun. 2016.

RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho esquematizado. 4^a Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 1066.

SESCOOP. **Capacitação e aperfeiçoamento para as cooperativas.** Disponível em: <<http://www.ocb.org.br/site/sescoop/>>. Acesso em: 30 abr. 2016.

VICENTINO, Claudio. **História Geral.** 4^a Ed. São Paulo: Scipione, 1997.