

FACULDADES PROMOVE

CURSO DE DIREITO

**A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO
ADOLESCENTE E O CONTRATO DE TRABALHO DO MENOR-
APRENDIZ EM CONFORMIDADE COM A CLT E A GARANTIA DO
ACESSO À EDUCAÇÃO.**

Márcia Nazaré Silva

Belo Horizonte

2009

LISTA DE ABREVIATURAS / SIGLAS

art. - artigo

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

EJA – Educação de Jovens e Adultos

EPP – Empresa de Pequeno Porte

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

h. - hora

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LDB – Leis de Diretrizes e Bases

ME – Micro - Empresa

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

n. - número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PETI – Programa de Erradicação do Trabalho Infantil

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNPE – Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego

Profa. – Professora

Prof. - Professor

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

UNICEF – Fundo das Nações Unidas para a Infância

RESUMO

A criança que desempenha um trabalho fora dos padrões da CLT, na forma de exploração e não de menor-aprendiz, prejudica o seu desenvolvimento, principalmente o intelectual, pois na maioria dos casos o seu desempenho enquanto estudante fica prejudicado, quando a mesma não abandona a escola por causa do trabalho. Quando isso ocorre, a criança perde a oportunidade de concorrer no âmbito profissional, mesmo de conseguir se inserida no mesmo ou concorrer a colocações melhores dentro do mercado de trabalho quando for adulta. 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.

Palavras-chave:

MENOR-APRENDIZ - ADOLESCENTE - CRIANÇA - EXPLORAÇÃO

CONTRATO DE TRABALHO - CLT - ECA

ABSTRACT

A child who performs work outside the standards of CLT in the form of exploitation, not less-learner, without prejudice to its development, especially the intellectual, because in most cases their performance is impaired as a student, when it does not abandon school because of work. When this occurs, the child loses the opportunity to compete professionally, even unable to compete or even inserted into the top placings in the labor market when adult. Thus, the reasoning that underlies this work is that this premise is about the protection of child labor and the development of the child labor - apprentice, in line with current legislation and current.

Keywords:

MINOR-APPRENTICE - TEEN - CHILDREN – EXPLORATION

EMPLOYMENT CONTRACT - CLT – ECA

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
JUSTIFICATIVA DO TEMA.....	16
METODOLOGIA.....	18
1 TERMINOLOGIA E CONCEITO.....	19
1.1 Terminologia.....	19
1.2 Conceito.....	20
1.3 Definição de Menor Aprendiz.....	21
2 ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E A PROTEÇÃO AO	22
DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE.....	
2.1 A Proibição do Trabalho Insalubre, Penoso e Perigoso.....	22
2.2 A proibição do Trabalho Noturno.....	25
2.3 Duração do Trabalho.....	25
2.4 Salários.....	27
2.5 Férias.....	27
3 O CONTRATO DE APRENDIZAGEM DENTRO DO ORDENAMENTO	28
3.1 Definição de Aprendizagem.....	28
3.2 Contexto Histórico.....	30
4 TRABALHO EM CARÁTER EDUCACIONAL.....	35
4.1 Programas Assistenciais.....	36
5 ERRADICAÇÃO DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DO MENOR NO	38
BRASIL.....	
5.1 O PETI – Programa de Erradicação do Trabalho Infantil.....	38
5.2 A Fundação Abrinq.....	39
5.3 O PNPE – Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego.....	39
6 FISCALIZAÇÃO.....	42
6.1 O Conselho Tutelar.....	42
6.2 As Delegacias Regionais do Trabalho.....	42
6.3 O Juizado de Menores.....	43
6.4 – A Função do Ministério Público do Trabalho (MPT).....	43
7 CONCLUSÃO.....	44
REFERÊNCIAS	46

INTRODUÇÃO

A exploração da mão-de-obra de crianças e de adolescentes não é um fato novo, mas remonta à época do Código de Hamurábi, que já continha medidas de caráter protetivo aos menores, pois o contexto histórico o qual estava inserido utilizava-se do labor dos mesmos, com intuito de obter lucros.

Grandes organizações como a OIT (Organização Internacional do Trabalho) aconselha a extinção do labor infantil, pois a função desse tipo de mão-de-obra barata e abundante é a de ser utilizada de maneira intensa pelos países subdesenvolvidos e até mesmo por aqueles que se encontram em vias de desenvolvimento.

O presente estudo tem o intuito de promover uma conscientização mais abrangente dos empregadores ao contratarem crianças e adolescentes para desenvolver o labor na condição de menor-aprendiz, de acordo com a legislação vigente da CLT, permitindo, contudo o acesso desse menor-aprendiz à educação.

Os menores brasileiros, em sua maioria, são forçados ao trabalho para ajudar suas famílias. Outros, inclusive, preferem trabalhar a estudar, pois o trabalho traz dinheiro para dentro de casa.

O correto é a permanência do adolescente e da criança, no âmbito familiar e desenvolvendo suas atividades educacionais necessárias ao seu desenvolvimento. Não adentrando no mercado de trabalho de forma direta, até a idade dos 24 (vinte e quatro) anos, onde teria a possibilidade de concluir uma formação educacional, cultural e moral sólidas, que os possibilitariam uma concorrência mais justa na vida profissional. No Brasil tal conduta é praticamente impossível, devido aos problemas de ordem social, que faz com que adolescentes e crianças de 10 (dez) anos, um pouco mais dessa idade venham desenvolver atividades laborativas, com o intento de prover a subsistência de suas famílias.

Nota-se¹ que a preocupação inicial e a remuneração proveniente do labor e não a

¹ VIANA, Marcio Túlio; TERRA, Luciana Soares Vidal, JUNIOR, Décio de Abreu e Silva(Org.). *Direito do Trabalho e Trabalho Sem Direitos*, 2008, p.252-253.

profissionalização e/ou aprendizado que este possa acarretar. Além do mais, a maior parte das crianças e adolescentes trabalhadores se encontra em profissões que nada além do dinheiro poderá lhes proporcionar.

Segundo dados do IBGE², o Brasil tem quase 300 mil jovens com menos de 18 anos e com a responsabilidade de chefiar uma família. Esses dados foram destacados pelo relatório Situação da Infância Brasileira 2009, do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), como um exemplo de crianças e adolescentes que se encontram em situação de extrema vulnerabilidade.

Uma oficial³ de projetos de Educação do Unicef, explica que um número muito grande de adolescentes estão assumindo uma responsabilidade, de geração de renda e de perspectiva de futuro, que não é coerente com seu ciclo de vida. Ela afirma que a pesquisa revela outro dado preocupante: quatro famílias brasileiras em cada mil são chefiadas por adolescentes, condição classificada por ela como de multipobreza, ficando difícil se escapar desse ciclo já que uma situação de pobreza leva a outra semelhante.

Há um grande paradoxo, no que concerne ao labor de crianças e adolescentes, pois se os mesmos ficarem abandonados ou perambulando pelas ruas, certamente praticarão alguns ilícitos, como por exemplo pequenos furtos, roubos e utilização de entorpecentes. Então, será melhor que essas crianças e adolescentes desenvolvam uma atividade laborativa, que além de proporcionar algum aprendizado para os mesmos, possa também cooperar ao melhorar as suas próprias condições de vida e de sua família.

Dos sete milhões de adolescentes brasileiros com idade para ser aprendiz, apenas 18% estavam trabalhando, sendo cerca de 40% deles em atividades agrícolas e/ou sem remuneração. E 34,5% deles trabalhavam de 15 a 24 horas na semana. A maioria era de jovens negros ou pardos (60,9%), do sexo masculino (67,7%) e que vinham de famílias que ganhavam em média cerca de R\$ 275 *per capita* por mês.

² Trabalho Infantil, Crime Contra a Infância. Revista Plenitude, Rio de Janeiro, n. 173, p. 12, outubro. 2009.

³ Trabalho Infantil, Crime Contra a Infância. Revista Plenitude, Rio de Janeiro, n. 173, p. 12, outubro. 2009.

A legislação⁴ brasileira proíbe qualquer tipo de trabalho para menores de 14 anos. Ele só é permitido na condição de aprendiz, em atividade relacionada à qualificação profissional. Acima dos 16 anos o trabalho é autorizado desde que não seja no período noturno, em condição de perigo ou insalubridade e desde que não atrapalhe a jornada escolar. No entanto, segundo a legislação, se o jovem com mais de 16 anos não tiver carteira assinada ou estiver em situação precária, ele entra nos números de trabalho infantil e ilegal.

A importância da realização deste projeto sobre o contrato de trabalho do menor-aprendiz, em conformidade com as normas da CLT, garantindo também o acesso à educação é importante por que trata de um assunto complexo e polêmico no campo do direito do trabalho. O que acarreta uma relevante discussão em outras áreas, como o direito social e constitucional.

O precoce labor perpetua e consolida a miséria, impedindo o adolescente e a criança superarem os obstáculos existentes através dos estudos.

Com as pesquisas realizadas no presente trabalho, não se tem a pretensão de erradicar a exploração do labor dos menores-aprendizes, aquele que não garante o acesso à educação do menor-aprendiz, sem que esteja de acordo com as normas da CLT, pois sabe-se que tal conduta só ocorrerá, quando estivermos inseridos numa sociedade consciente dos seus direitos e deveres. Tem o intuito de conscientizar os empregadores que o trabalho infantil, se estiver em conformidade com as normas da CLT é permitido, desde que não prejudique o acesso do menor-aprendiz à educação.

Os quatro fundamentos protecionistas principais, do labor do adolescente e da criança são de ordem cultural, fisiológica, moral e de segurança. No que concerne ao aspecto cultural, sabe-se que a criança e o adolescente tem que estudar. O fundamento fisiológico prevê que os adolescentes e crianças não desempenhem atividade laborativa em locais insalubres, penosos e perigosos; e também no horário noturno, para que tenham um desenvolvimento físico normal.

⁴ Trabalho Infantil, Crime Contra a Infância. Revista Plenitude, Rio de Janeiro, n. 173, p. 12, outubro. 2009.

A partir desse projeto, os empregadores poderão contribuir para a sociedade ao possibilitarem aos menores o aprendizado como menores-aprendizes regulamentados pela CLT, permitindo e garantindo o acesso dos mesmos à educação. Pois, a prática de exploração do trabalho e crianças e adolescentes necessita de ser coibida, embora as estatísticas mundiais demonstrem que esse tipo de prática tem aumentado gradativamente e de diferentes formas. O fundamento moral é justificado na proibição do labor de crianças e de adolescentes, em locais que possam prejudicar a sua moralidade. No tocante ao fundamento da segurança, deve-se resguardar com as normas de proteção a criança e o adolescente, para que sejam evitados os acidentes de trabalho, que por possam prejudicar a formação normal dos mesmos.

JUSTIFICATIVA DO TEMA

Tem o intuito de conscientizar os empregadores que o trabalho infantil, se estiver em conformidade com as normas da CLT, é permitido, desde que não prejudique o acesso do menor-aprendiz à educação.

A criança que desempenha um trabalho fora dos padrões da CLT, na forma de exploração e não de menor-aprendiz, prejudica o seu desenvolvimento, principalmente o intelectual, pois na maioria dos casos o seu desempenho enquanto estudante fica prejudicado, quando a mesma não abandona a escola por causa do trabalho. Quando isso ocorre, a criança perde a oportunidade de concorrer no âmbito profissional, mesmo de conseguir se inserida no mesmo ou concorrer a colocações melhores dentro do mercado de trabalho quando for adulta.

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.

Além⁵ de forte presença de jovens de 14 a 17 anos no mercado informal, vale destacar que, nesta faixa etária, a diferença entre ocupados (74,9%) e não-ocupados (88,9%) que vão à escola é mais significativa que entre os mais novos e evidencia o reflexo negativo do trabalho abusivo na educação. Como a sociedade pode se organizar para acabar com o trabalho infantil? Apesar da queda de 4,5% no número de trabalhadores infantis, 1,2 milhão de crianças e adolescentes entre 5 e 13 anos ainda são vítimas de exploração no Brasil, segundo o levantamento do Pnad para o ano de 2007.

⁵ Trabalho Infantil, Crime Contra a Infância. Revista Plenitude, Rio de Janeiro, n. 173, p. 12, outubro. 2009.

De acordo com obra *EL Trabajo de los Niños*⁶, as crianças não devem trabalhar da mesma forma que os “homens feitos”, pois não são espécies de adultos em miniaturas e não tem a maturidade que os mesmos. Afirma-se que a criança não deve exercer atividade laborativa, mas sim estudar e desenvolver atividades lúdicas típicas de sua faixa etária e privá-las de tais coisas significa destiná-las a um futuro com escassas oportunidades de melhoria de sua condição social evitando sua possível promoção profissional.

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.

⁶ MENDELIEVICH, Elias. *El Trabajo de los niños*, 1980, p. 58.

METODOLOGIA

O projeto será fundamentado na pesquisa bibliográfica e análise da legislação do menor do Brasil, na Carta Magna vigente e nas que a precederam, na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) buscando uma interpretação teleológica, utilizando para tanto, o método dedutivo. Também foi utilizado o método analítico-sintético ao verificar os textos jurídicos e documentos existentes.

1 – CAPITULO I - TERMINOLOGIA E CONCEITO

1.1–Terminologia:

A terminologia utilizada no Brasil anterior a Constituição Federal atual era a de menor que caracteriza a pessoa que não tivesse alcançado a idade adulta. A partir da data de doze de outubro de 1927, quando o Código de Menores (Decreto n. 17.943 – A) foi publicado iniciou-se um movimento de âmbito nacional sobre a preocupação com trabalho infantil, embora o mesmo, pelo período de dois anos tenha tido suspensa a sua vigência.

Com o advento da atual Carta Magna por expressarem maior clareza os termos criança e adolescente passaram então a ser utilizados com intuito de conceituar a fase em que o indivíduo está em transição para a fase adulta.

Várias vezes a expressão menor foi usada de forma depreciativa ao se referir aos delinqüentes, infratores e aos filhos pertencentes as classes mais pobres, enquanto que os termos adolescente e criança eram utilizados ao se tratar de pessoas pertencentes as classes mais abastardas.

De acordo com o Prof. Sergio Pinto Martins, o termo menor significa:

A palavra *menor* normalmente é utilizada no Direito Civil ou Penal para significar inimputabilidade daquela pessoa, o que não ocorre no Direito do Trabalho. No Direito Civil, faz-se a distinção entre menor de 16 anos ou impúbere, que deve ser representado pelos pais para a prática de atos civis e que é absolutamente incapaz (art. 3º, I, do CC). São relativamente incapazes os maiores de 16 anos e os menores de 18 anos (art. 4º, I, do CC), que são os menores púberes, que serão assistidos pelos progenitores. A capacidade absoluta dá-se aos 18 anos, ou seja, quando cessa a menoridade (art. 5º do CC). No Direito Penal, considera-se que os menores de 18 anos são penalmente inimputáveis, ficando sujeitos às normas estabelecidas na legislação especial (art. 27 do CP, que foi elevado ao nível de dispositivo constitucional no art. 228 da Constituição). A rigor, a palavra *menor* nada significa, apenas coisa pequena. O jovem, ou a juventude, é a faixa de idade compreendida entre 15 e 24 anos. O termo *menor*, porém, tem sido utilizado mais para demonstrar a incapacidade daquela pessoa para os atos da vida jurídica. Tem, assim, a palavra natureza civilista. As legislações estrangeiras costumam empregar as seguintes palavras para tratar da criança: *child*, em inglês; *enfant*, em francês; *fanciulli*, em italiano;

nino, em espanhol. Os termos mais corretos são, realmente, criança e adolescente. A criança pode ser entendida como a pessoa que está antes da fase da puberdade. A puberdade é o período de desenvolvimento da pessoa, em que ela se torna capaz de gerar um filho. Já a adolescência é o período que vai da puberdade até a maturidade. Como vemos, o menor não é incapaz de trabalhar, ou não está incapacitado para os atos da vida trabalhista; apenas, a legislação dispensa-lhe uma proteção especial. Daí por que os termos a serem empregados são *criança* ou *adolescente*. A atual Constituição, nesse aspecto, adotou a referida nomenclatura, mais acertada. Há no inciso II do art. 203 uma regra de assistência social destinada a dar amparo “às crianças e adolescentes”. O Capítulo VII do Título VIII “Da Ordem Social” da Constituição empregou expressamente a denominação “Da Criança e do Adolescente”, destinando proteção especial a essas pessoas; utiliza a Constituição a expressão *criança e adolescente* no art. 227, § 1º, II, § 3º, III, § 4º, § 7º. Quando o constituinte quis referir-se à incapacidade, utilizou a expressão *menor*, como no art. 228, que informa ser o menor de 18 anos penalmente inimputável. Andou certo o constituinte ao tratar da questão, adotando expressão com origem na legislação italiana, pois a palavra *menor* mostra um indivíduo que ainda não atingiu pleno desenvolvimento psicossomático, normalmente abrangendo a pessoa entre 12 e 18 anos, ficando a juventude para as pessoas entre 15 e 24 anos, prestes a entrar para o mercado de trabalho.(MARTINS, 2008, p.594)

1.2 – Conceito:

De acordo com a Lei n. 8.069, também chamada de Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), em seu artigo 2º, criança é a pessoa com até doze anos de idade incompletos e adolescente o ser humano que se situa na faixa etária entre doze e dezoito anos de idade.

Segundo a Convenção n. 138 da Organização Internacional do Trabalho criança é aquela pessoa que tenha idade até 14 ou 15 anos enquanto o adolescente compreende dessa faixa etária aos 18 anos.

A Diretiva n. 33/94 da União Européia reza que qualquer pessoa menor de dezoito anos é considerada jovem, enquanto que qualquer jovem que ainda não tenha completado quinze anos de idade ou esteja freqüentando o ensino obrigatório é denominado criança. Já adolescente é aquele jovem que tem idade de quinze anos completos há dezoito anos incompletos.

Já a Convenção n. 182 da OIT criada em junho de 1999, que dispõe a respeito da Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil reza em seu artigo 2º que a

expressão criança refere-se ao indivíduo menor de dezoito anos.

No Dicionário de Língua Portuguesa, de Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, o período de tempo do nascimento a adolescência é chamado de infância. A adolescência compreende o período que vai da terceira infância (sete (7) anos a puberdade) a idade adulta.

Nota-se, contudo que a pessoa alcança a formação física, intelectual, moral e social necessárias a adentrar na fase adulta, com plena consciência de seus direitos e obrigações, bem como a estar apto a exercer atividades laborais. Logo, na infância e adolescência não deve o mesmo entrar no mercado de trabalho.

1.3 - Definição de Menor-aprendiz:

O trabalho desempenhado pelo designado menor-aprendiz é aquele realizado por qualquer pessoa com menos de dezesseis anos de idade, segundo a legislação vigente, desde que na condição de aprendiz, proibindo que o adolescente de dezesseis a dezoito anos, realize atividades insalubres, perigosas e penosas, além do trabalho noturno, e trabalhos que permitam aos mesmos serem submetidos a longas jornadas, com cargas pesadas e atividades que prejudiquem o bom desenvolvimento moral, social e psíquico.

Segundo Orlando Gomes e Élson Gottschalk:

A nossa lei considera aprendiz trabalhador menor de dezoito e maior de quatorze anos, sujeito à formação metódica do ofício em que exerça o seu cargo. A lei define, portanto, tão-somente a aprendizagem contratual, assegurando o salário mínimo (art. 428, § 2º) e FGTS (Lei nº 8.036/90, art. 15, § 7º). O trabalhador maior de dezoito anos que freqüente curso ou escola de formação profissional não perde a condição de aprendiz em face da aprendizagem técnico-profissional ministrada por essas escolas, mas perde essa qualidade em face da aprendizagem contratual. É condição “essencial” para aprendizagem contratual contar o trabalhador menos de dezoito anos, e, de outro lado, a prestação pelo empregador do ensino metódico do ofício ou profissão.(GOMES E GOTTSCHALK, 2008, p.445).

Para o Professor Sérgio Pinto Martins⁷, aprendiz é pessoa que estiver entre 14 e 24 anos (art. 428 da CLT).

2 – CAPÍTULO II – O ORDENAMENTO JURIDICO BRASILEIRO E A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

2.1 – A Proibição do Trabalho Insalubre, Penoso e Perigoso:

O Brasil adota o critério semelhante aos dos países mais desenvolvidos no que tange a supressão do trabalho infanto-juvenil.

A própria Constituição Federal proíbe o labor dos menores que 18 anos em ambientes insalubres ou perigosos, por estar os mesmos expostos a nocividade e mais passíveis a contraírem doenças haja vista que o organismo dos menores ainda esta em formação para a fase adulta.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) reza que o adolescente que desenvolva atividade laborativa ou seja aprendiz, aluno de escola técnica, trabalhe em regime familiar, de acordo com o art. 67, inciso II é proibido o labor insalubre, penoso ou perigoso, além de remediar a própria Carta Magna que não cita o trabalho penoso em suas vedações ao labor do menor.

Sérgio Martins também comunga de tal entendimento:

A Constituição, por outro lado, prescreve direitos mínimos, nada impedindo que a legislação ordinária venha a restringir outros direitos. Certamente, não foi a intenção do legislador constituinte que o adolescente viesse a trabalhar em minas ou subsolos, em pedreiras, em obras de construção civil etc. O inciso II do art. 67 da Lei n. 8.069/90 supriu essa deficiência, proibindo o trabalho do menor em atividades penosas. (MARTINS, 2003, p.586).

⁷MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*, 2008, p.597.

Veda-se, também, o trabalho penoso do menor, como se infere do art. 67, II, da Lei n. 8.069, de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Sucede que a referida lei não esclareceu o que se deve entender por trabalho penoso. Recorrendo às normas internacionais, mais precisamente à Recomendação n. 95, de 1952, da OIT, considera-se trabalho penoso aquele que implique levantar, empurrar ou retirar grandes pesos, ou que envolva esforço físico excessivo ao qual o trabalhador não está acostumado. É certo que a Recomendação n. 95 refere-se à mulher, mas sob tal aspecto comporta aplicação analógica, mesmo porque coincide com o disposto no art. 390, parágrafo único, da CLT, também relativo a ela e que, não obstante, aplica-se por analogia ao menor, por força da própria lei (art. 405, § 5º).⁸

A respeito do trabalho penoso, o Prof. Sergio Pinto Martins entende que:

A Constituição proibiu o trabalho do menor nas atividades noturnas, insalubres ou perigosas, mas nada mencionou sobre o trabalho penoso. Parece, portanto, que seria permitido o trabalho penoso ao menor. Poder-se-ia argumentar que não seria tão prejudicial à saúde ou á moral do menor o trabalho penoso; todavia, houve descuido do constituinte e era ampla a intenção de proibir todo trabalho prejudicial ao menor. A Constituição, de outro modo, prescreve direitos mínimos, nada impedindo que a legislação ordinária venha restringir outros direitos. Certamente, não foi a intenção do legislador constituinte que o adolescente viesse a trabalhar em minas ou em subsolos, em pedreiras, em obras de construção civil, etc. O inciso II do art. 67 da Lei nº 8.069/90 supriu essa deficiência, proibindo o trabalho do menor em atividades penosas.(MARTINS, 2003, p.599).

No caso do desenvolvimento de atividades laborais em ambientes insalubres, penosos ou perigosos por menores de 18 anos serão aplicadas penalidades administrativas em face da empresa infratora competindo a Justiça da Infância e da Juventude que abarcam a contratação de menores nos termos expressos anteriormente. Quando for o menor prejudicado em seu estudo em decorrência do desempenho de atividade laborativa denominada anteriormente, a competência de tal ação cabe a Justiça do Trabalho, de acordo com o previsto na Carta Magna em seu artigo 114.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, 2008, p. 555- 556.

Também tem entendido assim a Profa. Alice Monteiro de Barros ao expressar que:

Ao menor de 18 anos é proibido, ainda, o trabalho em locais perigosos ou insalubres (art. 405, I, da CLT). À luz da legislação brasileira, são consideradas perigosas as atividades desenvolvidas de forma não-eventual que impliquem contato com substâncias inflamáveis, explosivos e com eletricidade, em condições de risco acentuado, e as insalubres pressupõem exposição a agentes químico, físico ou biológico prejudiciais à saúde. A restrição se justifica, considerando que o organismo do menor está em crescimento e não reage, como dos adultos, aos agentes químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho, pois não possui defesa madura. O aparelho respiratório é importante porta de entrada de tóxicos no organismo de crianças e de adolescentes, que, por possuírem grande demanda de oxigênio, precisam ventilar muito mais por unidade de peso corporal do que os adultos. Em consequência, os tóxicos inalados penetram, também, muito mais no organismo de crianças e adolescentes do que em adultos, respirando a mesma concentração do agente tóxico. E se não bastasse, o aparelho gastrointestinal de crianças e adolescentes é uma rota comum de ingresso de agentes químicos e biológicos, sendo afetado em seu crescimento por um grande número de produtos químicos. A título de exemplo, foi constatado que 50% de chumbo ingerido por crianças é absorvido, enquanto nos adultos este percentual é de 15%. Isto porque após a entrada dos produtos químicos no organismo, eles sofrem biotransformação (no fígado, pulmão, intestino, sangue e sistema nervoso central), para que sejam mais facilmente eliminados. Os processos são enzimáticos e, como nas crianças e adolescentes esse sistema não está amadurecido, a modificação desses produtos é mais lenta, permanecendo no organismo por período mais longo. Tanto é assim que, em farmacologia, as doses recomendadas de medicamentos para crianças e adolescentes são inferiores às previstas para os adultos, exatamente, para evitar efeitos tóxicos.(BARROS, 2008, p.553-554).

Sobre o trabalho insalubre, o Prof. Sergio Pinto Martins tem o seguinte entendimento:

Com o advento da EC nº 1, de 1969, que alterou a Carta de 1967, houve a proibição ao menor de 18 anos de trabalhar em indústrias insalubres e, também, no período noturno. Melhor seria se o legislador constituinte tivesse abrangido não só indústrias insalubres, mas também atividades insalubres. O texto da Constituição de 1988 é muito melhor que o anterior, pois versa sobre a proibição de qualquer trabalho insalubre ao menor, e não apenas o realizado nas indústrias. O inciso I do art. 405 da CLT já vedava o trabalho do menor em locais insalubres, conforme quadro aprovado pelo Ministério do Trabalho.(MARTINS, 2008, p.598).

2.3 – A Proibição do Trabalho Noturno:

O trabalho noturno é vedado aos menores de dezoito anos conforme a Constituição Federal no contexto urbano. Também prevê a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu artigo 404 e a Lei n. 8.069/90 em seu artigo 67 conforme a Carta Magna a proibição do labor em horário noturno aos menores.

Sobre a proibição do trabalho noturno a Profa. Alice Monteiro de Barros entende que:

Ao menor de 18 anos é proibido o trabalho noturno, assim considerado aquele realizado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte, no meio urbano (art. 404 da CLT) e, no meio rural, das 20 horas de um dia e às 4 horas do dia seguinte, se executando na pecuária, ou das 21 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, se exercidas as atividades na agricultura (art. 11 parágrafo único e 12 do Decreto n. 73.626, de fevereiro de 1974). Razões de ordem biológica, social e econômica justificam a proibição. (BARROS, 2008, p.553).

A respeito do trabalho noturno, O Prof. Sergio Pinto Martins tem o seguinte entendimento:

O trabalho noturno é realmente prejudicial não só ao menor como também a todos os trabalhadores, pois é sabido que o período noturno se destina ao repouso ou ao descanso de todos os obreiros para voltarem a enfrentar o trabalho no dia seguinte, de, às vezes, até 10 horas. A própria legislação ordinária já previa a proibição do trabalho noturno do menor art. 404 da CLT, que é aquele realizado das 22 às 5 h na atividade urbana; das 20 às 4 h, na pecuária; das 21 às 5 h na lavoura, para o empregado rural. Essa orientação encontra respaldo no art. 2º da Convenção nº 6 da OIT, de 1919. Certo é que, na maioria das vezes, o período noturno é utilizado pelo menor para estudar, pois é dever do empregador proporcionar ao menor tempo para que este possa freqüentar aulas (art. 427 da CLT). O inciso XXXIII do art. 7º da Lei Maior proíbe o trabalho do menor no período noturno. (MARTINS, 2008, p.598).

2.4 – Duração do Trabalho:

A jornada de trabalho do menor é regulada pela Consolidação das Leis do trabalho

(CLT) em seus artigos 411 a 414 que reza a existência de um período de descanso não inferior a onze horas, respeitando a carga horária máxima de oito horas de atividades laborais. Excetuando-se a compensação de jornada que só será realizada mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção, dentro do prazo máximo das 44 horas de trabalho. Já a força maior ocorrerá no caso do trabalho do menor for indispensável para que o local de atividade laborativa funcione, no limite máximo de doze horas diárias acrescidas de no mínimo 50%, conforme dispõe a Carta Magna em seu artigo 7º, XVI.

Também tem entendido assim a Profa. Alice Monteiro de Barros:

Na hipótese de força maior, a prorrogação é autorizada, desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento e, ainda assim, a jornada máxima não poderá ultrapassar 12 horas, devendo ser pagas como extras aquelas que excederem a jornada normal. Entre o término desta jornada e o início da prorrogação deverá existir um intervalo de 15 minutos para descanso (parágrafo único do art. 413 da CLT). A prorrogação extraordinária deverá ser comunicada por escrito à autoridade competente, dentro de 48 horas. (BARROS, 2008, p.557).

Para o Prof. Sergio Pinto Martins⁹ a duração do trabalho do menor é regida, hoje, pelo inciso XIII do art. 7º da Constituição, pois a CLT determina que a jornada de trabalho do menor seja a mesma de qualquer trabalhador, observadas certas restrições (art. 411 da CLT). Assim, o menor, como qualquer trabalhador, fará oito horas diárias e 44 horas semanais. Quando o menor de 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas (art. 414 da CLT). Deve-se entender, porém, que a CLT quis referir-se a mais de um empregador, e não a mais de um estabelecimento.

⁹ MARTINS, Sergio Pinto; *Direito do Trabalho*, 2008, p. 601-602.

2.5 – Salários:

O menor que desenvolve atividade laboral tem garantido a percepção do salário mínimo de acordo com o que dispõe o artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal, que veda a distinção salarial com relação a idade.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk tem o seguinte entendimento:

O trabalhador menor, de ambos os sexos, sofria discriminação no tratamento salarial, com base na antiga redação do art. 80, da CLT, hoje revogado. Ao aprendiz se assegura o salário mínimo (art. 428, § 2º, da CLT).(GOMES E GOTTSCHALK, 2008, p.422).

2.6 – Férias:

As férias anuais remuneradas com no mínimo um terço a mais que o salário habitual são garantidas segundo a Constituição Federal a qualquer empregado incluindo-se os menores de dezoito anos que trabalham e tem o direito de coincidir o seu período de férias com o período das férias escolares conforme o previsto no artigo 136, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Também tem assim entendido a Profa. Alice Monteiro de Barros:

O trabalhador menor possui um tratamento especial no tocante às férias, as quais não poderão ser fracionadas e, sendo ele estudante, elas deverão coincidir com as férias escolares (art. 134, § 2º e 136, § 2º da CLT, respectivamente). (BARROS, 2008, p.557).

3 – CAPÍTULO III – O CONTRATO DE APRENDIZAGEM DENTRO DO ORDENAMENTO JURIDICO BRASILEIRO

3.1 – Definição de Aprendizagem:

Dentro do território nacional tem-se dois tipos de aprendizagem relacionadas com o labor do menor. Uma que é designada de aprendizagem escolar onde o educando freqüenta as aulas ministradas nas escolas profissionalizantes e depois passa a desenvolver um estágio nas empresas conveniadas. Outra que é chamada de aprendizagem empresária, na qual o educando subordina-se ao aprendizado metódico no próprio local de labor.

Outro conceito de aprendizagem é o de Oris de Oliveira que diz o seguinte:

Como a primeira fase de um processo educacional (formação técnico profissional) alternada (conjugam-se ensino teórico e prático), metódica (operações ordenadas em conformidade com um programa em que se passa do menos para o mais complexo), sob orientação de um responsável (pessoa física ou jurídica) em ambiente adequado (condições objetivas: pessoal docente, aparelhagem, equipamento). (OLIVEIRA, 1984, p. 89 *apud* MINHARRO, 2003, p. 76).

Segundo a redação da Lei n. 10.097/00 a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que o contrato de aprendizagem seja um contrato especial acordado por escrito, com prazo determinado, onde o empregador garante ao maior de 14 (quatorze anos) e menor de 18 (dezoito anos) participante de algum programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica de acordo com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico cabendo ao aprendiz a execução diligente e zelosa das atividades essenciais de tal formação. A Carta Magna assume essa doutrina de proteção integral onde a lei garante aos adolescentes e crianças saciar suas precisões no âmbito geral.

Para a Profa. Alice Monteiro de Barros:

A Constituição de 1988, ao contrário do texto de 1967, retoma a tradição das Constituições anteriores e fixa em 14 anos a idade para o trabalho, ainda assim na condição de aprendiz. Aos menores de 16 anos e maiores de 14 anos só se permite a celebração de contrato de aprendizagem, modalidade especial de contrato de trabalho. A partir de 16 até 18 anos, o trabalhador poderá ser destinatário do contrato de aprendizagem ou de um contrato de trabalho normal. Ao completar 18 anos, o empregado se torna absolutamente capaz. (BARROS, 2008, p.81).

O aprendiz, segundo a Profa. Alice Monteiro de Barros¹⁰ é empregado regido pelo Direito do Trabalho, sendo destinatário de normas específicas na CLT. Paralelamente à formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação em vigor, ele trabalha na empresa reunindo os pressupostos do art. 3º da CLT, sendo-lhe assegurados todos os direitos de cunho trabalhistas conferidos à modalidade especial de seu contrato a termo.

O entendimento do Prof. Sergio Pinto Martins acerca da aprendizagem é o seguinte:

Reza a Recomendação nº 60 da OIT, de 1930, que a aprendizagem é o meio pelo qual o empregador se obriga, mediante contrato, a empregar um menor, ensinando-lhe ou fazendo com que lhe ensinem metodicamente um ofício, durante período determinado, no qual o aprendiz se obriga a prestar serviços ao empregador. O contrato de aprendizagem é o pacto de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que 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, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (art. 428 da CLT). (MARTINS, 2008, p.603).

Já o Decreto-lei¹¹ n. 31.546 de 06 de outubro de 1952 aprecia como aprendizagem um contrato individual de trabalho firmado entre o trabalhador maior de 14 (quatorze)

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de, *Curso de Direito do Trabalho*, 2008, p. 311.

¹¹ MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. *A Criança e o Adolescente no Direito do Trabalho*, 2003, p. 75.

anos e menor de 18 (dezoito) anos e um empregador que submeta o trabalhador á um processo profissional de formação da atividade laborativa a qual foi contratado. Convém ressaltar que a faixa etária citada modificou-se segundo as alterações constitucionais sobre a idade mínima para o menor ser contratado para laborar.

Nos artigos¹² 62 e 63 do Estatuto da Criança e do Adolescente conceitua aprendizagem como formação técnico-profissional ofertada de acordo com o previsto na Lei de Diretrizes e Bases da educação que determina a articulação entre educação profissional e ensino regular no local de trabalho ou nas instituições especializada norteadas por princípios que garantam o acesso e frequência obrigatória do ensino regular com horário especial para o desempenho do trabalho que deva ser compatível com o desenvolvimento do menor.

Para a Profa. Alice Monteiro de Barros a aprendizagem é o seguinte:

A formação profissional é o gênero e a aprendizagem, sua espécie. O Estatuto da Criança e do Adolescente define a aprendizagem como modalidade de formação técnico-profissional, ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor. (BARROS, 2008, p.311).

3.2– Contexto Histórico:

No Brasil foram criadas companhias de aprendizes¹³ no ano de 1840 com intuito de prepararem marinheiros, onde os educandos conservavam-se internos a bordo dos navios-escolas saindo somente nos domingos. Na época retratava uma das raras ocasiões de profissionalização da classe menos favorecidas da sociedade da época.

¹² MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. *A Criança e o Adolescente no Direito do Trabalho*, 2003, p. 75.

¹³ VENÂNCIO, Renato Pinto. *Os Aprendizes da Guerra*, In: PRIORE, Mary Del (Org.). *História das Crianças no Brasil*, 2000, p. 198-202 *apud* MINHARRO, Erotilde, *A Criança e o Adolescente no Direito do Trabalho*, 2003, p. 76.

Ao término do século XIX transmitiu-se a educação profissional a igreja que lecionava aos órfãos e pertencentes as camadas mais pobres que apreendiam por imitação, ou seja os menores imitavam os funcionários mais velhos.

Houve sinal de avanço nas leis brasileiras com o Decreto-lei n. 1.238 de 02 de maio de 1939 que estabelecia o decreto n. 6.029 de 26 de janeiro de 1940 que fixava a oferta de cursos de aperfeiçoamento profissional para adultos e menores por empresas que tivessem acima de 500 empregados.

Já o Decreto-lei n. 4.481¹⁴ de 16 de julho de 1942 determinava a quantidade mínima e máxima de aprendizes admitidos pelo empregador, além dos requisitos para sua contratação como, por exemplo: estar apto físico e mentalmente; ter cursado o ensino primário ou possuir conhecimentos básicos profissionais; na faixa etária mínima de 14 anos; que não padeça de doença contagiosa e seja vacinado contra varíola. Sendo que os mesmos desenvolveriam atividades ligadas a sua capacitação profissional como estudar matérias pertinentes a habilitação do trabalhador e matérias técnicas relacionadas a atividade a ser realizada. Os menores compareciam aos cursos ministrados durante a carga horária normal do labor ou eram punidos com descontos salariais sendo dispensados no caso de faltas repetidas e rendimento escolar baixo.

A Consolidação das Leis do trabalho (CLT) também denominada de Decreto-lei n. 5.452¹⁵ de 01 de maio de 1943 institui os deveres dos empregadores no que tange a aprendizagem em um capítulo nos artigos 429 a 432 que recapitulam os vocábulos expressos no Decreto-lei n. 4.481 de 16 de julho de 1942.

Com o objetivo de administrar e organizar a aprendizagem comercial foi fundado o SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) através do Decreto-lei n. 8.621¹⁶ de 10 de janeiro de 1946.

¹⁴ MINISTÉRIO DO Trabalho. *Legislação sobre a proteção do trabalho do menor*. Brasília, 1981, p. 12-13 e 49-50 *apud* MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. *A Criança e o Adolescente no Direito do Trabalho*, 2003, p. 78.

¹⁵ *Idem, ibidem*, p. 57.

¹⁶ *Idem, ibidem*, p. 20-21.

Em 28 de fevereiro de 1967 o artigo 80 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi modificado pelo Decreto-lei n. 229¹⁷ que consentia a percepção de salário mais baixo que o mínimo previsto em lei. Logo o menor aprendiz, no meio do primeiro período do espaço de tempo máximo calculado para o aprendizado percebia meio salário mínimo e 2/3 do salário mínimo regional no início do segundo período. Os empregadores fundamentavam tal diferença de salário alegando que os menores ao aprender uma atividade profissional tinha assegurado um salário in natura pela empresa, não necessitando de perceber integralmente o salário mínimo. Tal distinção de salários com relação ao menor aprendiz existiu até 19 de dezembro de 2000, logo que se iniciou a Lei n. 10.097.

A Carta Magna alterou o seu artigo 7º inciso XXXIII ficou eliminado tacitamente o artigo 64 da Lei n. 8.069/90, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

A aprendizagem profissional no âmbito nacional foi modificada pela Lei 10.097/00 ao moldar a doutrina da proteção integral instituída pela Carta Magna e corroborada pela Lei 8.069/90, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

O contrato¹⁸ de aprendizagem só é válido se constar na Carteira de Trabalho e Previdência Social do menor aprendiz sendo que o mesmo deverá ainda estar matriculado e frequente a instituição escolar, além de estar inscrito no programa de aprendizagem promovido por entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. Tais atividades são discriminadas pelo Ministério do Trabalho através de portarias que explicitam também o tempo de duração das mesmas.

A Profa. Alice Monteiro de Barros também comunga desse entendimento:

A validade do contrato de aprendizagem, à luz do § 1º do art. 428 da CLT, acrescentado pela Lei n. 10.097, de 2000, pressupõe anotação na CTPS,

¹⁷ MINISTÉRIO DO Trabalho. Legislação Sobre a Proteção do Trabalho do Menor. Brasília, 1981, pp. 12-13 e 49-50 *apud* Erotilde p. 61.

¹⁸ MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos, *A Criança e o Adolescente no Direito do Trabalho*, 2003, p. 79.

matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, além de inscrição em, programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.(BARROS, 2008, p.311).

Ou seja, o contrato de aprendizagem apresenta uma característica discente.

Os menores aprendizes citados acima preenchem as vagas previstas no artigo 429 excluindo desses percentuais as entidades sem fins lucrativos, as empresas de pequeno porte (EPP) e as microempresas (ME) que priorizem a educação profissional.

No que concerne a remuneração¹⁹, ao menor-aprendiz é garantida a percepção do salário mínimo horário revogando assim o artigo 80 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) a qual previa que o trabalhador menor recebesse meio (1/2) salário mínimo mensal na primeira metade da aprendizagem e dois terços (2/3) na segunda metade de duração da aprendizagem.

A carga horária²⁰ do menor será de no máximo seis (06) horas diárias vedada a compensação ou prorrogação da carga horária, que pode ser ampliada para oito (08) horas após a conclusão do ensino fundamental pelo aprendiz, numa jornada laboral que inclua horas destinadas a aprendizagem teórica.

O artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em sua nova redação conceitua a natureza jurídica do contrato de aprendizagem como um contrato especial. O dispositivo do artigo 428, § 2º da mesma Lei citada anteriormente dispõe sobre a duração máxima do contrato de aprendizagem que não pode exceder á dois (02) anos, o que esclarece a contradição que antes existia entre o previsto pelo artigo 445 do mesmo diploma legal que estabelecia o prazo do contrato por um período de dois (02) anos e o que expressa o Decreto n. 31.546/52 cujo prazo máximo do contratual é de três (03) anos.

¹⁹ MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. *A Criança e o Adolescente no Direito do Trabalho*, 2003, p. 79-80.

²⁰ MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. *A Criança e o Adolescente no Direito do Trabalho*, 2003, p. 80.

Orlando Gomes e Élson Gottschalk tem o seguinte entendimento sobre a natureza jurídica do contrato de aprendizagem:

O trabalho do aprendiz tem relevância não só para aprender, como também para ganhar a vida. Do ponto de vista do aprendiz, os dois escopos se equilibram no processo da formação da vontade negocial. Do ponto de vista do aprendiz, os dois escopos se equilibram no processo da formação da vontade negocial. O caráter eminentemente protecionista da lei trabalhista tutela, de preferência, este esquema negocial. Tutelando, também, o interesse geral, o Estado não pode esquivar-se de cercar de garantias maiores a obrigação do ensino, por parte do mestre-empregador, conferindo a esta prestação a nota característica e fisionômica da relação de aprendizagem. A própria denominação da figura - contrato de aprendizagem – está a indicar a natureza íntima do negócio jurídico. Não se trata de uma *locatio operis*, não se trata, também, de um puro contrato de trabalho. Estando a obrigação do empregador repartida em duas contraprestações de valor idêntico, em face da nossa lei, em confronto com a prestação do aprendiz, é bem de ver que o negócio que resulta dessa combinação não refoge ao esquema geral do contrato de trabalho, mas, sem dúvida alguma lhe empresta uma fisionomia diversa, que o especializa no quadro geral dos contratos de trabalho. Configura-se, assim, um *contrato de trabalho especial: o de aprendizagem*. (GOMES E GOTTSCHALK, 2008, p.448).

Ao término do contrato de aprendizagem o menor não tem direito ao pagamento do aviso-prévio e da indenização compensatória oriunda da demissão sem justa causa de 40% do FGTS. Pois o aprendiz tinha ciência no ato de celebrar o contrato, que este terminaria no tempo previsto.

No caso do menor-aprendiz não desenvolver de forma suficiente ou não possuir aptidão para a atividade laboral ou ter praticado falta disciplinar grave ou ainda ausentar-se sem justificativa culminando a perda do ano letivo, o empregador poderá rescindir antecipadamente o contrato de aprendizagem sem arcar com a indenização expressa pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no artigo 479.

Se o menor quiser finalizar o seu contrato antes do período determinado ou antes de completar a idade máxima legal prevista em lei, não necessitará ressarcir nenhuma quantia ao empregador, pois nesse tipo de contrato não se aplica o que prevê a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no seu artigo 480.

A respeito da cessação do contrato de aprendizagem e a justa causa, a Profa. Alice Monteiro de Barros tem o seguinte entendimento:

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á com o advento do seu termo, ou com o implemento da idade de 24 anos (art. 18 da Lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005), independentemente de ter ou não o menor concluído o aprendizado, ou, ainda, antecipadamente nas seguintes hipóteses: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, falta disciplinar grave, ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo ou por solicitação do aprendiz. Como se pode verificar, a cessação do contrato está restrita a apenas algumas situações, exatamente para se permitir o aprendizado. À ruptura antecipada do contrato de aprendizagem nessas situações não se aplica o disposto nos art. 479 e 480 da CLT (art. 433, § 2º da CLT, com a nova redação e acréscimos introduzidos pela Lei n. 10.097, de 2000). O art. 432, § 2º da CLT, revogado pela Lei n. 10.097, de 2000, considerava justa causa a falta reiterada do menor aprendiz no cumprimento dos deveres escolares do respectivo curso ou a falta de razoável aproveitamento. A matéria hoje, frise-se, é disciplinada pelo art. 433 da CLT, que autoriza a ruptura do contrato de aprendiz, antecipadamente, nas seguintes hipóteses: I – desempenho insuficiente ou inadaptação; II – falta disciplinar grave; III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; IV – a pedido do aprendiz. Como se vê, com a revogação do § 2º do art. 432 da CLT, o desempenho insuficiente, a inadaptação do aprendiz ou a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo são comportamentos não mais arrolados como justa causa. Autorizam apenas a cessação antecipada do contrato, mas sem justa causa. O ato faltoso só se configurará na hipótese de falta disciplinar grave, além das outras classificadas no art. 482 da CLT. (BARROS, 2008, p.568-569).

Mas convêm ressaltar que no caso do empregador persistir no uso da mão-de-obra do menor ao término do contrato, este passará a ser um contrato de trabalho normal, por tempo indeterminado.

Segundo o entendimento de Orlando Gomes e Élon Gottschalk:

Assim, mesmo para os que admitem que o contrato de aprendizagem é celebrado a prazo determinado, porque se trataria de um autêntico contrato de trabalho, a nova convenção de um contrato a prazo fixo, ou não, após a aprendizagem, estaria dentro da sistemática da lei. Na realidade, a aprendizagem cessa com o advento do seu termo final. Se o aprendiz continua na empresa, a permanência das relações implica a estipulação de um novo contrato de trabalho. (GOMES E GOTTSCHALK, 2008, p.447).

4 - CAPÍTULO IV O TRABALHO EM CARÁTER EDUCACIONAL

Trabalho educativo, segundo o artigo 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente é a atividade laboral organizada pelas entidades governamentais ou não-

governamentais que não tenham fins lucrativos. Necessário frisar que os requisitos pedagógicos relacionados à ascensão pessoal e social do educando preponderem-se ante as circunstâncias de produtividade deixando claro que possíveis valores auferidos pelo aprendiz no desenvolvimento da atividade laboral não determina o liame empregatício.

A Profa. Alice Monteiro de Barros também comunga desse entendimento sobre o trabalho educativo ao dizer que:

À luz do artigo 68 do ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente), trabalho educativo é conceituado como “a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo”. Esse trabalho executado pelo adolescente, perante entidades governamentais ou não-governamentais, que os capacitam para o exercício futuro de uma atividade profissional, não gera vínculo empregatício. (BARROS, 2008, p.570).

A inclusão do trabalho educativo como um modo de aprendizagem foi regulamentada pela Lei n. 10.097/00.

4.1– Programas Assistenciais:

O Decreto-lei n. 2.318/86 estabeleceu o Programa do Bom Menino, que foi regulamentado pelo Decreto n. 94.338/87. Tal Programa consistia em constranger as empresas que tivesse em seu quadro seis ou mais empregados a contratarem menores carentes dentro da faixa etária de 12 á 18 anos para desenvolverem atividades laborativas com carga horária de quatro (04) horas percebendo mensalmente meio (1/2) salário mínimo, privados de qualquer garantia trabalhista ou previdenciária. Não tem a mesma finalidade dos ensinios metódico, teórico e prático de um trabalho, pois direcionava o adolescente ou a criança para uma empresa que usava a força de trabalho das mesmas, sem qualquer encargo securitário ou trabalhista, apenas registrando na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), embora tal atitude não criasse liame empregatício, e a remuneração da bolsa e

realização de um seguro contra acidentes pessoais.

Observa-se que esse Programa tinha o intuito de solucionar a questão imediata do menor carente, no momento em que o mesmo é recolhido das ruas, sem qualquer preocupação na sua habilitação para o desenvolvimento de uma atividade mais lucrativa ou com sua formação cidadã.

Oris de Oliveira ao discorrer criticamente a respeito desses tipos de atividades assistenciais descreveu que:

Um industrial observou muito bem: quem admitisse “menores assistidos” e não-assistidos, aos quais se atribuíam as mesmas tarefas, teriam a difícil incumbência de explicar aos primeiros porque não recebiam gratificação natalina, o amparo previdenciário, por exemplo, quando a única explicação objetiva era afirmar que não tinham tais direitos só porque eram “assistidos”, porque eram mais pobres e mais “necessitados”.(OLIVEIRA, 1994, p.164-166, *apud* MINHARRO, 2003, p.87-88).

A inconstitucionalidade formal do Decreto-lei n. 2.318 foi cogitada, em período anterior a criação da Carta Magna de 1988, fundamentada na ausência de interesse público e urgência que justificassem o uso público e urgência que justificassem o uso de um Decreto-lei que institísse algum programa assistencial aos menores.

A parte do decreto que possibilita que o menor desde da idade de doze (12) anos ingressasse no programa citado anteriormente, não comungava com o previsto no texto constitucional da época, considerando que anteriormente á Emenda n. 20, a faixa etária mínima para o menor adentrar no mercado de trabalho era aos quatorze (14) anos, enquanto para a aprendizagem iniciava-se aos doze (12) anos de idade.

No dia 10 de Abril de 1991 revogou-se o Decreto n. 94.338/87.

Se algum programa tiver o intuito de inserir no mercado trabalhista menores, convêm fundamentar-se no princípio da proteção integral, além de atentar-se sobre a existência de somente duas maneiras de ocorrer a atividade laboral infanto-juvenil permitida pela Constituição, quais sejam elas, a relação empregatícia propriamente dita reservada somente aos que possuem mais de dezesseis (16) anos de idade e o contrato de aprendizagem a partir dos quatorze (14) anos de idade.

5 – ERRADICAÇÃO DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DO MENOR NO BRASIL

5.1 – O PETI – Programa de Erradicação do Trabalho Infantil:

O governo federal com o intuito de retirar os adolescentes e as crianças do trabalho degradante, insalubre, perigoso e penoso e garantir-lhes o acesso, a permanência e desempenho escolar satisfatório criou o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI). Também é objetivo desse Programa estimular e promover a inclusão desses menores nas atividades de âmbito artístico, culturais, esportivas e de lazer na carga horária escolar. Trata-se de uma ação de cunho educativo complementar no âmbito escolar. Necessário dizer que dentro do espaço do PETI é vedado o ensino de atividades profissionalizantes.

As crianças e adolescentes públicos alvo do PETI são aquelas que desenvolvem atividades laborais em locais como distribuição e venda de jornais e revistas; comércio de drogas; feiras; garimpos; lixões; pedreiras e tecelagens, que pertençam á famílias que tenham renda per capita de até meio salário mínimo. Para cada adolescente ou criança que tenha entre sete (7) a quatorze (14) anos idade que participar do PETI, sendo para tanto retirada do trabalho, a família receberá uma bolsa mensal, cujo prazo máximo de permanência da família seja de quatro (4) anos. Os pais ou responsáveis desses menores participantes do PETI obrigatoriamente tem que participar de programas de qualificação profissional e de geração de renda que lhe forem oferecidos.

No caso do participante do PETI deixar de cumprir com os pré-requisitos estabelecidos ou ter completado a idade de quinze (15) anos, a família será desligada do programa.

A erradicação do trabalho infantil no Brasil iniciou-se m caráter experimental no ano de 1996 no estado do Mato Grosso, especificamente nas carvoarias; no estado do Pernambuco, nas plantações de cana-de-açúcar e na Bahia, nos sisais. O programa alcançou trezentos e sessenta e dois mil (362.000) inscritos no ano 2.000, com previsão governamental de ampliá-lo para oitocentos e oitenta e seis (886.000) mil inscritos para o ano de 2.002.

5.2 – A Fundação Abrinq:

Com o objetivo de promover uma conscientização dos empresários brasileiros, no que tange a defesa dos direitos humanos; no ano de 1989 instituiu-se a Fundação Abrinq, depois que a Unicef tornou pública através de um relatório, a situação mundial da infância.

Já no ano de 1995, a Fundação Abrinq começou a preocupar-se com a questão da erradicação do trabalho infanto-juvenil; então lançou o Programa Empresa Amiga da Criança, que consistia em oferecer algumas regalias as empresas que não utilizassem da mão-de-obra infantil na produção de seus produtos.

De acordo com a Fundação Abrinq, os empresários que aderissem ao seu projeto teriam uma modificação da imagem de seu setor produtivo decorrente do marketing social; um notório aumento de sua produção e suas relações comerciais; além de ficarem bem vistos aos olhos dos consumidores politicamente corretos, que valorizam empresas engajadas nos programas sociais. Após alcançar os requisitos propostos pela Fundação Abrinq, a empresa recebe um selo para ser usado nos seus produtos, certificando que tais não utilizaram-se da exploração do trabalho infanto-juvenil em sua fabricação.

5.3 – O PNPE – Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego:

O Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE), não se restringe ao labor do menor aprendiz ou quanto a exploração do trabalho de crianças e de adolescentes, mas tem os mesmos como destinatários. Pois tal Programa tem a função de servir adolescentes e jovens, que estejam inseridos na faixa etária de 16 (dezesesseis) a 24 (vinte e quatro) anos, que não exerçam atividade laborativa involuntariamente, com renda *per capita* familiar de até meio salário mínimo. Necessário é que, os destinatários desse programa estejam frequentando regularmente instituições de ensino fundamental, médio, ou educação de jovens e adultos (EJA), conforme dispõe a Lei n. 9.394/96 (LDB), em seus artigos 37 e 38; ou

que tenham finalizado o ensino médio.

A extensão da idade do menor-aprendiz de menor de dezoito anos para menor de vinte e quatro anos, tem como objetivo ampliar o acesso dos pertencentes a essa faixa etária de jovens á uma qualificação profissional e social, inserindo os mesmos no mercado de trabalho.

Para se inscrever nesse Programa, os adolescentes e jovens interessados podem fazer sua inscrição pelos correios, pela Internet ou ainda pelas entidades conveniadas ou órgãos.

O número de postos²¹ de trabalho gerados por atividade e município, serão informadas no período de cada dois meses, especificando os contratos indeterminados e determinados, cujo prazo mínimo é de 12 (doze) meses (art. 2º - A, parágrafo único, da Lei n. 10.748, de 2003). Os inscritos nesse Programa serão encaminhados às empresas contratantes de acordo com as habilidades específicas por elas exigidas e a proximidade entre a residência do jovem e o local de trabalho, observado o percentual de 70% dos empregos criados por esse programa para jovens que ainda não concluíram o ensino fundamental ou médio, e a ordem cronológica das inscrições (art. 2º, § § 1º e 2º da Lei n. 10.940, de 2004).

O Ministério do Trabalho é o responsável pela execução, coordenação e supervisão do Programa, além de ter a função de monitoramento da movimentação do quadro de empregados da empresa que se conveniar em tal Programa.

Para cada emprego gerado, os empregadores terão direito á subvenção econômica bimestrais de 06 (seis) parcelas no valor de R\$ 250,00. No caso da contratação ocorrer em período parcial, o valor das parcelas será proporcional a jornada cumprida.

A empresa poderá contratar um adolescente ou jovem quando contar com até 4

²¹ BARROS, Alice Monteiro de, *Curso de Direito do Trabalho*, 2008, p. 572-573.

(quatro) funcionários em seu quadro de pessoal; dois adolescentes ou jovens quando o seu quadro de pessoal contar com 5 (cinco) a 10 (dez) funcionários; e no caso de seu quadro pessoal contar com mais de 10 (dez) funcionários, poderá contratar no máximo 20% do mesmo de adolescentes e jovens inscritos no Programa.

O PNPE veda²² a contratação de adolescentes e jovens que sejam parentes, até o segundo grau, mesmo que seja por afinidade, dos empregadores e sócios das empresas ou entidade contratante (art. 9º da Lei n. 10.748, de 2003).

O contrato para o emprego doméstico²³, também é vedado, segundo a Lei n. 10.748/03, em seu artigo 2º, § 6º; com a redação dada pela Lei n. 10.940, de 2004.

O prazo de duração do contrato poderá ser determinado ou indeterminado. No caso do contrato ser celebrado por período determinado, a sua duração mínima será de 12 (doze meses), conforme o dispõe o artigo 2º da Lei n. 10.748 de 2003.

Terá cancelada a inclusão ao PNPE, a empresa cujo o quadro pessoal apresentar alta taxa de rotatividade em seu setor, por região. Não fazendo jus, a subvenção do dispositivo do artigo 5º, da Lei n. 10.748/03, com a redação dada em 2004; iniciando na data do cancelamento da participação da empresa.

Na hipótese do descumprimento dos requisitos da lei, pelo empregador, o mesmo será impedido de integrar o PNPE, pelo período de 24 (vinte e quatro) meses, a partir da data de ciência da irregularidade. Devendo o empregador devolver à União as parcelas recebidas da subvenção, atualizadas.

Para Renato Mendes, gerente do Programa Internacional para Erradicação do Trabalho Infantil da Organização Internacional do trabalho, se o adolescente tem idade para trabalhar e está apto para isso, é dever do Estado promover a inserção dele no mercado de trabalho de forma protegida.²⁴

²² BARROS, Alice Monteiro de, *Curso de Direito do Trabalho*, 2008, p. 573.

²³ BARROS, Alice Monteiro de, *Curso de Direito do Trabalho*, 2008, p. 574.

²⁴ Trabalho Infantil, Crime Contra a Infância. Revista Plenitude, Rio de Janeiro, n. 173, p. 12, outubro. 2009.

6 – FISCALIZAÇÃO

6.1 – O Conselho Tutelar:

O Conselho Tutelar tem a função de zelar pelo cumprimento dos direitos do adolescente e da criança, conforme o previsto no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), em seu artigo 131.

As atribuições do Conselho Tutelar no que tange a proteção dos direitos da criança e do adolescente versam no atendimento das crianças e adolescentes nas hipóteses previstas nos artigos 98 e 105, aplicando as medidas previstas no art. 101, I a VII do ECA; encaminhar ao Ministério Público notícia de fato que constitua infração administrativa ou penal contra os direitos da criança ou adolescente; etc.

6.2 – As Delegacias Regionais do Trabalho:

Através das Delegacias Regionais do Trabalho e seus agentes, o Ministério do Trabalho e Emprego fiscaliza a ocorrência do bom cumprimento das leis trabalhistas, de cunho protetivo aos adolescentes e as crianças. Assim, a função desenvolvida pela delegacia Regional do Trabalho é fundamental no tocante a erradicação do trabalho infanto-juvenil.

Para tanto as chefias de inspeção do Trabalho juntamente com os grupos especiais de combate ao labor infantil deverão diagnosticar, planejar, organizar e vistoriar as ações fiscais em áreas urbanas e rurais, tanto no setor formal da economia, quanto no informal. Segundo o previsto na Instrução Normativa MTE n.1, de 23 de março de 2.000. Estabelece também que esses grupos especiais de combate ao labor infanto-juvenil deverão promover contatos e parcerias com as organizações governamentais e não-governamentais que militem na área em questão, com o intuito de angariar dados que promovam os projetos de prevenção e eliminação do trabalho infanto-juvenil.

Necessário dizer que, na maioria dos casos, a Delegacia Regional do Trabalho não tem a possibilidade de desenvolver as suas atribuições, devido à violência que sofrem seus agentes.

6.3 – O Juizado de Menores:

O Juizado²⁵ pode autorizar o menor a laborar em teatros de revistas, cinemas, cassinos, cabarés, dancings, cafés-concertos e estabelecimentos congêneres; em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbancos, ginasta e outras semelhantes; desde que a representação tenha fim educativo ou a peça, ato ou cena, de que participe não possa ofender o seu pudor ou a sua moralidade. Ou poderá ainda, autorizar, se certificar ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avôs ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à moralidade do menor.

Também poderá obrigar o menor a deixar o trabalho, se constatar que o mesmo é prejudicial ao desenvolvimento físico ou à moral. Tal medida divulga o nítido grau de ordem pública nas quais se aplicam as leis protetivas do labor infanto-juvenil.

6.4 – A Função do Ministério Público do Trabalho (MPT):

São realizadas palestras e seminários com a finalidade de conscientizar os empregadores a respeito dos direitos e interesses dos menores no que tange as relações laborais, conforme previsão do artigo 83, V da Lei Complementar n. 75/93.

Também é função das Procuradorias do Trabalho investigar a veracidade ou não quando recebem algum tipo de denúncia. Quando for verificada a confirmação da

²⁵ BARROS, Alice Monteiro de, *Curso de Direito do Trabalho*, 2008, p. 555.

denúncia é feito um Termo de Ajustamento de Conduta com o empregador, que se compromete a não utilizar-se mais da mão-de-obra de adolescentes e crianças, pagando uma multa, no caso do descumprimento desse termo. Se ainda assim, o empregador não resolver o problema, caberá ao Ministério Público do Trabalho ajuizar a competente ação civil pública, com o objetivo de proteger a integridade física, intelectual, moral e social dos menores envolvidos.

7 – CONCLUSÃO

A finalidade deste trabalho consiste em explicar que a exploração do labor dos adolescentes e crianças causam diversos prejuízos ao desenvolvimento dos mesmos, em vários aspectos, como por exemplo no âmbito cognitivo, físico, mental, moral e de sua saúde, embora a Carta Magna proteja esse tipo de labor.

Nesse sentido a orientação dada pela Convenção n.182 da OIT; que foi ratificada pelo Brasil; é a eliminação das piores maneiras de trabalho de crianças e adolescentes, admitindo a ocorrência de atividades leves, essencialmente aquelas relacionadas à aprendizagem profissional.

Atualmente tem-se a consciência que o trabalho precoce não enobrece a pessoa, mas priva-o e o sentencia à ignorância e a miséria.

A legislação brasileira é considerada uma das mais avançadas do mundo, no que concerne ao tema estudado, embora não resolva os problemas educacionais e sociais presentes em nosso país.

O Estado e a sociedade devem participar no combate ao trabalho infanto-juvenil no território nacional.

Necessário citar a importante função desempenhada pelas delegacias regionais do trabalho ao determinarem o cumprimento das leis de proteção infanto-juvenil no que tange ao desenvolvimento de atividade laborativa.

Sem esquecer da importância do Ministério Público Federal ao promover palestras e seminários com o intuito de conscientização; além de investigar os casos de

inquéritos civis públicos e tentar infligir pena aos responsáveis através das ações judiciais.

O trabalho em caráter educativo é aquele onde o desempenho da atividade laboral e fundamentos pedagógicos pertinentes, ao desenvolvimento pessoal e social do menor-aprendiz, prevalecem ante ao aspecto capitalista de produção.

No que tange ao aspecto discente do contrato de aprendizagem, deverá existir um processo de acompanhamento e avaliação do aprendiz auferido, pelo aprendiz, através de instrumentos pedagógicos, como por exemplo, provas, que poderão ser ou não práticas, para verificação da aprendizagem dos mesmos.

Poderá laborar como aprendiz toda pessoa que tenha idade entre 14 e 24 anos, conforme dispõe o artigo 428, da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), submetendo-se a aprendizagem. Com remuneração mensal nunca inferior há (1) um salário mínimo. Ao completar 24 anos, o contrato de aprendizagem é extinto, pois uma pessoa na faixa etária superior a 24 anos não pode mais ser aprendiz, ainda que o contrato não tenha atingindo o seu termo.

O contrato de aprendizagem é especial, além de ser firmado por escrito e por prazo determinado, devendo o empregado ser registrado desde do primeiro dia de atividade laboral, não perdendo contudo, seu caráter discente.

A aprendizagem poderá ocorrer no âmbito comercial, industrial ou ainda, rural.

Embora a legislação vigente, contenha em seu bojo, normas protecionistas direcionadas aos adolescentes e crianças, no que concerne ao labor dos mesmos, existe a necessidade da efetiva participação da sociedade, no intuito de resolver esse problema. Pois, o Brasil, figura como um dos países que tem as maiores taxas de exploração, da atividade laboral dos adolescentes e das crianças.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008

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

_____. *Decreto n. 4.481, de 16 de julho de 1942*. Dispõe sobre a aprendizagem dos industriários, estabelece deveres dos empregadores e dos aprendizes relativamente a essa aprendizagem e dá outras providências.

_____. *Decreto n. 5.452, de 01 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

_____. *Decreto n. 31.546, de 06 de outubro de 1952*. Dispõe sobre conceito de empregado aprendiz.

_____. *Decreto n. 229, de 28 de fevereiro de 1967*. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências.

_____. *Decreto n. 2.318, de 30 de dezembro de 1986*. Dispõe sobre fontes de custeio da Previdência Social e sobre a admissão de menores nas empresas.

_____. *Decreto n. 94.338, de 18 de maio de 1987*. Regulamenta o art. 4º do Decreto-lei nº 2.318, de 30 de dezembro de 1986, que dispõe sobre a iniciação ao trabalho do menor assitido e institui o Programa do Bom Menino.

_____. Emenda Constitucional (1996). *Emenda Constitucional nº 14* de 12 de setembro de 1996. Brasília, DF: Senado Federal, 1996.

_____. *Instrução Normativa Nº 01, de 23 de Março de 2000*. Revogada pelo art. 27 da Portaria nº 541, de 15 de outubro de 2004 - Dispõe sobre os procedimentos a serem adotados pelos Auditores- Fiscais do Trabalho nas ações para erradicação do trabalho infantil e proteção ao trabalhador adolescente.

_____. *Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990*. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.

_____. *Lei n. 75, de 20 de maio de 1993*. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União.

_____. *Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as *Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Brasília, DF: Senado Federal, 1996.

_____. *Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000.* Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

_____. *Lei n. 10.748, de 22 de outubro de 2003.* Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE, acrescenta dispositivo à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e dá outras providências.

_____. *Lei n. 10.940, de 27 de agosto de 2004.* Altera e acrescenta dispositivos à Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003, que cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens – PNPE e à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre o Serviço Voluntário, e dá outras providências.

_____. *Lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005.* Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.* 6ª ed. São Paulo, LTr, 2007.

GOMES, Orlando & GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho.* Rio de Janeiro: Forense, 2000. Revisão e atualização: José Augusto Rodrigues Pinto.

HAZAN, Bruno Ferraz *apud* VIANA, Marcio Túlio; TERRA, Luciana Soares Vidal, JUNIOR, Décio de Abreu e Silva(Org.).*Direito do Trabalho e Trabalho Sem Direitos*, 2008, p.248-249.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho.* 21ª ed. São Paulo: Atlas, 2005, p.613.

_____.*Direito do Trabalho.*24ªed.SãoPaulo:Atlas,2008.

MENDELIEVICH, Elias. *El trabaj de los niños.* Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1980, p. 58.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. *A Criança e o Adolescente no Direito do Trabalho.* São Paulo: LTr, 2003.

NOVO DICIONÁRIO AURÉLIO. 2ª edição. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008.

OIT – *Organização Internacional do Trabalho* – escritório no Brasil – Disponível em: www.oit.org.br/prgatv/in_focus/ipec/errad_trabin.php. Acesso em: 26/05/2008.

OLIVEIRA, Oris de. *O trabalho da criança e do adolescente.* São Paulo: LTr Edit., 1994 *apud* MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. *A Criança e o Adolescente no Direito do Trabalho.* São Paulo: LTr, 2003.

Trabalho Infantil, Crime Contra a Infância. *Revista Plenitude*, São Paulo: Editora Unipro, n. 173, ano 30, outubro de 2009.

VENÂNCIO, Renato Pinto. *Os Aprendizes da Guerra*, In: PRIORE, Mary Del (Org.). *História das Crianças no Brasil*, 2000, p. 198-202 *apud* MINHARRO, Erolilde, *A Criança e o Adolescente no Direito do Trabalho*, 2003, p. 76.

VIANA, Marcio Túlio; TERRA, Luciana Soares Vidal, JUNIOR, Décio de Abreu e Silva (Org.). *Direito do Trabalho e Trabalho Sem Direitos*, 2008.