



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

**A PROBLEMÁTICA DO TRABALHO DO MENOR: ANÁLISE DOS ASPECTOS
JURÍDICOS**

Priscila Costa do Nascimento

Carlos Morais Vilanova

**Estância
2016**

PRISCILA COSTA DO NASCIMENTO

**A PROBLEMÁTICA DO TRABALHO DO MENOR: ANÁLISE DOS ASPECTOS
JURÍDICOS**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico – apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em ____ / ____ / ____.

Banca Examinadora

**Professor Orientador
Universidade Tiradentes**

**Professor Examinador
Universidade Tiradentes**

**Professor Examinador
Universidade Tiradentes**

A PROBLEMÁTICA DO TRABALHO DO MENOR: ANÁLISE DOS ASPECTOS JURÍDICOS

Priscila Costa do Nascimento¹

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo o estudo da proteção do menor desde as origens até os dias atuais, bem como a evolução das normas de proteção a esse tipo de trabalho, demonstrando-se a importância das mesmas, no tocante aos cuidados destes entes em desenvolvimento. Será abordado a exploração infantil e o trabalho irregular de adolescentes, ainda que persista hodiernamente, o evidenciado por dados obtidos através de pesquisas como o PNAD. Destarte, o método utilizado foi o dedutivo, mediante pesquisa na legislação brasileira que trata do assunto; especialmente no que se refere às proibições a determinados tipos de atividade, idade para entrada no mercado de trabalho e direitos dos jovens trabalhadores. As abordagens foram qualitativas; quanto aos fins, exploratória; quanto aos meios, pesquisa será bibliográfica, documental e a análise de dado será de conteúdo.

Palavras-Chave: Trabalho infanto-juvenil; Normas de proteção; Legitimação e Efetividade.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo visa abordar uma temática de grande relevância no meio jurídico que é a menoridade e o trabalho: A exploração da criança e do adolescente e o contrato de trabalho do menor-aprendiz. Dessa maneira, para a problemática em tela torna-se imperioso levantar questões não catalogadas como: É possível a relação empregatícia com o menor?

No fito, de melhor responder a problemática em pauta, inevitável seria não trazer à baila outros questionamentos pertinentes:

Como a sociedade pode se organizar para acabar com o trabalho infantil? As punições impostas aos que não respeitam as regras são justas? Os governantes tem feito seu papel como mobilizador de um país mais justo? Nesse diapasão, o presente estudo tem como finalidade precípua: analisar as possíveis formas de contrato exploratório do menor-aprendiz; identificar a importância que é dada pelos contratantes aos menores na resolução das demandas; possibilitar o entendimento de ambas as partes do que deve ser proibido e explorado do menor no desenvolvimento das suas funções.

Atualmente, ainda, vivencia-se uma série de situações no século XXI relacionadas ao desrespeito aos direitos das crianças e adolescentes, muitas das vezes pela falta do

¹ Graduanda em Direito pela Universidade – UNIT. E-mail: prylessa27@hotmail.com

conhecimento das pessoas e por falta de punições mais severas. Portanto, a partir destas análises, mister concitar os empregadores que o trabalho infantil em conformidade com as normas da CLT não é apenas uma simples regra, pois é através do seu seguimento ou não que será decidido o futuro educacional de cada ser humano desses explorados.

Diante das necessidades ocorridas neste século, agravada pelas altas descobertas de corrupções de quem preside o nosso país, vislumbra-se como finalidade do trabalho exposto explicar que a exploração do labor dos adolescentes e crianças causam diversos prejuízos.

Nessa tônica, impende ressaltar a orientação dada pela Convenção n.182 da OIT, que possibilitou, parcialmente, a eliminação das piores maneiras de trabalho de crianças e adolescentes. Ademais, objetivou atividades mais leves, principalmente, a aprendizagem profissional e com isso fazendo que a legislação brasileira seja considerada uma das mais avançadas do mundo.

Pelo exposto, deduz-se que num país em que as punições e regras são imperfeitas por possuírem brechas e falhas; deve haver uma mobilização com a efetiva participação de toda sociedade, no intuito de resolver as diversas demandas relacionadas aos adolescentes aprendizes do nosso país.

Atualmente, a criança ou o adolescente também se vê obrigado a desempenhar algum tipo de atividade laboral, imprópria na maioria das vezes para sua idade e capacidade física; com o intuito de reforçar o orçamento doméstico, elevado pela escassez de empregos e até pela própria corrupção em larga proporção, que redundava por aumentar tributos e impostos.

O mercado de trabalho está marcado pela forte presença de adolescentes de 14 a 17 anos no mercado informal, valendo destacar que, nesta faixa etária, os que vão à escola são mais significativos que entre os mais novos. Portanto, são evidências dos reflexos negativos do trabalho abusivo, substancialmente, no tocante à educação.

Assim sendo, a fundamentação em que se baseia este trabalho está nessa premissa que discorre sobre a proteção do trabalho infanto-juvenil e o desenvolvimento do trabalho do menor – aprendiz, em consonância com a legislação vigente e atual, pois é necessário lembrar a todos que as crianças e adolescentes de hoje, serão os homens e mulheres do amanhã. No âmbito acadêmico fica uma reflexão para os futuros colegas sobre o assunto, como também possibilidade de que outros trabalhos venham aprofundar ainda mais o estudo desta temática.

O presente de pesquisa será bibliográfica com a análise da legislação do menor do Brasil, na Carta Magna vigente e nas leis trabalhistas e no Estatuto da Criança e do Adolescente buscando uma interpretação teleológica, utilizando-se o método dedutivo.

O trabalho foi dividido em oito temáticas elementares, ou seja, sem elas seria impossível a sua confecção. No primeiro momento será abordado a proteção ao trabalho do menor; em segundo plano trabalho do menor; em terceira parte fatores determinantes para o trabalho do menor no Brasil; quarta parte normas de proteção ao trabalho do menor no Brasil; na quinta parte idade limite mínima x jornada de trabalho; na sexta parte a prescrição e o trabalho adolescente; na sétima parte legitimados na concretização da proteção aos menores trabalhadores; e por último oportunidade x necessidade.

2 A PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR

O trabalho de crianças e adolescentes existe desde épocas muito antigas, porém, a preocupação em protegê-los veio apenas em 1802 na Inglaterra, com o Moral and Health Act, após a Revolução Industrial, que evidenciou a precária condição das crianças trabalhadoras, totalmente desprotegidas (NASCIMENTO, A., 2007, p. 980).

O Brasil passou a legislar sobre a proteção ao trabalho de menores em 1890, com o Decreto n. 1.313, apesar de nunca ter sido colocado em prática por falta de regulamentação. Até a Revolução Industrial, o trabalho era realizado principalmente pelo homem, devido à necessidade da força bruta, e tinha como um dos seus pressupostos que com o desempenhar de tal função o menor não se afastava do lar e do ambiente doméstico. Os afazeres eram ensinados aos menores quase sempre pela própria família, para que ao emancipar-se viessem a exercer um trabalho.

No Brasil, a evolução histórica da proteção trabalhista não coincide com a do continente europeu, isto é, o trabalho infantil não é um fenômeno recente no país, desde o início da colonização, quando as crianças negras e indígenas foram introduzidas ao trabalho doméstico e em plantações familiares para ajudar no sustento da família que se questiona o desenvolvimento como cidadão levando em consideração a realização da precoce fase de assumir uma função trabalhista das crianças e adolescentes.

Entretanto, o trabalhador menor ganhou proteção legal para o desempenho de suas atividades, razão que lhe assiste por se encontrar num processo de amadurecimento físico, mental, moral, espiritual e social, não podendo existir ou coexistir funções que possam desempenhar e ver prejudicado esse processo. Evidentemente, que o trabalho desenvolve parte daquilo que transformará o menor, mas como todo desenvolvimento, se mal conduzido,

pode trazer desvios não favoráveis ao próprio menor em fase de aprendizagem medidas e normas foram e continuam sendo partes essenciais na proteção e respeito aos seres humanos.

A exploração do trabalho infantil é comum em países subdesenvolvidos. Um exemplo, incluído nessas estatísticas é o Brasil, que possui nas regiões mais pobres este tipo de violação as normas de proteção ao menor, tornando uma prática ilegal em algo meramente comum. Buscando combater de forma mais eficaz, a legislação mais atual estendeu a idade para o aprendiz até os 24 anos, colocando uma prática defensiva, com o propósito de diminuir a exploração ao menor e ao mesmo tempo a possibilidade de diminuição do desemprego, através da estimulação a contratação de jovens atrasados na escola e com dificuldades na colocação no mercado de trabalho.

Em toda e qualquer profissão trabalhista que envolva crianças e adolescentes, se estende a necessidade de avaliações que delimitem as proporções que a função desempenhada pelo contratado, principalmente na fase de aprendizagem, não diminuam a sua capacidade de desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, não bastando, para tais atitudes a simples exclusão do trabalho noturno, perigoso, insalubre e penoso. O trabalho incompatível com o desenvolvimento do adolescente provoca um grande desgaste psíquico no mesmo, segundo estudo da Organização Mundial de Saúde, trazendo a esses jovens, problemas irreversíveis, porém necessários ao seu crescimento como um todo e conseqüentemente a diminuição de oportunidades que exijam um nível maior de concentração e coordenação das suas ações.

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem um número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, com exceção às empresas sem fins lucrativos com finalidade educacional.

Entretanto, a realidade em que se encontra essa medida, é proporcionalmente ao inverso de tudo que a lei ordena, ou seja, as empresas que possuem em seu quadro profissional, grandes quantidades de jovens, procuram é diminuir seus custos através de um menor pagamento aos mesmos, porém, as suas exigências são iguais ou até muitas vezes maiores que as exigidas aos funcionários com maiores experiências, ou seja, os empregadores se amparam apenas para a prática de diminuição de custos, deixando de lado o crescimento profissional de muitos jovens que poderiam futuramente ajudarmuito mais do que na fase de aprendiz.

Mesmo após três séculos, a mentalidade capitalista que aflorou na Revolução Industrial, ainda persiste, e agora, sob as vestes da globalização, o aumento da concorrência

internacional, faz com que muitas empresas insistam em contratar mão-de-obra infantil, visando à diminuição de despesas (pois pagam salários inferiores, ainda que expressamente proibido), e o menor custo de seus produtos, para que vençam a concorrência, proporcionando assim a esses empreendedores uma maior possibilidade de crescimento mesmo que de forma errada, e aos seus comandados a perda de um gama de aprendizado que a fase adolescente traz ao indivíduo e tal prejuízo muitas das vezes só será conhecido no futuro dessas pessoas.

Infelizmente, a sociedade pré-histórica e atual não se diferencia no seu interior, provocando assim uma taxa de analfabetismo maior e menos jovens em profissões que exijam intelecto diferenciado, pois suas habilidades são muitas das vezes violadas ou mesmo perdidas através do pensamento só no momento e não no que será no futuro.

Apesar do Brasil está inserido nos países subdesenvolvidos e conseqüentemente no rol da exploração infantil, não podemos esquecer que o país possui várias iniciativas e normas de proteção à infância e à adolescência presentes na Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Estatuto da Criança e do Adolescente, dentre outras legislações esparsas.

Os fundamentos da proteção ao trabalho do menor estão diretamente relacionados com a necessidade do Estado em resguardar a integridade física e psíquica do ser humano que está em fase de desenvolvimento. Entretanto, mesmo diante de tantas regras visando à preservação dos direitos de crianças e adolescentes, ainda existe um número muito grande de crianças e adolescentes inseridos em atividades econômicas do país de forma ilegal. Nesse sentido, a atuação de órgãos legitimados na proteção dos menores e a necessidade de criação de atos e leis mais severas são essenciais para que se consiga a efetiva concretização das normas de proteção ao trabalho do menor.

Portanto, a sociedade em geral, principalmente as de classes e regiões menos desenvolvidas, tem que sair do rol que só os grandes e detentores das leis podem trazer medidas eficazes e buscar de forma organizada e pacífica a mobilização de pessoas que vivenciem ou de uma forma ou outra estejam inseridas nessas praticas que trazem prejuízos ao crescimento não só do cidadão mais de todo o mundo e procurar conscientizar as diferentes crenças e raças de que o trabalho precoce é extremamente prejudicial a pessoas ainda em desenvolvimento, rechaçando-se a mentalidade de que o trabalho é virtuoso.

3 TRABALHO DO MENOR

O ordenamento jurídico vigente prevê várias formas de trabalho do menor, todas lícitas, em razão de serem autorizadas por lei, algumas nem configuram a relação de emprego, nesse sentido assevera Carlos Henrique Bezerra Leite (2005, p. 929) que:

O gênero trabalho do menor comporta de uma modalidade. Primeira o menor empregado, regido pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, ART. 3). Segunda, o menor aprendiz empregado, também disciplinado pela CLT (art. 428). Terceiro, o menor aprendiz não empregado, a que se refere também a CLT (art.431). Há outras modalidades o adolescente assistido, o trabalho socioeducativo (Estatuto da Criança e do adolescente, art. 67) e o trabalho familiar (CLT, art.402).

3.1 Menor Empregado

Diversos aspectos devem ser considerados ao se tratar da figura de menor empregado, como conceito, a idade mínima, as proibições legais para o trabalho do menor empregado, o salário, as férias, a rescisão do contrato e a quitação.

Menor, para fins trabalhistas, é aquele com menos de dezoito anos, conforme determina o artigo 402 da CLT. Menor empregado é aquele que possua idade inferior a dezoito anos e, presta serviços subordinados, contínuos e remunerados a empregador, de acordo com o que dispõe o artigo 3º do Consolidado.

A falta de subordinação descaracteriza a relação de emprego, deixando de existir a figura do menor empregado e passando a vigorar a figura do menor autônomo. Também, não vigora a relação de emprego do menor se não houver continuidade, passando a existir a forma de trabalho eventual do menor.

A CLT, que entrou em vigor em 1943, em seu texto original, permitia o trabalho do menor a partir dos doze anos de idade. A Constituição Federal de 1988 elevou essa idade mínima para quatorze anos, autorizado o trabalho dos menores de quatorze e maiores de doze anos, salvo na condição de aprendiz. A Emenda Constitucional n.20 de 1988, alterou o texto constitucional, fixando como idade mínima para o trabalho, dezesseis anos como empregado e quatorze anos como aprendiz.

O menor empregado terá todos os direitos trabalhistas previstos pela CLT para qualquer empregado adulto com algumas especificações.

3.2 Menor Aprendiz Empregado

Visando à formação de mão-de-obra, os artigos 428 a 433 da CLT, com redação dada pela Lei 10.097, de dezembro de 2000, disciplinam a figura do menor aprendiz (NASCIMENTO, 2005, p.217).

O menor aprendiz é empregado quando a relação jurídica se forma nos termos do disposto no artigo 428, caput, da CLT que determina:

Contrato de aprendizagem é 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 18 (dezoito) anos, inscrito em programa da aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral, psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Há divergências doutrinárias quanto à natureza do contrato de trabalho, podendo ser apontadas três correntes. A primeira afirma que o contrato de aprendizagem é contrato de trabalho com fins simultâneos de ensino, para os filiados a essa corrente a aprendizagem é mera cláusula inserida nos contratos de trabalho. A segunda nega, em razão do fim principal, que é aprendizagem, o caráter de contrato de trabalho. A terceira postula que a aprendizagem não é redutível a nenhum dos contratos apresentados pelas outras correntes, em razão de ser um contrato *sui generis* (NASCIMENTO, 2005, p. 217).

A CLT ao definir a aprendizagem como um contrato especial de trabalho em seu artigo 428 elimina qualquer dúvida sobre a sua natureza, sendo assim o menor aprendiz é empregado, com todos os direitos do menor, percebendo remuneração não inferior ao salário mínimo.

O contrato de aprendizagem na empresa pressupõe a observância de aspectos formais para a sua validade, ou seja, requisitos que determinam a validade do contrato, o instrumento escrito, a inscrição do jovem em programa de aprendizagem e matrícula em escola para a conclusão de ensino fundamental (NASCIMENTO, 2005, p. 219).

Conforme estabelece o artigo 430 CLT, a orientação profissional se faz por meio de serviços Nacionais de Aprendizagem, a saber, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), na hipóteses destes não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender a demanda dos estabelecimentos, está poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, tais como Escolas Técnicas de Educação, entidades sem fim lucrativos que tenham

por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registrada no Conselho Municipal da Criança e do Adolescente, e, ainda, poderá o menor ser submetido à aprendizagem, no próprio emprego.

3.3 Menor Aprendiz não empregado

A legislação aplicável ao aprendiz não empregado é a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, ou seja, a lei nº 9.394 do ano 1996, determinado em seu artigo 40 que “ A educação profissional será desenvolvida em articulação com ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho” (MORAES, 2002,p, 72).

A esse tipo de aprendiz é assegurada a bolsa de aprendizagem, contudo, vale ressaltar, que neste caso a formação técnico-profissional deverá ser desenvolvida nas instituições especializadas, uma vez que na hipótese de ocorrer no ambiente de trabalho, o adolescente fará jus a receber salário mínimo hora, nos termos do artigo 428,§2º, da CLT.

Caracteriza-se por ser um tipo especial de aprendiz, o aprendiz não empregado, visto que o seu contrato não configurará vínculo empregatício, e, portanto, o menor não terá os direitos previstos pela legislação para o menor aprendiz empregado, contudo essa modalidade especial de aprendizagem não deixa de se enquadrar no gênero trabalho do menor, caracterizando-se não só por formação teórica, mas também, por formação prática.

A aprendizagem será ministrada e dirigida pela instituição sem fins lucrativos, mas poderá ser desenvolvida, numa empresa tomadora de serviços. Isso ocorrerá quando esse tipo de instituição, pela sua natureza e finalidade, não possuir meios internamente, de ministrar o curso prático.

De acordo com o terceiro relatório sobre o trabalho infantil divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2010, de todas as crianças e de todos os adolescentes existentes no mundo, 215 milhões na idade entre 5 e 17 anos são trabalhadores (ILO, 2010). No Brasil, mesmo existindo a Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) que proíbem o trabalho infantil, segundo informativo divulgado pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome (MDS), em 2009 o número de crianças e de adolescentes trabalhadores, na faixa etária de 5 a 15 anos, era de 2.060.503 milhões (BRASIL/MDS, 2010).

Ainda que o número de crianças brasileiras trabalhadoras venha diminuindo, a situação desses menores ainda continua preocupante, pois geralmente encontram-se inseridos em atividades consideradas como as piores formas de trabalho, que são elas: o trabalho rural, em pedreiras, carvoarias, nos lixões, tráfico de drogas, entre outras, que provocam a perda de crescimento e são extremamente perigosas.

Outras diversas causas tem sido apontadas como geradoras incentivadoras e mantenedoras do trabalho do menor no Brasil, sendo importante portanto conhece-las a fim de encontrar soluções para a sua erradicação. Na pretensão de dar solução ao problema, se faz necessário apontar as principais causas, que levam a exploração do trabalho infantil.

A entrada de uma criança no mercado de trabalho é motivada por diferentes fatores. Alguns se relacionam diretamente com a situação da família e outros são motivos exteriores a ela. A pobreza, a falta de perspectivas dadas pela escola e a demanda por mão de obra infantil são fatores que estimulam a entrada da criança ou adolescente no mercado de trabalho. Em cada realidade, os fatores têm diferentes pesos, aumentando o grau e quantidades de jovens inseridos nesses meios frágeis e de difícil retorno promissor.

O Brasil tem a impressionante e triste característica de acomodar em seu território cidadãos divididos em dois grupos: o de pobres e miseráveis e o de ricos e emergentes, sendo o primeiro imenso e o segundo, minoria. Em um país subdesenvolvido como é o caso do Brasil, um dos fatores centrais de estímulo ao trabalho infantil é grande escala de pobreza vivida pela sociedade e principalmente pelas famílias de baixa renda, onde tem maiores chances das crianças e adolescentes terem que trabalhar para complementar a renda dos pais no sustento necessário da casa.

Esse auxílio na renda familiar é mais determinante na entrada no mercado de trabalho para crianças mais novas, pois ao mesmo tempo em que as necessidades pessoais e familiares são diminuídas, mesmo que de forma vagarosa e sofrida, a alegria do poder pagar ou comprar algo os leva a acreditarem que esses atos são os benéficos e que as possibilidades no futuro

podem melhorar mesmo que muitas das vezes desistam de seus estudos, porém, com o aumento da idade, o consumo próprio passa a ter um peso maior nessa decisão, o que ocasiona a desistência de alguns conhecimentos e atividades essenciais para o futuro profissional e intelectual do mesmo.

Apesar das dificuldades que as classes que vivem na pobreza passam as mesmas muitas das vezes possibilitam que essas dificuldades aumentem ainda mais a propensão ao trabalho infantil, por não usarem as formas de prevenção nos atos sexuais, o que fazem possuírem uma grande quantidade de filhos, e isso se deve também muitas das vezes pela baixa escolaridade dos seus pais.

O que ainda faz aumentar a tristeza dessas comunidades, é que apesar de quererem um futuro diferente para seus filhos à realidade é vê futuramente os seus primogênitos conviverem nesse mesmo cenário desastroso e com poucas possibilidades de crescimento, pois acabam muitas das vezes, trabalhando nas mesmas atividades desempenhadas por seus pais, prejudicando os seus estudos ou até mesmo abandonando a escola. Aí entra outro fator que favorece o trabalho infantil: educação de má qualidade.

Se os pais ou as próprias crianças têm a percepção de que a escola não agrega ou que oferece poucas perspectivas de melhoras na condição de vida, aumenta a probabilidade de abandoná-la e ingressarem no mercado de trabalho precocemente. Essa situação é mais nítida no ensino médio, onde a principal causa da evasão escolar é o desinteresse dos adolescentes, ou seja, com o aumento das necessidades pessoais e as poucas oportunidades de empregos com horários flexíveis que possibilitem estudar e trabalhar ao mesmo tempo, onde com essas indecisões os provocam a desistência dos estudos.

Entretanto, o modo como a sociedade enxerga o trabalho infantil também influencia a decisão sobre entrar no mercado de trabalho. Em locais onde o trabalho precoce é mal visto, famílias são desestimuladas a colocarem os filhos a trabalhar, aumentando a taxa de analfabetismo, as dificuldades de ascensão profissional e estabilidade na vida. Entretanto, se o trabalho de crianças é visto como algo natural ou até mesmo positivo, não há essa barreira durante a tomada de decisão.

A construção desse modo de pensar tem raízes também na desigualdade social brasileira, cuja origem pode retratar até nosso passado colonial escravocrata. Para diminuir ou cortar gastos com a contratação de funcionários, crianças e adolescentes podem ser levados a realizar trabalhos domésticos em suas próprias casas. Assim, os pais podem realocar seu tempo desenvolvendo outras atividades. As famílias podem também empregar os próprios filhos em suas empresas ou propriedades rurais.

O trabalho infantil também pode ser encontrado em empresas não familiares e há diversos motivos que podem levar a isso. A mão de obra de crianças é mais barata, mais administrável, ou seja, é fácil de administrar, por ser mais difícil que as crianças reclamem pelos seus direitos, e muitas vezes as crianças não têm consciência dos perigos da atividade e realizam trabalhos que adultos teriam mais restrições, elevada pelo pensamento que quanto maior seu esforço no dia a dia possibilitará o seu sucesso futuramente em meios às necessidades da empresa. Situações de escassez de mão de obra (como períodos de colheita) podem levar à contratação de crianças.

A informalidade do mercado é um fator importante nesse contexto de demanda de trabalho infantil. Quando a economia é mais formal, o trabalho infantil tende a diminuir já que as empresas devem cumprir os requisitos legais de contratação e estão sujeitas a fiscalizações e sanções. Ainda não há consenso entre os estudiosos sobre o peso de cada um desses itens na escolha da família ou da própria criança ou adolescente em começar a trabalhar. Cada realidade e contexto têm suas características próprias o que pode fazer com que algum fator seja mais preponderante que outros na decisão.

Geralmente, as desculpas para as realizações de contratações desses menores é a ideia de que a utilização de mão-de-obra infantil estaria reduzindo a miséria da família, fato este que segundo dados estatísticos não procedem, pois ocasiona a perda de amadurecimento ético e profissional. Além disso, não é raro persistir a ideia de que o trabalho é edificante, porque traz responsabilidade, noções de vida e crescimento àqueles que nele ingressam, mesmo que ainda muito jovens, além de retirá-los do ócio e afastá-los da criminalidade.

Portanto, o que a sociedade vivencia no cenário atual é no mínimo cheio de controvérsias importantíssimas, pois vê-se que esses indivíduos inseridos no mercado de que ao iniciar sua atividade econômica precocemente não termina seus estudos ou sequer os inicia, e sem a formação educacional devida, limita suas possibilidades de empregos e não obtém qualificação necessária para futuros trabalhos com melhor remuneração, levando conseqüentemente à necessidade desse mesmo indivíduo, que trabalhou quando criança, ter os seus filhos trabalhando, para complementar sua renda familiar da mesma forma que começaram.

Ainda que o aspecto financeiro das famílias seja o principal fator para a precoce inserção de menores em atividades laborais, essa não é a causa exclusiva. Existem crianças, até mesmo com renda familiar suficiente para a manutenção e sustento sem necessidade de contribuição econômica, que, por decisão da família, ou por vontade própria, decidem adquirir independência financeira, ou mesmo que, não tendo qualquer interesse pelos estudos,

optam por trabalhar, ou seja, vivemos em um mundo capitalista que a vontade de ter ou poder ter ultrapassa os limites de idades, formação ou renda. Entretanto, esse é um fato lamentável aos olhos do desenvolvimento de uma nação mais detentora de um gama de conhecimentos essenciais que possibilitem uma mudança nas gerações futuras.

Sendo que qualquer forma de exploração ou trabalho desumano nesta fase pode afetar tal desenvolvimento, gerando graves consequências para o futuro. Além do entendimento de que submeter crianças e adolescentes ao trabalho faz com que não aproveite a melhor fase da vida, perdendo o direito inviolável de brincar e ter acesso aos diversos canais de conhecimento existentes na sociedade.

5 NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR NO BRASIL

O Decreto-lei nº 5452 de 1º/5/43 aprova a redação da Consolidação das Leis do Trabalho, que entrou em vigor em novembro daquele ano e foi sistematizando a esparsa legislação existente, introduzindo disposições inovadoras quanto ao trabalho do menor e constituindo o texto legislativo básico do Direito do Trabalho no Brasil, enriquecido por vasta legislação complementar e por normas constitucionais específicas, o que será objeto de detalhada análise.

A regulamentação do trabalho infantil só ocorreu em 12 de Outubro de 1927 com a publicação do Código de Menores, que instituiu medidas tendentes a assegurar o desenvolvimento físico, mental e psicológico normal do menor com a proibição do trabalho de menores de 12 anos de idade, proibição de trabalho de menor de 14 anos nas atividades insalubres e perigosas; proibição ao menor de 18 anos de trabalhar em lugar perigoso à saúde, à vida, à moralidade, excessivamente fatigantes ou excessivos às suas forças; fixação em seis horas não consecutivas da jornada de trabalho do menor de 18 anos e proibição ao trabalho noturno.

6 IDADE LIMITE MÍNIMA X JORNADA DE TRABALHO

A imposição de um limite etário para que adolescentes ingressem no mercado de trabalho é previsto pela Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XXXIII, e pela Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 402 e 403, que elevou a idade mínima

para o trabalho de 14 para 16 anos, sendo autorizado o trabalho a partir dos 14 anos na condição de aprendiz, e vedado os trabalhos considerados perigosos, penosos, prejudiciais, realizados em período noturno, e em locais insalubres, para menores de 18 anos; posicionamento esse que desde muitos séculos foram impostos por administradores que produziam suas próprias regras, visto que, não havia imposições e leis que punissem de forma significativa os praticando-se desses atos ilegais.

Portanto, essa mudança no limite de idade para admissão de menores trabalhadores causou bastante polêmica e foi muito debatida à época entre os juristas, mormente sua viabilidade diante da realidade socioeconômica brasileira, onde a desigualdade prevalece, e em que não raras vezes a renda dos adolescentes é essencial para a sobrevivência da família.

Diante dessas séries de preocupações, nas imposições das mudanças em virtude das necessidades atreladas nos fatos, houve aqueles que discordavam da elevação da idade mínima baseando-se no fato de que a obrigatoriedade escolar se dá apenas até os 14 anos, pois, de acordo com o Ministério da Educação, o Estado tem o dever de proporcionar ensino público e gratuito apenas durante os anos do ensino fundamental, porém, do outro lado, existiam os que enalteciam a alteração da idade mínima para dezesseis anos, inferiam que a Emenda Constitucional incorporou de forma acertada o princípio da proteção integral das crianças e adolescentes, previsto no art. 227 da Carta Magna.

Para estes, andou bem o legislador ao elevar a idade para ingresso no mercado de trabalho, por todos os fundamentos de ordem fisiológica, moral e de segurança que permeiam crianças e adolescentes, por sua condição especial. A última corrente prevaleceu, e as novas regras trazidas pela referida Emenda Constitucional foram recepcionadas pelo ordenamento jurídico, incorporando-se a todos os textos legais que tratavam sobre o assunto.

O contrato de trabalho dos menores de 18 anos deve ser realizado mediante a assistência de seus responsáveis, entretanto estes apenas acompanham o menor, não podendo substituí-lo e contratar sem o mesmo, pois este deve, necessariamente, participar da contratação, legitimando-a, pois a força de trabalho a ser despendida será a proteção do trabalho do menor.

A proibição para qualquer tipo de trabalho antes dos 16 anos de idade, e para aqueles considerados perigosos, penosos, prejudiciais à formação moral e educacional, realizados no período noturno, ou em locais insalubres, antes dos 18 anos, justifica-se em fatores de ordem cultural, moral, fisiológico e de segurança, pois nessas faixas etárias, o menor encontra-se em pleno desenvolvimento físico e psicológico, o qual não deve ser interrompido nem prejudicado. No entanto, para os casos em que, mesmo sendo proibido o trabalho de menores,

estes exercerem atividades laborais, lhes é devido todos os direitos trabalhistas e previdenciários, uma vez que, como determina a jurisprudência dominante, o contrato de trabalho daqueles totalmente incapazes para o trabalho, só é nulo a partir do momento em que assim é declarado.

A Jurisprudência, mediante dados, possui regras claras sobre os deveres das empresas, ou seja, além do dever de pagar todas as verbas trabalhistas, incluindo os respectivos adicionais, e efetuar as contribuições previdenciárias, o empregador que se utilizou indevidamente de mão-de-obra proibida deverá sofrer sanções de ordem pecuniária.

Diferentemente do que acontecia em épocas passadas, se a realidade aos atos ficar declarada, ocorrerá multa no valor de um salário mínimo regional, cujo número de vezes a ser aplicada varia de acordo com o número de menores empregados em desacordo com lei. Entretanto, o dispositivo legal que prevê a multa (art. 434 da CLT) ressalva que a soma das multas não pode exceder a cinco vezes o salário mínimo, podendo, no entanto, dobrar no caso de reincidência, independentemente, dessa preocupação a respeito do valor das multas, o que necessariamente se tem de retorno justo é prevalência através dessa norma, aos direitos legais dos jovens trabalhadores no âmbito aprendiz profissional.

O Brasil possui normas de proteção à infância e à adolescência presentes na Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Estatuto da Criança e do Adolescente, dentre outras legislações esparsas. Entretanto, mesmo diante das regras visando à preservação dos direitos de crianças e adolescentes, a proteção destes no aspecto trabalhista, ainda existe um número muito grande de crianças e adolescentes inseridos em atividades econômicas do país de forma divergente pelas leis.

Apesar de situar-se entre as dez maiores economias do mundo e ser considerado o país mais rico da América Latina, o Brasil é reconhecido como um dos países de pior distribuição de renda do planeta. O Brasil tem a impressionante e triste característica de acomodar em seu território cidadãos divididos em dois grupos: o de pobres e miseráveis e o de ricos e emergentes, sendo o primeiro imenso e o segundo, minoria.

A duração do tempo em que o empregado adolescente entre 16 e 18 anos de idade deve prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigos 411 a 414. Assim, com relação à jornada de trabalho aos menores, a legislação brasileira estabelece praticamente as mesmas regras que disciplinam a jornada dos trabalhadores adultos, o que pode ser constatado pelo art. 411 da Consolidação. Dessa forma, verifica-se que o inciso XIII do art. 7º da Constituição também se aplica aos trabalhadores adolescentes.

A norma constitucional institui que a jornada de trabalho do menor é a mesma do maior, ou seja, 8 horas diárias e 44 horas semanais. Todavia, diferentemente da jornada dos adultos, a dos adolescentes não admite prorrogação. Tal regra, se desrespeitada pelo empregador, não impede que o jovem que trabalhou em horas extraordinárias receba o adicional devido, pois essa norma visa preservar o menor, e não prejudicá-lo.

Acerca do assunto assevera Sérgio Pinto Martins (2007, p. 612):

Mesmo que observados pelas partes contratantes e pelo aprendiz a possibilidade de mudanças nas regras do contrato, muitas das vezes pode-se haver a viabilidade de se existir uma hipótese de força maior aceitável se o trabalho do adolescente for imprescindível ao funcionamento da empresa, e pelo tempo máximo de 12 horas, desde que o pagamento de adicional de 50% sobre a hora normal seja pago, sabendo que se trata de serviço extraordinário, e, portanto, o art. 413, inciso II da CLT, que previa o acréscimo de apenas 25% sobre a hora normal, restou prejudicado em razão do art. 7º da Lei Maior ter previsto o adicional de 50%.

Portanto, o trabalho extraordinário do menor pode ser realizado desde que tal situação seja comunicada ao Ministério do Trabalho, dentro de 48 horas, evidentemente respeitando que o menor deve possuir atestado médico autorizando-o a prestar serviços, e tem o direito de usufruir 15 minutos de intervalo antes de iniciar a prorrogação do trabalho.

Quanto ao intervalo intrajornada, com a finalidade de garantir a saúde e segurança do menor, é facultado à autoridade fiscalizadora determinar que o período de descanso durante a jornada seja desfrutado em outro local, que não o ambiente de trabalho. Além disso, o descanso semanal remunerado, de 24 horas consecutivas, e preferencialmente aos domingos, da mesma forma que é devido aos trabalhadores maiores (art. 67 da CLT), com muito mais razão, também é garantido aos adolescentes trabalhadores.

7 A PRESCRIÇÃO E O TRABALHO DO ADOLESCENTE

Estabelece o artigo 440-CLT que contra menores de 18 anos não ocorre nenhum prazo prescricional e o art. 169 do Código Civil dispõe que a prescrição não corre contra os absolutamente incapazes, possuindo como intenção do legislador dar proteção ao trabalhador menor de idade, notoriamente ser lesado, quase sempre sem perceber.

Portanto, se um jovem trabalha entre as idades de 14 a 17 anos, contra ele não corre nenhum prazo de prescrição até completar o seu maioridade trabalhista, ou seja, 18 anos. Nas

hipóteses em que o menor venha a Juízo como sucessor de empregado falecido, o entendimento majoritário, inclusive sustentado pelo Tribunal Superior do Trabalho é de que, no momento em que há o falecimento e o menor passa a integrar a lide, a idade, desde que o menor tenha menos de 16 anos, como causa suspensiva da prescrição, impede que o prazo prescricional flua.

De outro turno, há a inteligência, não preponderante, de que o art. 440 da CLT aplica-se apenas e tão somente aos trabalhadores menores, uma vez que se encontra no capítulo ‘Da Proteção do Trabalho do Menor’, e por isso, nos casos em que os menores são partes na Reclamatória Trabalhista como herdeiros, e não como empregados, de modo que o espólio constituído por herdeiros deve-se fazer representar por pessoa capaz, e, portanto, plenamente aplicável o prazo prescricional.

No entanto, prevalece o entendimento de que o prazo prescricional não deve atingir tais créditos, sendo plenamente aplicável o art. 440 da CLT também nesses casos, uma vez que envolvem menores, e estes devem ser protegidos. Esse é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, que também defende a aplicação do referido artigo da CLT para herdeiros menores.

8 LEGITIMADOS NA CONCRETIZAÇÃO DA PROTEÇÃO AOS MENORES TRABALHADORES

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

O Ministério do Trabalho e Emprego também tem função especial no combate ao trabalho infantil e adolescente irregular. Para tanto, tem como principal órgão para lhe auxiliar na verificação do bom cumprimento das normas de proteção dos trabalhadores em geral, e, em especial, garantindo o efetivo cumprimento das normas laborais de proteção às crianças e aos adolescentes, as Delegacias Regionais do Trabalho.

Portanto, é necessário ressaltar a importância das empresas no contexto atual quanto à proteção aos menores trabalhadores, tendo em vista a função social que detêm. Por serem

espécie de propriedade privada, a concepção absoluta da propriedade empresa, em que o direito de uso e gozo ocorre de forma absoluta e egoísta, sem levar em conta o interesse da sociedade, deve ser rechaçada.

A função social da empresa engloba a geração de empregos, o que vincula também o amparo do jovem trabalhador, seja através de programas de aprendizagem, pelos quais possibilita ao adolescente uma formação técnica e conseqüente melhoria nas chances de alcançar no futuro uma profissão e um trabalho mais vantajoso, seja através do cumprimento das leis de proteção aos menores trabalhadores. Além disso, as empresas devem motivar o aprendizado, através da contratação de aprendizes, para que estes jovens adquiram uma formação técnica-profissional que lhes auxilie no futuro, facilitando seu ingresso no mercado de trabalho.

Por serem espécie de propriedade privada, a concepção absoluta da propriedade/empresa, em que o direito de uso e gozo ocorre de forma absoluta e egoísta, sem levar em conta o interesse da sociedade, deve ser rechaçada (FERREIRA FILHO, 2008, p. 361).

A função social da empresa engloba a geração de empregos, o que vincula também o amparo do jovem trabalhador, seja através de programas de aprendizagem, pelos quais se possibilita ao adolescente uma formação técnica e conseqüente melhoria nas chances de alcançar no futuro uma profissão e um trabalho mais vantajoso, seja através do cumprimento das leis de proteção aos menores trabalhadores.

Dessa forma, cabe às empresas observarem o princípio da proteção integral de crianças e adolescentes, não permitindo a contratação de menores de 16 anos, e atentando-se para as funções dos jovens entre 16 e 18 anos de idade, para que não lhes prejudique a formação e desenvolvimento físico, psíquico e moral. Além disso, as empresas devem motivar o aprendizado, através da contratação de aprendizes, para que estes jovens adquiram uma formação técnica-profissional que lhes auxilie no futuro, facilitando seu ingresso no mercado de trabalho.

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

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

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

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

10 OPORTUNIDADE X NECESSIDADE

A oportunidade do programa aprendiz é direcionada a jovens entre 14 a 24 anos, é dada a opção de o jovem seguir a carreira na área administrativa ou operacional, é disponibilizado ao jovem, aprendizagem teórica e prática em instituições conveniadas.

O artigo 430, § 1º e 2º da CLT 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: Escolas Técnicas de Educação; 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.

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a 15 manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional.

Segundo o Art. 433 o término do contrato de trabalho antecipado do aprendiz se dá quando o mesmo completar 24 anos ou nas seguintes hipóteses: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; falta disciplinar grave; ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; o pedido do aprendiz.

A empresa que contratar o aprendiz além da oportunidade que oferece ao jovem supri também as necessidades do mesmo, que muitas vezes busca o programa para ajudar no sustento da família. A renda extra ao jovem oferece uma porta de entrada para futuros sonhos

e projetos, sendo necessidade ou não o programa, é uma etapa necessária para o amadurecimento e crescimento dos jovens aprendizes.

11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho procurou demonstrar a preocupação, especialmente no âmbito jurídico, do trabalho da criança e do adolescente, verificando assim que o conteúdo trabalhado pode ser algo benéfico diante de uma série de atitudes que são esclarecidas através das informações, que muitas das vezes a própria sociedade pratica pela falta de conhecimento que se tem dos atos que podem estar cometendo sobre o olhar jurídico.

São várias as causas para existência da exploração do trabalho da criança e do adolescente no Brasil, que encontram suas origens na nossa própria história, quando era utilizada a força de trabalho das crianças. O Trabalho precoce das crianças e dos adolescentes está sempre associado à pobreza e a desigualdade social. Os baixos salários percebidos por seus genitores, a necessidade de colaboração nas despesas da casa, fazem com que crianças e adolescentes saiam de suas casas, da escola, esqueçam a infância e juventude e passem a exercer qualquer atividade remunerada.

O que normalmente ocorre é a utilização do poderio econômico pelos empregadores, aproveitando-se da falta de recursos que os pais dispõem para manutenção de sua família. Da situação de miséria e precariedade em que se encontram e da necessidade que estes possuem de se sujeitar a colocar seus filhos prematuramente na atividade laboral para se apoderarem da força de trabalho infanto-juvenil, com o intuito de cada vez mais obterem parcelas maiores de lucro. Destarte, não se importando com as consequências sociais provocadas por seu ato ganancioso.

O labor precoce da criança a afasta da escola compromete seu desenvolvimento físico e moral, além de trazer sérias consequências sociais, visto que, impede o desenvolvimento na nação. Um país desenvolvido é aquele que sua população tem boas condições de vida, há oferta de emprego, o sistema de saúde é eficiente, suas crianças vão para escola e tornam-se prontas para ingressarem no mercado de trabalho, atendendo as exigências que a evolução tecnológica traz. Criança que trabalha não brinca, não estuda, não pode competir no mercado de trabalho, não possui uma perspectiva de vida melhor. E pior, ela transmite a sua má sorte para seus filhos perpetuando essa situação na sociedade.

A supressão do trabalho de menores de dezoito anos de idade tem sido alvo de políticas sociais do governo brasileiro, que tem criado programas que visam o afastamento de crianças do labor precoce através de benefícios econômicos concedidos às suas famílias, que visam a melhoria da renda familiar, como acontece com a Bolsa- Escola. Quanto aos adolescentes o governo brasileiro vem criando programas que possibilitam a sua inserção no mercado de trabalho, como acontece com o Programa de estímulo ao primeiro emprego PNPE.

A nossa Carta Magna de 1988, com redação dada pela Emenda constitucional n.20 de 1998, ao estabelecer a idade mínima de dezesseis anos para a prestação de atividade laboral, protege o desenvolvimento físico, psicológico e educacional da criança e adolescente.

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe em um capítulo limitações e regulamentações de atividades laborais que poderão ser exercidas por menores de dezoito anos e maiores de quatorze anos de idade, prevendo penalidades para aqueles que as violam.

Como se pode perceber, leis não faltam no Brasil de proteção às crianças e aos adolescentes. Resta fazê-las cumprir.

Após a pesquisa e a discussão acalorada a respeito da exploração do trabalho de menores de dezoito anos de idade, entramos em consenso que a eliminação dessa forma de trabalho não se encontra na edição de novas leis, porque essas já existem em número suficiente, o que se faz necessário, é uma maior fiscalização que permita a aplicação dos referidos dispositivos. Além disso, é preciso uma reformulação da política econômica que redistribua a renda de maneira mais justa, que implante programas específico para famílias de extrema pobreza, proporcionando a todos os brasileiros condições dignas da moradia, uma educação pública de qualidade e um sistema de saúde eficiente. E, ao lado das ações política institucional, deverão se somadas as ações da sociedade em geral, que deverá proporcionar condições para que o problema efetivamente seja resolvido. Cada qual com sua parcela de contribuição e responsabilidade, governo, empregadores, trabalhadores e suas organizações, organizações da sociedade civil e as próprias famílias devem empenhar-se no objetivo comum de garantir a todas as crianças e adolescentes os direitos assegurados na Constituição brasileira.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada: legislação, doutrina e jurisprudência**. 3 ed.

São Paulo: Saraiva, 2005.

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

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

_____**Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <http://www.mpt.gov.br>. Acesso em: 10 abr.2006.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho**.4 ed. Niterói: Impetus, 2010.

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

CONVENÇÃO nº 182 **Dispõe sobre as piores formas de trabalho infantil**. Disponível em: http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_182.pdf. Acesso em: 01.dez. 2010.

CONVENÇÃO nº 138. **Dispõe sobre a admissão de idade mínima a emprego**. Disponível em: http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_138.pdf . Acesso em: 01.dez .2010.

CURY, Munir (Coord.). **Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

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

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da.**Estágio Profissional como instrumento de precarização do trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo, n.106,p. 202-205, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Constituição e direitos sociais dos trabalhadores** São Paulo. LTR, 1997.132p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2012.

MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Trabalho do adolescente: proteção e profissionalização**. 2ª ed. Ver.atual. Belo Horizonte: Del Rey, 2002. 135p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho- relações individuais e coletivas do trabalho. 20. Ed. Ver. Atual. São Paulo: Saraiva, 2005. 1221p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Trabalho do Menor**. São Paulo: LTr, 2003.

SAAD, Eduardo Gabriel. Trabalho do Menor e a Emenda Constitucional n. 20/98. Suplemento Trabalhista LTr, São Paulo, v. 35, n. 038/99, p. 187-194.

SILVIA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 20. ed. São Paulo: Malheiros, de trabalho 2002. 878 p.

**THE MINOR APPRENTICESHIP: THE EXPLOITATION OF CHILD AND
ADOLESCENTE AND THE EMPLOYMENT CONTRACT OF LESS -
APRPRENTICE.**

ABSTRACT

The present work has as objective the study of the protection of minors from its origins to the present days, as well as the evolution of standards of protection to this type of work, demonstrating the importance of same, with regard to the care of people still in development. Will be approached the child exploitation and the irregular work of adolescents still persist, evidenced by data obtained through surveys as the PNAD. The methods used were Brazilian legislation that addresses the subject, especially with regard to the prohibitions to certain types of activity, the age for entry into the labor market, the rights of young workers, authorisation and incentive for the technical and professional formation of adolescents, through lifelong learning. The qualitative approaches were, as far as the purpose, exploratory, how many to the media, the bibliographic search and documentary and the analysis of data will be contente.

Key words: Juvenile Work; standards; legitimacy and effectiveness.