

UNIVERSIDADE ESTADUAL VALE DO ACARAÚ – UVA

Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA

Departamento de Ciências Contábeis

Disciplina: Direito do Trabalho

Professor: Sérgio Linhares

Trabalho da Mulher, da Criança e do Adolescente

José Eudes Barbosa Jeronimo Júnior

João Batista Nascimento De Sousa

Joaquim Marques Cavalcante Filho

Emerson Peter Alves Costa

Francisco Fábio Menezes Cardoso

Sobral – CE

Maio de 2011

TRABALHO DA MULHER

O homem sempre necessitou no auxílio da mulher, e, talvez, segundo a Bíblia, este tenha recebido a obrigação de trabalhar por causa da própria mulher. Porém, era mal criada, mal compreendida, mal estudada, quando não se mostrava bela, não conseguia deixar de ser uma mera escrava do homem.

Inicialmente, nos primórdios das relações interpessoais, a mulher era vista apenas como apta a realizar os afazeres domésticos, cuidando também da prole. Vivia alheia aos acontecimentos externos. Era escrava do homem e a este devia obediência.

Na Idade Média, a mulher passa a exercer certos ofícios, porém nunca chegava a nenhuma posição de destaque. Era discriminada e considerada sempre aprendiz, em todos os ramos de atividade do trabalho.

No Brasil, enquanto os homens não eram protegidos pelo Estado, as mulheres eram completamente abandonadas. A mulher vivia trancafiada no lar até durante o Império. A mulher solteira auxiliava sua mãe nos afazeres domésticos diários, a mulher casada acompanhava o marido, carregando seus pertences e lhes servindo constantemente.

A transformação das condições da mulher deve-se ao cristianismo e aos homens de pensamento e visão.

A Encíclica Rerum Novarum rezava sobre a proteção do trabalho da mulher que: "... o que um homem válido e na força da idade pode fazer, não será equitativo exigir-lo duma mulher ou duma criança. Especialmente a infância, - e isto deve ser estritamente observado, - não deve entrar na oficina senão quando a sua idade tenha suficientemente, desenvolvido nela as forças físicas, intelectuais e morais..."

A igreja, porém, continuava defendendo a clausura no lar, em nome do matrimônio e do bem da família, sustentava que quanto mais a mulher saísse de casa mais contatos teria com as tentações do mundo. Os pensadores passaram a exaltá-la em seus poemas e obras literárias. Porém, nota-se que o trabalho da mulher surgiu da necessidade de mão de obra barata.

Na Idade Moderna, com o desenvolvimento industrial, a mulher assume novas

ocupações, as mesmas antes ocupadas pelo homem. A Revolução Industrial trouxe a disputa do trabalho entre o homem e a mulher. A mulher possuía mão-de-obra mais barata que o homem, porém, produzia menos em virtude de suas ocupações domésticas.

As mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, condições prejudiciais á saúde e muitos outros abusos, para não perderem o emprego. Nesta época, não havia nenhum tipo de proteção para a mulher gestante.

Segundo o socialista Sidney Webb:...”as mulheres ganham menos que os homens não só porque produzem menos, mas também porque aquilo que produzem é avaliado no mercado de trabalho por um valor inferior.”

As relações de trabalho não eram interferidas pelo Estado, sendo que a mulher recebia seus salários conforme a vontade do patrão. Surge a necessidade de uma política protecionista em relação à mulher, porém, a limitação da jornada de trabalho da mulher e a proibição do trabalho noturno, resultou em um barateamento ainda maior do trabalho da mulher.

Observa-se que no Tratado de Versalhes os homens já se sentiam ameaçados e preocupados com a proteção do trabalho da mulher: “A trabalho igual deve-se pagar salário igual, sem distinção de sexo do trabalhador” e” deve-se organizar, em cada Estado, serviço de inspeção que compreenda mulheres, a fim de assegurar a aplicação de leis e regulamentos para proteção dos trabalhadores.”

Observa-se que a mulher desempenhava um papel secundário, em virtude da imposição patriarcal, que a julgava frágil e incapaz para realizar certas funções.

Surge na Inglaterra o “*Coal Mining Act*”, em 1842, que proibia o trabalho da mulher em subterrâneos. Depois o “*Factory Act*”, em 1844, que limitou a jornada de trabalho da mulher a 12 horas de trabalho, proibindo-a no período noturno. O “*Factory and Workshop Act*”, em 1878, vedou o emprego da mulher em trabalhos perigosos e insalubres.

Internacionalmente, a própria Constituição da OIT (Organização Mundial do Trabalho) realça a necessidade de proteção do trabalho da mulher, tanto que passam a ser editadas convenções sobre o tema.

A Convenção n. 3, de 1919, regulamenta o trabalho da mulher antes e após o

parto. Ela foi ratificada no Brasil através do Decreto n. 51.627, de 1962, que dispunha: “em hipótese alguma, deverá o empregador estar obrigado, pessoalmente, a custear as prestações referentes á licença-maternidade, a qual ficará a cargo de um sistema de seguro social obrigatório, ou de fundos públicos.”

Neste entendimento, a responsabilidade pelo pagamento do salário-maternidade ficou a cargo da Previdência Social, enquanto perdurar a relação de emprego, sendo esta uma prestação de natureza previdenciária.

A Convenção nº 4 proíbe o trabalho da mulher em indústrias, salvo o trabalho em oficinas de família. A Convenção n. 41, de 1934, dispõe sobre o trabalho noturno da mulher. Várias outras Convenções trataram de diferentes temas condizentes com o trabalho da mulher.

No entanto, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, versa sobre um dos principais temas relacionados com o trabalho da mulher: as regras de não-discriminação por motivo de sexo. Já o pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, determina a igualdade de direito entre homens e mulheres.

O artigo 11 da Convenção da ONU sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a mulher, de 1979, trata da não-discriminação da mulher nas relações de emprego, conferindo igualdade de remuneração entre homens e mulheres para os trabalhos de igual valor.

No Brasil, o Decreto n. 21.417-A, de 1932, foi a primeira norma que tratou do trabalho da mulher, proibindo o trabalho noturno das 22 às 5hs, e, proibindo a remoção de pesos. Este mesmo Decreto concedia á mulher dois descansos diários de meia hora cada um para fins de amamentação dos filhos, durante os primeiros seis meses de vida.

A Constituição de 1934 proibiu a discriminação da mulher quanto a salários, vedou o trabalho em locais insalubres, garantiu o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, assegurando instituição de previdência a favor da maternidade.

A Constituição de 1937 garantiu assistência médica e higiênica á gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário.

Em 1943, foi editada a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), consolidando todas as matérias relativas ao trabalho. A primeira alteração foi em 1944, quando se admitiu o trabalho noturno da mulher se esta fosse maior de 18 anos, e, somente em algumas atividades.

Em 1946, a Carta Magna proibia a diferença salarial por motivo de sexo, além de prever todos os direitos anteriormente assegurados pelas Constituições.

A Constituição de 1967 inovou no sentido de prever a aposentadoria da mulher aos trinta anos de trabalho, com salário integral.

Atualmente, o trabalho da mulher, registra uma participação muito expressiva no contexto mundial, através de uma luta pela igualdade em todos os níveis da sociedade. Entretanto, a mulher continua tendo o seu trabalho explorado. A política protecionista considerada, na maioria das vezes, exagerada, provoca no patrão um certo tipo de reação em admitir o trabalho da mulher.

PROTEÇÃO À MATERNIDADE

Inicialmente, o empregador era quem pagava o período em que a gestante ficava afastada para dar à luz. Em consequência, a contratação de mulheres era mais escassa, pois o empregador não se interessava em ter esse encargo. Havia necessidade de a legislação determinar que o pagamento da licença-maternidade ficasse a cargo da Previdência Social, principalmente como uma forma de incentivar a contratação de mulheres como empregadas.

No Brasil o Decreto n.º 51.627, de 18-12-62, promulgou a Convenção n.º 3 da OIT, de 1919, que prevê o pagamento das prestações para a manutenção da empregada e de seu filho, que serão pagas pelo Estado ou por sistema de seguro. O Brasil ratificou também a Convenção n.º 103 da OIT, de 1952, promulgada pelo Decreto n.º 58.020, de 14-6-66, dispondo que "em caso algum o empregador deverá ficar pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas à mulher que emprega". As prestações devidas à empregada gestante, tanto antes como depois do parto, devem ficar a cargo de um sistema de seguro social ou fundo público, sendo que a lei não pode impor esse ônus ao empregador, inclusive com o objetivo de evitar a discriminação do trabalho da mulher.

Somente com a edição da Lei n.º 6.136, de 7-11-74, é que o salário-maternidade passou a ser uma prestação previdenciária, não mais tendo o

empregador que pagar o salário da empregada que vai dar à luz.

O salário-maternidade da empregada será pago diretamente pelo INSS e não pelo empregador. O mesmo ocorrerá com o salário-maternidade da segurada especial.

O início do afastamento será determinado por atestado médico, que deverá ser visado pela empresa.

Quem tem direito à licença-maternidade?

A licença-maternidade é um direito de todas as mulheres que trabalham no Brasil e que contribuem para a Previdência Social (INSS), seja através de empregos com carteira assinada, temporários, trabalhos terceirizados e autônomos ou ainda trabalhos domésticos.

O valor da licença-maternidade é igual ao do salário mensal no caso de quem tiver carteira assinada ou exercer trabalho doméstico.

Mesmo donas-de-casa ou estudantes que não tenham salário, mas que decidam pagar mensalmente para a Previdência podem usufruir da licença depois de pelo menos 10 meses de contribuições. Nesse caso, o valor do salário-maternidade é o do salário referência da contribuição (se a pessoa contribui sobre o salário mínimo, recebe na licença um salário mínimo por mês).

Têm direito ainda ao afastamento mulheres que sofrem um aborto espontâneo ou dão à luz um bebê natimorto, assim como mulheres que adotam crianças.

De quanto tempo é o afastamento?

O afastamento é de quatro meses ou 120 dias corridos, no caso específico de adoções, o tempo de licença varia conforme a idade da criança adotada. Se ela tiver até 1 ano de idade, a licença é de 120 dias; se tiver entre 1 e 4 anos, a licença é de 60 dias; e se tiver de 4 a 8 anos, a licença é de 30 dias.

Abortos espontâneos antes de 23 semanas de gestação dão direito a um afastamento de duas semanas. Perdas após a 23ª semana são consideradas pela lei como parto, portanto a licença passa a ser de 120 dias.

Quem paga o salário da licença-maternidade?

No caso de mulheres com carteira assinada, a empresa paga o salário integral, que depois é repassado à companhia pelo INSS.

Para as mães que são autônomas, exercem trabalho doméstico ou adotam um bebê, o pedido da licença tem que ser feito diretamente na Previdência, que se encarregará dos pagamentos.

Mulheres com mais de um vínculo empregatício têm direito a receber o salário-maternidade relativo a cada um dos empregos.

E quem estiver desempregada pode receber a licença?

Sim, as mulheres desempregadas também têm direito à licença, lembrando que grávidas com carteira assinada não podem ser demitidas a partir do momento em que notificam a gestação ao empregador. A empresa que demitir uma mulher grávida sem ser por justa causa deve pagar todos os salários correspondentes ao período de licença a que ela teria direito, além dos outros direitos trabalhistas.

No caso de uma demissão por justa causa ou por iniciativa da própria da mulher, ela terá direito à licença remunerada paga pelo governo, mesmo que tenha parado de contribuir à Previdência durante um determinado prazo.

Esse prazo é de 12 meses a partir da demissão ou da última contribuição para todas as pessoas e de 24 meses para aquelas que tenham contribuído por ao menos 10 anos. O período de "proteção previdenciária" pode ainda ser estendido por outros 12 meses se a mãe comprovar que continua desempregada.

A partir de quando vale a licença-maternidade?

O início do afastamento será determinado por atestado médico, que deverá ser visado pela empresa.

Os atestados médicos serão fornecidos pelo SUS, exceto no caso de a empresa dispor de serviço médico próprio ou em convênio com o SUS, quando o atestado deverá ser fornecido pelo serviço médico da empresa. O atestado médico

deverá indicar os períodos antes e após o parto e a data do afastamento do trabalho. Quando o parto ocorrer sem acompanhamento médico, o atestado será fornecido pela perícia médica do INSS.

Para que se inicie o recebimento do salário-maternidade, é necessário apresentar um atestado médico ou a certidão de nascimento do bebê.

A mulher pode juntar férias à licença-maternidade?

Sim, é possível juntar os 30 dias de férias à licença-maternidade. Para isso, a mulher tem de ter direito às férias (depois de um ano de trabalho) e precisa da aprovação da empresa.

As férias costumam ser acrescentadas ao final da licença-maternidade.

Vale lembrar que os meses de afastamento da licença equivalem normalmente como trabalho para a contagem do direito às próximas férias.

A lei 11.770/08 prorroga por mais 60 dias a licença-maternidade, esta prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade, o benefício será também concedido à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção da criança.

Fica proibido durante os 60 dias de prorrogação exercer a empregada qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, justamente para que a mãe fique com a criança. Em caso de descumprimento da norma a empregada perde o direito à prorrogação.

A pessoa jurídica que conceder a prorrogação poderá se quiser deduzir o total da remuneração durante os 60 dias do imposto de renda devido.

AMAMENTAÇÃO

A empregada terá direito a dois intervalos de descansos especiais de meia hora cada um até que seu filho complete seis meses de idade, para efeito de amamentação. Esse período de seis meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. No entanto, a lei não dispõe que o intervalo seja remunerado.

Os estabelecimentos que tiverem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empresas guardar sob vigilância seus filhos no período de amamentação. A referida exigência poderá ser suprida mediante creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, ou de entidades sindicais.

Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período de amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária (art. 400 da CLT).

PRÁTICAS DISCRIMINATORIAS CONTRA A MULHER

A OIT dispõe sobre a não discriminação em matéria de salário e de emprego ou ocupação, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, cujo alvo principal é a mulher.

A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher foi aprovada pela ONU em 1974, sendo promulgada pelo Decreto n.º 89.460, de 20-3-84. Prevê que os direitos relativos ao emprego sejam assegurados "em condições de igualdade entre homens e mulheres". Menciona que as medidas "destinadas a proteger a maternidade não serão consideradas discriminatórias"

A Lei n.º 9.029, de 13-4-95, estabeleceu normas quanto à proibição de exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

O art. 1.º da Lei n.º 9.029/95 diz que é vedada a prática de ato discriminatório e limitativo para efeito do ingresso na relação de emprego ou para sua manutenção.

Os atos discriminatórios também estarão ligados: (1) exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; (2) adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem: (a) indução ou instigamento à esterilização genética; (b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizadas por meio de instituições, públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS. O mesmo art. 2º estabelece as penas

pela transgressão das regras anteriormente mencionadas: detenção de um a dois anos e multa.

O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (a) rescindir o contrato com o pagamento em dobro da remuneração do período de afastamento; (b) ser readmitida com o pagamento da remuneração devida entre a data do afastamento e a data do retorno, com juros e correção monetária. A faculdade da rescisão ou readmissão é uma opção da empregada e não do empregador, e será exercida como a primeira o desejar.

As infrações da Lei n.º 9.029/95 são passíveis, ainda, de: (a) multa administrativa de 10 vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em 50% em caso de reincidências; (b) proibição de obter empréstimo ou financiamento de instituições financeiras oficiais.

O sujeito ativo do crime é a pessoa física, não podendo ser a pessoa jurídica. Assim, a prática do crime será feita: (a) pela pessoa física empregadora, isto é, o empregador que explore sua atividade sem estar constituído sob a forma de sociedade; (b) o representante legal do empregador; (c) o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

PROTEÇÃO AO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

História Internacional

Tudo começou nas corporações de ofício, em que existia o mestre que era a hierarquia maior, sendo o dono da oficina e depois vinha o companheiro que trabalhava remunerado para o mestre e por último tinha o aprendiz, que era aquele menor de 12 ou 16 anos que eram mandados pelos pais para o mestre lhes passar um ensino metódico sobre aquele ofício, chegavam os aprendizes há trabalhar 16 horas diárias. A extinção das corporações de ofício ocorreu na Revolução Francesa, em meados do fim do século XVIII, pois contrariava os ideais de liberdade contidos nesta revolta. A Revolução Industrial também ficou marcada por abusos ao trabalho da criança e do adolescente, já que nessa época a produção era grande e a única

mão-de-obra barata e abundante era a da mulher e do menor, havia até a concorrência do trabalho destes com o dos adultos. Encontravam-se então muitas crianças em trabalhos perigosos e com uma jornada de trabalho extravagante de 16 horas diárias, ocasionando decepações de braços e dedos destes. Então no início do século XIX começaram a surgir na Europa ideais de proteção ao trabalho da criança, como exemplo foi na Inglaterra em que ficou proibido o trabalho do menor de 9 anos e jornada diminuída para 12 horas, ocorrendo também na Alemanha, Itália e entre outros. Porém só foi a partir da criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) em 1919 que as normas de proteção ao trabalho da criança e do adolescente vigoraram no mundo, expedindo várias convenções que tratavam sobre o assunto. Em 1959 a ONU (Organização das Nações Unidas) publicou a Declaração Universal dos Direitos da Criança que constava que toda criança tinha direito ao desenvolvimento físico, mental, moral e espiritual. Em 1990 aconteceu a convenção de direitos das crianças na sede da ONU em Nova York, reunindo vários países, dessa reunião originaram-se vários Estatutos da Criança e do Adolescente nesses países participantes, um exemplo foi o Brasil com a criação do seu ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente) sendo a lei nº 6.069/90.

História Nacional

O Brasil também passava no início do século XX por uma grande transformação industrial, sendo a mão-de-obra da criança muito utilizada.

Apenas com a constituição de 1934 é que foi versado com mais intensidade a proteção ao trabalho da criança e do adolescente. Dizia esta constituição:

- Que ficava proibida a diferença de salários por idade;
- Que ficava proibido o trabalho do menor de 14 anos e o trabalho noturno do menor de 16 anos e o trabalho em indústrias insalubres aos menores de 18 anos;

Em 1943, no governo Getúlio Vargas, foi editado o Decreto-lei nº 5.452/43 aprovando a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Esta não é considerada um código, pois não consta uma legislação nova, apenas unificou uma legislação esparsa, já existente. Encontra-se na CLT do art.402 até art.441 os direitos trabalhistas da criança e do adolescente. A constituição de 1967 mudou a idade mínima de trabalho do menor e aumentou a idade da proibição ao trabalho noturno. Dizia esta constituição:

- Que ficava proibida a diferença de salários por idade;
- Que ficava proibido o trabalho do menor de 12 anos e o trabalho noturno e em indústrias insalubres aos menores de 18 anos;

Em 1988 foi editada a última e atual constituição brasileira, que enfocou intensamente a proteção ao trabalho da criança e do adolescente e lançou algumas

mudanças referentes Carta Magna anterior. Dizia esta constituição:

- Que ficava proibida a diferença de salários por idade (art.7º, XXX, CF/88);
- Que ficava proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e qualquer tipo de trabalho aos menores de 14 anos, exceto aquele que tivesse 12 anos ou mais que poderiam trabalhar como aprendiz (art.7º, XXXIII, CF/88);

Em 1990 foi editada a lei nº 6.069/90, aprovando o Estatuto da Criança e do Adolescente, trazendo mais normas de proteção as essas pessoas.

Porém a Emenda Constitucional nº 20/98 alterou o inciso XXXIII do art. 7º da CF/88. Dizia esta emenda:

- Que ficava proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e qualquer tipo de trabalho aos menores de 16 anos, exceto aquele que tivesse 14 anos ou mais que poderiam trabalhar como aprendiz.

DENOMINAÇÃO

O artigo 402 da CLT considera menor aquele que tem de 14 até 18 anos, obtendo todas as possibilidades para trabalhar. A CLT utiliza a expressão *menor*, porém esta expressão é utilizada mais para o Direito Civil e Penal. Todos nós sabemos que civilmente o menor de 16 anos é absolutamente incapaz, cabendo aos pais representá-los, e que o menor de 18 e maior de 16 anos é relativamente incapaz, cabendo aos pais apenas assisti-los e quando este ultrapassa os 18 anos obtêm capacidade plena. Já penalmente o menor de 18 anos é inimputável, ficando sujeito as normas estabelecidas na legislação especial.

O termo mais correto seria *criança e adolescente*. A criança é aquela que se encontra até antes da puberdade, ou seja, de 0 até 12 anos incompletos. A puberdade é o período em que uma pessoa torna-se capaz de gerar um filho. A adolescência já vai da puberdade até a maturidade, ou seja, dos 12 até os 18 anos. Como foi observado a palavra menor significa que este é incapaz de realizar seus atos jurídicos na sua vida civil, entretanto isso não quer dizer que o menor é incapaz de trabalhar, ele pode sim, é por isso que a expressão criança e adolescente seria mais adequada para o Direito do Trabalho, para diferenciá-lo das demais áreas do direito.

FUNDAMENTOS DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

DE ORDEM CULTURAL- Todo menor de idade deve estudar. Como observamos a minoridade compreende a criança e o adolescente. Esta primeira não pode trabalhar, pois poderia prejudicar a sua formação física, moral, mental e espiritual. É bem lembrado que é obrigação das gerações adultas fornecerem à proteção a criança e o adolescente, portanto deve a família, a sociedade e o estado prover ao menor a educação, saúde, lazer, respeito, liberdade e dignidade. Já o segundo pode trabalhar, porém a legislação trabalhista enfoca que esse trabalho não pode prejudicar a sua formação física, moral, mental e nem espiritual e ainda deve a empresa fornecer tempo para ao adolescente estudar. O artigo 427 da CLT diz que o empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para frequência às aulas e os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver à maior distância que dois quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de trinta menores analfabetos, de quatorze a dezoito anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrado à instrução primária.

DE ORDEM MORAL- Todos sabem que na passagem da adolescência é a época que adquirimos a nossa personalidade, incluindo dentro desta a moral. Então o menor de idade poderá trabalhar apenas em locais e serviços que não prejudiquem a sua moralidade, para que se torne um adulto equilibrado, com estrutura de personalidade bem formada e socialmente útil. A CLT relata no seu artigo 405 parágrafo 3º os trabalhos que prejudicam a moralidade do menor, seria aquele realizado em teatros, cinemas, boates, cassinos, cabarés, "dancings", em empresas circenses, os de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos e etc., e os consistentes da venda no varejo de bebidas alcoólicas.

DE ORDEM FISIOLÓGICA- Também é na fase da adolescência que a pessoa tem o seu desenvolvimento físico, então ao menor fica proibido realizar trabalhos em locais insalubres, perigosos, penosos ou à noite para que este tenha seu desenvolvimento normal. Seria um exemplo de trabalho perigoso e insalubre ao menor aquele realizado por ele na limpeza de vidraças de prédios e escavações de minas respectivamente.

DE ORDEM DE SEGURANÇA- Ao menor, assim como qualquer trabalhador, deve ser resguardado com artigos de proteção que evitem os acidentes do trabalho, que podem prejudicar a sua formação normal.

TRABALHOS PROIBIDOS

Assegura o art. 7º da Lei nº 8.069/90 que "a criança e o adolescente têm direito à proteção, à vida e à saúde, mediante efetivação de políticas sociais públicas que permitam o nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência".

Idade

O Estatuto da Criança e do Adolescente juntamente com a CLT, fixam a idade mínima laboral em 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

Trabalho Noturno

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

Trabalho Insalubre

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.

A Convenção nº 136, de 1971, foi ratificada pelo Brasil, tratando da proteção contra os riscos de intoxicação provocados por benzeno. Proíbe o trabalho de menores de 18 anos em locais onde haja exposição ao benzeno ou a seus derivados.

Trabalho Perigoso

Certo foi também incluir a vedação do trabalho perigoso para os adolescentes, que é aquele que utiliza explosivos ou inflamáveis, e mais recentemente para empregados que manipulam energia elétrica, fios de alta tensão, conforme determina a Lei nº 7.369/85. Tais serviços são realmente perniciosos para o menor, sendo acertada sua proibição, que é feita, inclusive, no inciso I do art. 405 da CLT.

O trabalho do menor não é só vedado em atividades industriais, como mencionava a Constituição anterior, mas também em qualquer trabalho. A ressalva que a Lei Maior faz em relação ao aprendiz refere-se a que este poderá trabalhar tendo a partir de 14 anos, mas de qualquer forma será vedado seu trabalho à noite e

em atividades perigosas ou insalubres.

Trabalho Penoso

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 à moral do menor o trabalho penoso; todavia, houve descuido do constituinte e era ampla a intenção de proibir todo trabalho prejudicial ao menor.

A Constituição, de outro modo, prescreve direitos mínimos, nada impedindo que a legislação ordinária venha 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 nº 8.069/90 supriu essa deficiência, proibindo o trabalho do menor em atividades penosas.

Serviços Prejudiciais

A CLT veda em seu artigo 405, inciso II que é proibido o trabalho de menores ou adolescentes em locais que prejudiquem a sua moralidade, pois haverá uma interferência no desenvolvimento físico, mental, moral e social ou trabalhar em locais que impeça o mesmo de frequentar a escola. O parágrafo 3º do artigo 405 menciona que é prejudicial à moralidade do menor que esteja laborando em teatros, revistas, boates, cinemas (caso neste lugar esteja exibindo produções ilícitas como: filmes pornográficos), cassinos, na produção, composição, entrega ou venda de escritos, cartazes, desenhos, ou outros que prejudique a formação moral, compra e venda de bebidas alcoólicas.

O trabalho do menor também é vedado nos salões de bilhar, bochas, sinucas ou boliches, pois são realizados em locais e horários em que o jovem deverá estar frequentando aulas.

Não é autorizado o menor fazer serviços que exija sua força muscular superior a 20 quilos em trabalho contínuo ou de 25 quilos para o trabalho ocasional.

O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerão de prévia autorização do Juiz da Infância e da Juventude, que irá verificar se a ocupação é indispensável à subsistência do menor, de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo moral (§ 2º do art. 405 da CLT).

DEVERES E RESPONSABILIDADES EM RELAÇÃO AO MENOR

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 (art. 424 da CLT). Não se trata de faculdade, mas de obrigação. Em

relação aos demais responsáveis pelos menores, que não os indicados no art. 424 da CLT, é que a lei determina a faculdade de pleitear a cessação do contrato de trabalho do menor, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral (art. 408 da CLT). Entende-se que nesse caso não haverá necessidade de aviso prévio por parte do menor ao empregador.

Quando a autoridade competente, que é o Juiz da Infância e Juventude, verificar que o trabalho executado pelo menor é prejudicial a sua saúde, a seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções. Se a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pelo Juiz da Infância e Juventude para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do art. 483 da CLT (art. 407 da CLT e seu parágrafo único). O empregador terá o dever de proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de serviço, quando constatado pelo Juiz da Infância e Juventude que o menor trabalha em atividades que lhe são prejudiciais (art. 426 da CLT).

Os empregadores de menores de 18 anos são obrigados a velar pela observância, em seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras de higiene e medicina do trabalho (art. 425 da CLT). O art. 427 da CLT esclareceu de forma positiva que o empregador deve proporcionar tempo suficiente ao menor para que este possa frequentar aulas, o que é medida louvável.

O menor de 18 anos poderá firmar recibo de pagamento de salários, sendo que, quanto a isso, não haverá necessidade da assistência de seus pais ou responsáveis. Quanto à rescisão do contrato de trabalho, o menor terá que ser assistido por seus responsáveis legais, quando for dar quitação das verbas que estiver recebendo (art. 439 da CLT), sob pena de nulidade.

DURAÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

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 é 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.

Após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em dois turnos, haverá um intervalo de repouso, não inferior a 11 horas (art. 412 da CLT). Os menores terão direito de intervalo para repouso e alimentação de uma a duas horas, para trabalhos com jornadas superiores a seis horas, e 15 minutos quando estiverem sujeitos a jornada superior a quatro horas e inferior a seis horas de trabalho.

A duração normal diária do trabalho do menor não pode ser prorrogada, exceto: (a) até mais duas horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 44 horas semanais; (b) excepcionalmente, apenas em casos de força maior, até o máximo de 12 horas, com acréscimo salarial de 50% sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

REGISTRO DE MENORES

Art. 16 – CLT. A carteira de trabalho e previdência social (ctps), além do número, série, data de emissão e folhas destinadas às anotações pertinentes ao contrato de trabalho e as de interesse da previdência social, conterá:

I - fotografia, de frente, modelo 3x4;

II - nome, filiação, data e lugar de nascimento e assinatura;

III - nome, idade e estado civil dos dependentes;

IV - número do documento de naturalização ou data da chegada ao Brasil e demais elementos constantes da identidade de estrangeiro, quando for o caso.

Parágrafo único. A carteira de trabalho e previdência social (CTPS) será fornecida mediante a apresentação de:

a) duas fotografias com as características mencionadas no inciso I;

b) qualquer documento oficial de identificação pessoal do interessado no qual possam ser colhidos dados referentes ao nome completo, filiação, data e lugar de nascimento.

CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O contrato de aprendizagem tem origem nas corporações de ofício, em que o trabalhador ingressava na corporação com o objetivo de aprender e poder desenvolver uma obra que o tornasse mestre.

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.

Art. 428-CLT O contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e 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.

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

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

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

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

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

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

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

SENAI (Sistema Nacional de Aprendizagem Industrial) foi criado por meio do Decreto-lei nº 4048, de 22-1-1942. Visava organizar e administrar a aprendizagem para os industriários (art.2º). O Decreto-lei nº 4481, de 16-7-1942, estabelece a quota de 5% de aprendizes em relação ao total de empregados em cada estabelecimento que demandasse formação profissional.

O Decreto-lei nº 8621, de 10-1-1946, criou o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) para estabelecer a aprendizagem na área comercial (art.1º). Determinou o Decreto-lei nº 8622, de 10-1-1946, que nos estabelecimentos comerciais de mais de nove empregados deveriam admitir aprendizes à razão de 10% sobre o total de empregados de todas as categorias em serviço no estabelecimento (art.1º).

MENOR ASSISTIDO

O Decreto-lei nº 2318, de 30 de setembro de 1986, criou, entre outras coisas, a figura do menor assistido. O § 5º do art. 4º da referida norma determinou que as demais condições relacionadas com o trabalho do menor assistido serão fixadas em ato do poder executivo.

Trata o art. 4º do decreto-lei nº 2318 da obrigação das empresas com seis ou mais empregados de admitirem menores assistidos entre 12 e 18 anos de idade.

O objetivo da norma foi a criação da categoria do menor assistido, de modo a proporcionar uma oportunidade de iniciação à profissionalização, por meio de instituição de assistência social que o encaminhe à empresa.

Determina o art. 68 da lei nº 8069 que o programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições capacitação para o exercício de atividade regular remunerada. Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo. A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Não há recolhimento do FGTS ou incidência da contribuição previdenciária (§4º do art.4º de Decreto-lei nº 2318), pois o menor assistido não vinculação tem com a previdência social. A jornada de trabalho do menor assistido é de 4 horas por dia.