

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ANÁPOLIS
UNIEVANGÉLICA *CAMPUS CERES*
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MARCOSSUEIDER FERREIRA MOISES

**TRABALHO DO MENOR: POSSIBILIDADES E LIMITAÇÕES DE INSERÇÃO DO
ADOLESCENTE NO MERCADO DE TRABALHO**

Ceres – GO
2019

MARCOSSUEIDER FERREIRA MOISES

**TRABALHO DO MENOR: POSSIBILIDADES E LIMITAÇÕES DE INSERÇÃO DO
ADOLESCENTE NO MERCADO DE TRABALHO**

Ceres-GO
2019

MARCOSSUEIDER FERREIRA MOISES

**TRABALHO DO MENOR: POSSIBILIDADES E LIMITAÇÕES DE INSERÇÃO DO
ADOLESCENTE NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ANÁPOLIS- UniEvangélica, campus Ceres como requisito parcial para a Obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Luciano do Valle.

Ceres, dezembro de 2019

FOLHA DE APROVAÇÃO

TRABALHO DO MENOR: POSSIBILIDADES E LIMITAÇÕES DE INSERÇÃO DO ADOLESCENTE NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ANÁPOLIS- UniEvangélica, campus Ceres como requisito parcial para a Obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Membros componentes da Banca Examinadora:

Presidente e Orientador Prof. Ms. Luciano do Valle
UniEVANGÉLICA *Campus CERES*

Membro Titular Profa. Esp. Lilainne Magela
UniEVANGÉLICA- *Campus Ceres*

Membro Titular Prof. Valdivino Ferreira
UniEVANGÉLICA-*Campus Ceres*

Dedico este trabalho aos meus pais **Rui Moises** e **Rosangela Ferreira Moises**, a **minha filha Isabella Oliveira Moises** e minha 'maninha' **Gisele Regina Ferreira Moises** pelo suporte e compreensão nos momentos de dificuldade, seja com olhar de carinho ou palavras de incentivo. Estes me ensinaram que por mais difícil que seja a conquista as vitórias sempre trarão pelas recompensas. Por isso, primeiramente quero agradecer a Deus, e os membros mais importantes da minha família. Obrigado!

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que escreve certo por maneiras tortas, que diante das dificuldades sempre será meu refúgio.

Agradeço ao meu pai Rui Moises, minha mãe Rosangela Ferreira Moises a minha guerreira incansável, e minha 'maninha' Gisele Regina Ferreira Moises, além da minha filha Isabela Oliveira Moises que apesar de muito pequena me faz sempre ser um homem melhor, foram suas palavras de apoio que me impulsionaram a atingir esse sonho.

Ao meu orientador Prof.^a. Ms. Luciano do Valle, pela paciência nas orientações e conselhos que abrilhantaram a conclusão desta monografia.

Agradeço a todos os professores por me proporcionar os meios de adquirir o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, pela dedicação não somente por ensinar, mais principalmente por terem me feito aprender.

Agradeço ainda aos meus amigos, com destaque especial a Sonia Mendes, David e Jose Carlos pelas alegrias, tristezas compartilhadas. E por me ensinar o conceito de amigos da faculdade. Além de uma pessoa especial que me faz cada dia mais feliz, a minha companheira, amiga, mulher, minha namorada Susana Marcia, minha "pretinha".

O SENHOR é o meu pastor, nada me faltará.
Deitar-me faz em verdes pastos, guia-me mansamente a águas
tranquilas.
Refrigera a minha alma; guia-me pelas veredas da justiça, por amor
do seu nome.
Ainda que eu andasse pelo vale da sombra da morte, não temeria
mal algum, porque tu estás comigo; a tua vara e o teu cajado me
consolam.
Preparas uma mesa perante mim na presença dos meus inimigos,
unges a minha cabeça com óleo, o meu cálice transborda.
Certamente que a bondade e a misericórdia me seguirão todos os
dias da minha vida; e habitarei na casa do Senhor por longos dias.

Bíblia Sagrada, Salmo 23:1-6.

RESUMO

O presente trabalho discorre acerca de uma observação crítica a respeito dos preceitos jurídicos que tutelam o labor do adolescente. Retrata as transformações históricas e normativas das garantias trabalhistas do menor ao redor do mundo, sobretudo, no Brasil, descrevendo a evolução das normas constitucionais brasileiras, além de delinear um parâmetro conceitual de menor. Expressa o alicerce jurídico que resguarda o trabalho do adolescente, visto que, está figura em uma situação de desenvolvimento tanto físico, psíquico e social. Logo são salientadas as peculiaridades do labor do adolescente referente a idade, local de trabalho e horários que este trabalhador pode trabalhar. Dessa forma, também se destaca os contratos de aprendizagem e de estágio, que busca incentivar o crescimento profissional do adolescente, isto posto traz se também as divergências jurisprudenciais quantos os trabalhos que podem ser desempenhados pelo menor.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho do menor. Atividade em sentido estrito. Trabalho insalubre. Contrato de aprendizagem. Adolescente

ABSTRACT

This paper discusses a critical observation about the legal precepts that protect the adolescent's work. It portrays the historical and normative transformations of the labor guarantees of the minor around the world, especially in Brazil, describing the evolution of the Brazilian constitutional norms, besides outlining a conceptual parameter of minor. It expresses the legal foundation that safeguards the work of the adolescent, since this figure is in a situation of physical, psychic and social development. Soon, the peculiarities of the adolescent's work regarding the age, place of work and hours that this worker can work are highlighted. Thus, it also stands out the apprenticeship and internship contracts, which seeks to encourage the adolescent's professional growth, this brings also the jurisprudential divergences regarding the works that can be performed by the minor.

KEYWORDS: *Child labor. Activity in the strict sense. Unhealthy work. Learning contract. Teenager*

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
<i>Caput</i>	Cabeça
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
Inc.	Inciso
MP	Ministério Público
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	norma Regulamentadora
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1 - EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITUAL DO TRABALHO DO ADOLESCENTE.....	14
1.1 No âmbito Internacional.....	14
1.2 No Âmbito Nacional.....	18
1.3 Conceitos de menor em vários ramos do direito.....	22
1.3.1 Estatuto da Criança e do Adolescente.....	22
1.3. 2 Direito Civil.....	24
1.3.2 Direito Penal.....	25
1.3.3 Direito Constitucional.....	25
1.3.4 Direito do Trabalho.....	26
CAPÍTULO 2: TRABALHOS VEDADOS AO ADOLESCENTE.....	28
2.1 Distinção entre trabalho ilícito e trabalho proibido.....	28
2.2 Trabalho noturno.....	30
2.3 Trabalho insalubre.....	31
2.4 Trabalho perigoso.....	33
2.5 Trabalho penoso.....	34
2.6 Trabalhos prejudiciais.....	37
CAPÍTULO 3: – POSSIBILIDADES DE TRABALHOS QUE PODEM SER EXERCIDAS PELO ADOLESCENTE.....	40
3.1 Distinção entre Trabalho e atividade em sentido estrito.....	40
3.2 O adolescente empregado.....	42
3.3 Contrato de aprendizagem.....	44
3.4 Contrato de Estagio.....	48
3.5 Trabalho Educativo.....	50
3.6 Trabalho Familiar.....	51
3.7 Competência para analisar o pedido de autorização para trabalhos artístico.....	52
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	55
REFERÊNCIAS.....	60

INTRODUÇÃO

Os aspectos históricos do trabalho do jovem buscam demonstrar que este labora atividades com o intuito de aprender um ofício. Contudo, a cultura capitalista impôs ao menor trabalhar a fim de conquistar uma profissão e conseqüentemente obter êxito financeiro. A necessidade de colaborar com a renda familiar também propicia a inserção, principalmente do adolescente em uma relação trabalhista, que na maioria das vezes é abusiva.

Dessa forma, diante das inúmeras crises econômicas enfrentadas pela humanidade no decorrer da história, é comum a adolescente sofrer algumas espécies de exploração. Isso tudo acompanhada pela visão da família que estes devem aprender um ofício. Estes são colocados à disposição da própria entidade familiar ou até mesmo de outrem, que em regra, se aproveitam do auxílio e nem os recompensam.

Logo, o ordenamento jurídico tem se dedicado a ampliar os direitos trabalhistas dos jovens, e assim inibir a exploração infantil. Tal justificativa se alicerça em preceitos de condão físicos e psicológicos, pois é notório que jornadas de trabalho demasiadas e desempenhadas em determinados ambientes, como em locais subterrâneos ou que contenham substâncias explosivas ou tóxicas, estes podem acarretar ao adolescente prejuízos em seu desenvolvimento, principalmente no crescimento educacional. Dessa forma, tornam-se adultos doentes e inaptos, implicando em distúrbios sociais futuros.

Visto que o empregador que resolve convencionar um contrato de emprego com um empregado adolescente, geralmente o faz de forma informal, visto que este tem um status de superioridade. Dessa forma impõem-se jornadas de trabalhos excessivas com trabalhos degradantes, que em muito prejudicam o desenvolvimento do jovem trabalhador.

A entidade familiar tem o dever de proteger o menor, tanto fisicamente quanto psicologicamente. Todavia, diante é uma relação de trabalho em que o menor está inserido tendo direitos suprimidos, se omitem sob alegação que é 'melhor estar apreendendo uma profissão que estar na rua aprendendo o que não presta'.

A exploração do trabalho do adolescente acarreta a este indivíduo em formação prejuízos irreparáveis. Atividades laborais exercidas pelo jovem com jornadas exorbitantes ou desempenhadas em locais ou em horário incompatível com suas

rotinas de estudo, podem ocasionar um demasiado esgotamento, tanto físico quanto mental, no qual poderá produzir sequelas para toda a vida, além de fomentar a evasão escolar.

Compelidas pelas desigualdades sociais, famílias que possuem baixa renda e residem em condições precárias são obrigadas pela escassez de recursos financeiros, a admitir que seus filhos trabalhem. Mesmo que estas atividades laboradas por este, sejam em condições degradantes. A renda que estes adquirem com o trabalho são essenciais, para que não faltam o mínimo à sua subsistência.

Dessa forma, o ordenamento jurídico brasileiro busca coibir prática abusivas de trabalho prejudiciais ao trabalhador infante-juvenil, uma vez que, deve ser assegurado ao menor um desenvolvimento fisiológico, moral e social. Diante do costume dos empregadores em contratar funcionários com experiência, é indispensável a prática de políticas sociais de inserção do jovem no mercado de trabalho de maneira adequada.

Contudo, cabe salientar que a legislação busca inserir o jovem no mercado de trabalho, especialmente através do instituto da aprendizagem, que é uma ferramenta que busca promover uma formação técnico profissional ao menor, afim de desenvolver um regime de inclusão, abrindo caminho para o mercado de trabalho, garantindo direitos sociais, além de permitir o crescimento intelectual, assegurando o preceito constitucional da dignidade da pessoa humana.

Logo, com a exigência do mercado de trabalho globalizado, é necessário que adolescente busque o primeiro emprego para que este adquira experiência prática, nunca se descuidando do aperfeiçoamento teórico. Dessa maneira, o Estado busca a implementação de políticas sociais a fim de promover a inclusão social do jovem no concorrido mercado de trabalho. Com a finalidade de promover o desenvolvimento de competências fundamentais para que estes se tornem profissionais saudáveis e aptos.

Outro benefício da inserção da adolescente no mercado de trabalho é que este terá contato com os processos organizacionais, atribuindo-lhe responsabilidades, além de proporcionar uma remuneração, visto que o jovem inserido em políticas de inclusão social muitas vezes são indivíduos vítimas de circunstâncias de carência financeira e social.

Isto posto, o propósito do presente trabalho monográfico foi analisar a inserção do adolescente no mercado de trabalho, observando as possibilidades e limitações

descritas na legislação brasileira, considerando a condição peculiar de desenvolvimento desse indivíduo, que o ordenamento jurídico basilar resguarda de forma bem efetiva.

Nessa perspectiva, o presente trabalho acadêmico teve como enfoque geral abordar a evolução histórica do trabalho do menor e uma perspectiva epistemológica do conceito de menor a depender do ramo jurídico a ser analisado. Logo, também examinou as espécies de trabalhos que a legislação proibi que este obreiro desenvolva, além de ter elencado os contratos de trabalho que este pode firmar.

A dissertação monográfica buscou compreender as formas corretas de inserção do adolescente no mercado de trabalho, visto que o labor prematuro na maioria das vezes traz consequências irreparáveis. Por essa razão e de extrema importância debater os fundamentos da legislação vigente, para mensurar os riscos e os efeitos do trabalho precoce do adolescente, além dos benefícios da inserção correta do mesmo no mercado de trabalho.

A pesquisa se baseou em um método qualitativo, que tem como perfil uma análise minuciosa do assunto estudado e a concepção realista dos dados. Utilizou-se o recurso dedutivo, saindo de uma situação genérica para um particular, tendo como base conceitos doutrinários e jurisprudenciais e o arcabouço jurídico acerca do tema. O trabalho partiu da interpretação histórica do trabalho do menor, perpassando pelos trabalhos proibidos a este, até alcançar as espécies de trabalho que este pode desempenhar.

Por conseguinte, o primeiro capítulo do presente estudo tratou da evolução histórica do trabalho do menor, descrevendo as modalidades de trabalhos que estes desempenhavam em períodos históricos remotos. Discorreu acerca das legislações trabalhista internacionais a respeito do tema, apreciando os avanços jurídicos trabalhistas e constitucionais da legislação brasileira. Apresentou uma análise conceitual do termo menor nos diversos ramos jurídicos brasileiros

O segundo capítulo trouxe uma distinção entre trabalho proibido e ilícito, além de enumerar os trabalhos que são vedados ao adolescente desempenhar, ou seja, trabalhos que podem gerar risco a sua integridade física, ou que em suas essências expõem o menor a substâncias que com o decorrer do tempo pode gerar risco a sua saúde. Também discorreu sobre os trabalhos que infringem a moral e os bons costumes do grupo social, este também são proibidos pois prejudicam o amadurecimento psicossocial do adolescente.

Por fim, o terceiro capítulo dissertou sobre as modalidades de trabalhos que o adolescente pode desempenhar, explanou os requisitos que o empregador deve respeitar para efetuar esta contratação. Apresentou a divergência jurisprudencial acerca do trabalho desempenhado por artistas mirins, se estes tratam-se de trabalho ou atividade em sentido estrito.

CAPÍTULO 1 - EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITUAL DO TRABALHO DO ADOLESCENTE

As ciências jurídicas são manifestações históricas-culturais, para compreender seus institutos se faz necessário analisar suas evoluções históricas. Ao se examinar os parâmetros históricos do trabalho do adolescente pode se assimilar com sagacidade os dilemas contemporâneos. Posto que, a percepção do transcurso histórico demonstra de que maneira certas disciplinas jurídicas evoluem. Entender a evolução histórica, bem como as características sociopolíticas e econômicas do trabalho do menor é verificar as raízes da exploração infantil.

1.1 No âmbito Internacional

Na história da humanidade, não há registros que evidencie em que momento o jovem foi inserido no mercado em relações laborais. Todavia, tal prática sempre está ligada a dificuldade econômica enfrenta pela entidade familiar. Quando esta necessita da obtenção de uma renda extra. Submetem seus filhos a relações de empregos exploradoras, afim de estes complementem a renda familiar.

O trabalho do menor possui relatos no antigo Código de Hamurabi, datado de dois mil anos, no qual este trazia algumas disposições de respaldo aos menores tidos como aprendizes. Em civilizações do Egito, Grécia e Roma os filhos de descendência escrava eram tidos como propriedades dos senhores, sendo estes exigidos o labor de certos trabalhos para o senhorio ou até mesmo a terceiros (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Entende-se que os escravos eram como uma espécie de bens. Logo, estes não eram considerados com indivíduos, mais sim uma parcela do patrimônio de seus senhores. Não eram detentores de direitos, sua única função era gerar renda. Diante dessa concepção, os filhos de escravos eram tidos como bens acessórios, e seus pais o bem principal. Dessa maneira, toda renda obtida com o seu trabalho deveria ser revertida ao senhorio de escravo.

Surge no século XII, frente ao feudalismo, a ideia de corporações de ofício que se caracteriza com

O comércio já havia deixado de ser atividade característica só de algumas culturas ou povos. Difundiu-se por todo o mundo civilizado. Durante o Renascimento Comercial, na Europa, artesãos e comerciantes europeus reuniam-se em corporações de ofício, poderosas entidades burguesas (isto é, sediadas em burgos) que gozavam de significativa autonomia em face do poder real e dos senhores feudais. Nas corporações de ofício, como expressão dessa autonomia, foram paulatinamente surgindo normas destinadas a disciplinar as relações entre os seus filiados. Na Era Moderna estas normas pseudo-sistematizadas serão chamadas de Direito Comercial. Nesta sua primeira fase de evolução, ele é o direito aplicável aos membros de determinada corporação dos comerciantes. Os usos e costumes de cada praça ou corporação tinham especial importância na sua aplicação (COELHO, 2012, p. 24).

A ideia de corporação retratava um conjunto de agricultores organizados, que buscavam o domínio do mercado, e conseqüentemente assegurando benefícios aos seus dirigentes. Essas instituições eram caracterizadas por três tipos de níveis: aprendizes, companheiros e mestres.

Os trabalhadores jovens eram inseridos na classe de aprendiz. Russomano (*apud* JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019) aduz que a categoria aprendiz está rigorosamente subordinada a figura de seu mestre. Tal classe era composta por jovens que, como o seu título traz, tinha um único papel de aprender um ofício. Sujeitar-se ao método de aprendizagem, com o transcorrer do tempo ascendia-os a categoria de companheiros, visto que, nesse patamar possuíam autonomia pessoal. Para monopolizar a mão de obra barata, o mestre vedava que seus aprendizes alcançassem o status de mestre, por mais qualificações que estes possuíssem, a fim de evitar a disputa por discípulos obedientes.

Dessa forma os mestres se utilizavam dos poderes que lhe eram atribuídos pelo sistema de corporação para impor sua superioridade. Portanto, o instituto da aprendizagem se caracterizava com um costume que propiciava a exploração, impondo uma prática de trabalho árduo, além de um sistema rigoroso de disciplina.

Nessa fase histórica do trabalho do adolescente, este era inserido em relações de trabalho abusivas, no qual deveria trabalhar arduamente de forma subordinada aos seus mestres. Tal poder era atribuído pela sociedade e pela entidade familiar, que buscava nesse sistema uma maneira de complementar a renda familiar.

O trabalho do adolescente se tornou uma figura mais recorrente em decorrência da Revolução Industrial (1760 a 1860), conseqüentemente, onde se fez necessário à regulamentação do direito do trabalho. A utilização de mão de obra de jovens substituiu o trabalho desempenhado pelos homens, uma vez que os maquinários não ensejavam

o emprego de tanto esforço. Segundo Barros (2014), com a mecanização do trabalho se tornou possível o emprego das denominadas “meias-forças dóceis”, não dispostas a pleitear direitos. Logo, suportavam salários míseros com jornadas de trabalho excessivas, em condições de higiene precárias, e com enorme incidência de graves acidentes de trabalho.

Com o surgimento das indústrias advindas a Revolução Industrial, manifestase também a séria necessidade de se diminuir despesas de produção, especialmente com mão de obra operária. A solução foi o emprego de menores, ou seja, um meio eficaz de rivalizar com a concorrência. A classe patronal embasada nos princípios do liberalismo econômico e do individualismo jurídico, que na época eram invioláveis, empregava essa classe impúbere. Assim, Gomes e Gottschalk (2012, p. 444) ilustra que “os abusos desse liberalismo cedo se fizeram patentes aos olhos de todos, suscitando súplicas, protestos e relatórios em prol de uma intervenção estatal em matéria de trabalho dos menores”.

Com o surgimento dos primeiros preceitos jurídicos, em várias partes da Europa que regulamentava as matérias do Direito do Trabalho. Nasce também a necessidade de regularizar o trabalho dos menores. Surge a primeira norma que regulamenta esta espécie de trabalho que é

Foi a *Moral and Health Act*, de Roberto Peel, na Inglaterra em 1802, a primeira manifestação concreta que corresponde à ideia contemporânea do Direito do Trabalho. Esse ato proibiu o trabalho de menores por mais de dez horas por dia, bem como o trabalho noturno (GOMES; GOTTSCHALK, 2012, p.444).

Esta manifestação foi ponto de partida para vários países europeus buscarem regulamentar o trabalho do menor, suscitado pelo clamor social. A sociedade até então omissa as brutais consequências da exploração de jovens, passou a observar as visíveis doenças e mortes decorrentes do trabalho árduo, dessa forma surge a necessidade da intervenção estatal.

Segundo Barros (2014) no ano de 1813 a França regulamentava a idade mínima para o trabalho em minas, que era de 10 anos. Contudo, houve um retrocesso em 1841, pois editou-se uma legislação no qual se permitia o emprego trabalhadores com 8 anos de idade em oficinas. Todavia, foi somente em 1874 que a sociedade francesa editou normas de proteção eficazes, no qual se vedava jornadas de trabalho com mais de 12 horas diárias para menores com idade inferior a 16 anos. Já para

indivíduos com idades entre de 10 a 12 anos sua jornada de trabalho não poderia ultrapassar 6 horas diárias. A referida lei também limitava o emprego em fábricas e locais subterrâneos de menores de 12 anos, além do trabalho noturno para menores de 16 anos.

Verifica-se, mesmo de maneira lenta, a necessidade de o Estado intervir nas relações trabalhistas, onde até então predominava-se o liberalismo contratual. Por intermédio de normas protecionistas, tal intervenção estatal tinha a finalidade de equilibrar as relações entre os jovens trabalhadores e seus empregadores. Visto que em virtude dessa liberdade contratual eram evidentes as explorações e os danos causados a essa classe da sociedade.

Em meados do século XIX, países como Alemanha, Itália e Suíça viram a necessidade de regulamentar o trabalho do menor, no âmbito das relações sociais e trabalhista. Diante das condições miseráveis que a política econômica liberal e o pensamento jurídico e filosófico adotado na época propiciava, houve uma depreciação da categoria obreira, especialmente na esfera do trabalho do jovem. Tal circunstância é questionável, visto que, países como Alemanha, Itália e Suíça, já possuíam normas constitucionais tidas como democráticas. No ano de 1874 na Suíça foi implantado no texto constitucional do país disposições referentes ao labor do menor em indústrias (GOMES; GOTTSCALK, 2012).

Com o passar do tempo, verificou-se que o direito referente ao trabalho do menor, deveria ser resguardado constitucionalmente, pois, tal preceito deveria constar na base de todo direito positivo, que é a Constituição de uma determinada sociedade. A Constituição é o documento jurídico onde se estabelece a organização do Estado e principalmente disciplina a organização de uma sociedade. Desta forma, as efetivações dos preceitos trazidos por uma Constituição visam assegurar direitos coletivos e individuais, em um determinado grupo social. Além, de preservar princípios importantes daquele momento, em que o grupo social vive.

De acordo com Comparato (*apud* MARTINS, 2014) os direitos trabalhistas do menor foram elevados a direitos constitucionais na América Latina, com a Constituição Mexicana, decorrente da Revolução Zapatista em 1917. Tal Constituição conferiu aos direitos trabalhistas o atributo de direito fundamental, simultaneamente com as garantias individuais e coletivas. À vista disso, várias outras sociedades seguiram esta corrente.

A Carta Magna Alemã de 1919 denominada de Constituição de *Weimar*, seguiu

a mesma vertente, além de todas as convenções estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) onde no mesmo ano de 1919 na Conferência de Washington regulamentou-se preceitos que já integravam o texto constitucional mexicano, como a faixa etária mínima de emprego de menor em fabricas e o labor noturno.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) preocupou-se com o trabalho do menor, uma vez que, em 1919 em Washington foi aprovado a Convenção nº 5, onde são elegidos vários preceitos relativos à contratação de menores de 14 anos, ratificando essa faixa etária como requisito mínimo. Tal convenção proíbe a admissão de indivíduos com menos de 14 anos em minas, canteiros, industrias, construção naval, centrais elétrica, transporte e construções.

A partir daí nos anos subseqüentes são aprovadas várias outras Convenções, como as de número 6, 7, 10,13 e 15, além de várias outras editadas até os dias atuais. Dentre as outras proibições que estas Convenções proíbem estão o trabalho noturno; o trabalho agrícola para menores de 14 anos; atividades que exige a utilização de cerusa, sulfato de chumbo, ou outros elementos nocivos à saúde dos menores de 18 anos.

1.2 No Âmbito Nacional

No Brasil, especialmente no período colonial, predominava-se o trabalho escravo, trabalhadores cativos que eram tidos como patrimônio, no qual eram explorados desumanamente por seus senhores. Isto posto, Manus (2015) sustenta que “o trabalho executado no Brasil, nessa fase, salvo poucas exceções, era aquele desenvolvido pelos escravos, que, eram considerados como coisa, não eram sujeitos de qualquer direito”. Sendo assim, os filhos dos escravos também eram propriedades dos senhores de escravos. Logo, eram obrigados a trabalhar. Contudo, toda e qualquer renda obtida com esse trabalho deveria ser revertida em sua integridade a seu senhorio.

Desde período do colonial até a década de 30, o direito do trabalho do adolescente tinha como característica principal o liberalismo, no qual se propiciava a exploração, pois eram tidos como trabalhadores de fácil dominação, e que não possuíam direitos consolidados. É tão evidente que as constituições de 1824 e 1891

não fazem menção a direito de cunho trabalhista, reflexos de conceitos liberalistas adotados em países europeus que refletiam nas normas brasileiras. Neste sentido, Barros (2014) elucida que tais constituições possuem caráter omissivo, no que diz relação ao trabalho do jovem.

Contudo, cabe ressaltar que em 1927 há a promulgação do Código de Menores uma das primeiras legislações que buscaram tutelar o trabalho do menor no cenário jurídico brasileiro. Advindo de um período histórico autoritário e patriarcal, onde não havia qualquer preocupação referente ao trabalho do impúbere, este foi uma resposta protetória aos inúmeros casos de exploração. A basilar finalidade era a proteção social, o Estado tinha o dever legal de zelar pela paz social, pois era notório a fragilidade social do jovem em situação de abandono, delinquência e exploração, que na maioria das vezes era visto como um meio de alavancar os índices produtivos.

Apesar de possuir um sentido pejorativo, seu foco era propiciar a garantia de direitos aos menores em situação de abandono ou criminalidade. O aspecto discriminatório desse preceito legal está relacionado a definição de menor, pois este era diferenciado somente pela sua conduta que na maioria das vezes era criminosa, sendo este não detentores de direitos (MOURA, 2015).

Tal legislação foi construída em um momento histórico em que a sociedade brasileira sofreria inúmeras transformações no campo político e social. Em decorrência de um aumento populacional desenfreado, e um anseio do Estado para acelerar o desenvolvimento econômico do país, acarretam a elevação dos índices de desigualdade sociais e trabalhistas.

Costa (2012) compactua desse pensamento, pois afirma que os registros históricos brasileiros demonstram que no final da década de 1920 as metrópoles brasileiras eram caracterizadas por um crescimento desenfreado da população. Logo, esse crescimento elevou os índices de mazelas sociais, tais como o aumento de desempregados, da prostituição, de mendigos e crianças que passaram a residir nas ruas dos grandes centros urbanos.

Com a promulgação do Código de Menores (1923) regulamentou-se o labor do menor, inclusive impedindo o trabalho de indivíduos com menos de 12 anos de idade. Do mesmo modo proibia-se o obreiro menor trabalhar em ambientes insalubres, ou que expusesse este a alguma condição de risco. Tal normativa previa a aplicação de multas a empregadores que infringissem os preceitos impostos pelo código. Isto posto, os menores acabaram por adquirir alguns direitos apesar do referido preceito

legal disseminar a discriminação (MOURA,2015).

Através da ascensão de Getúlio Vargas ao poder no ano de 1934, governo este que possuía caráter populista, criou-se normas que beneficiaram os trabalhadores. Tal governo buscou através de políticas sociais, especialmente trabalhistas, conduzir a massa de trabalhadores oprimidos para seu lado, tornando-os apoiadores de seu governo. Contraponto os regimes governamentais antes adotados.

O governo Vargas chega ao poder com a Revolução de 1930, onde houve a ruptura do regime governamental liberal. Contudo, nesse período manifestaram-se várias legislações de cunho trabalhistas, tanto de caráter individual quanto coletivo. Buscou-se implantar normas sociais e trabalhistas, desconsiderando o individualismo industrial exploratório, empenhando-se para melhorar as condições de vida do trabalhador (MANUS, 2015).

Nota-se, que através de um governo intervencionista, direitos sociais dos jovens antes suprimidos, agora eram assegurados. Constituições que foram elaboradas depois desse período, trouxeram em seu bojo garantias relativas ao trabalho desempenhado pelos jovens. Eram um início da proteção do Estado a aqueles que antes eram tidos como mãos de obra dóceis, passivas de exploração.

De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2019), as cartas constituintes de 1934, 1937 e 1946 promulgavam direitos trabalhistas importantes, especialmente ao que tange ao jovem trabalhador. Proibia-se o labor de qualquer trabalho ao menor de 14 anos, além do trabalho noturno aos menores de 16 anos. E aos jovens com idade inferior a 18 anos era vetado o desempenho de atividades em indústrias tidas como insalubres. Foi neste mesmo período que o Governo provisório ratifica a convenção nº 5, tida como um divisor na proteção do trabalho do jovem. Tais constituições vedavam a distinção salarial para o mesmo trabalho em decorrência de idade.

Ressalta-se que no ano 1943 surge a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dessa maneira buscou-se regulamentar o trabalho tanto urbano quanto rural, procurando intimidar relações abusivas de trabalho e construindo meios processuais para dirimir litígios coletivos e individuais. Tal norma traz os deveres dos responsáveis legais do adolescente, bem como dos empregadores, isto é evidente nos artigos 424 e 425 da referida lei

Art. 424 - É dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães, ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral.

Art. 425 - Os empregadores de menores de 18 (dezoito) anos são obrigados

a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras da segurança e da medicina do trabalho.

A referida legislação é uma significativa ferramenta de resguardo ao obreiro, oriunda de um período histórico que a classe trabalhadora era subordinada a qualquer tipo de atividade para obter o sustento próprio e de seu grupo familiar. A CLT buscou e busca regulamentar, organizar e tornar mais democrático as relações empregatícias, assim propiciando a paz social entre empregados e empregadores. Conseqüentemente, assegurando a produtividade e o direito a uma contraprestação justa ao trabalhador pelos serviços prestados.

Apesar da Constituição de 1967 ter sido construída sob preceitos autoritários, no qual se suprimia grandes direitos sociais, esta, contudo, preservou-se alguns direitos trabalhistas, mas no que compete ao trabalho do menor houve um retrocesso, pois, a idade mínima para o labor que antes era de 14 anos passa a ser de 12 anos de idade. Com o advento da Constituição de 1988, tida como inovadora, pois resguardar direitos sociais de trabalhistas importantes. Buscou trazer um conceito de igualdade, sobretudo ao jovem trabalhador. No entanto, foi com a Emenda Constitucional de nº 20 de 1998, que o legislador se preocupou com a formação profissional da juventude, além do veto a trabalhos tidos como prejudiciais ao adolescente.

A Carta Magna de 1998 preconiza em seu capítulo referente a direitos sociais, em particular no artigo 7º, XXXIII, que é “proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”.

Manifesta-se em 1990 a necessidade da criação de uma normatização singular, onde ampare completamente as crianças e os adolescentes da sociedade brasileira. Em 13 de junho de 1990 e proclamada à lei 8.069 intitulada como o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), onde designa os direitos e deveres da sociedade e do Estado no que diz respeito à criança e ao adolescente.

Jorge Neto e Cavalcante (2019) explicam acerca dos princípios e motivos da proteção do Estado frente ao trabalho da criança e do adolescente. A tutela do Estado para com o labor de crianças e adolescentes fundamenta-se em causas fisiológicas, de segurança pessoal, de salubridade, moral e cultural. As justificativas baseadas no princípio fisiológico visam resguardar crescimento físico, impondo regras limitando

cargas horárias excessivas de trabalho ou qualquer outra atividade que necessite do emprego de força e energia física.

A proteção a exposição de risco de acidentes de trabalho ou atividades nocivas à saúde do adolescente se respalda nos motivos de segurança pessoal e salubridade. A proteção moral pretende preservar o jovem de práticas tidas como ilícitas ou que a própria sociedade tem como questionável. Quanto aos motivos culturais, este tem por objetivo garantir um desenvolvimento educacional apropriado.

Percebe-se que o legislador teve a pretensão de proteger a formação física, biológica, moral e cultural de seus impúberes. Preservando-os de práticas de atividades nos quais lhe ocasionaram deformidades físicas, e conseqüentemente protegendo a saúde. Impedir que tivesse contato com condutas ilícitas ou qualquer outra prática que possa intervir em sua formação moral. Além de garantir que este goze de oportunidades educacionais de forma exclusiva, e assim não seja vítima da evasão escolar.

1.3 Conceitos de menor em vários ramos do direito

Para as ciências jurídicas e sociais o vocábulo menor tem conotação diversa a depender do ramo jurídico a ser analisado. No âmbito civil tal termo está relacionado a capacidade para praticar atos da vida civil, já na esfera penal se relaciona a imputar sanções penais a certo indivíduo. No direito trabalhista e constitucional menor é o indivíduo que não tem capacidade trabalhista plena. E por fim a o ECA traz a distinção ente criança e adolescente.

1.3.1 Estatuto da Criança e do Adolescente

No que toca a esfera conceitual de menor, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) ilustra em seu artigo 2º uma distinção entre criança e adolescente. O primeira compreende aquele indivíduo de até doze anos de idade incompletos. Já o adolescente é aquela pessoa com idade entre doze e dezoito anos.

O manifesto preceito legal caracteriza de maneira positiva quais indivíduos são tidos como crianças e quais são adolescentes, uma vez que o ECA principia situações

que ensejam tratamento diversos a estas categorias. Refere-se a uma definição legal e puramente pragmática, contudo vale salientar que outros ramos jurídicos podem se servir de critérios etários distintos. Destaca-se apontar que parâmetros internacionais tem o terminologia criança para delinear indefinidamente indivíduos com faixa etária menor que dezoito anos (DIGIÁCOMO, 2013).

Note-se que o termo menor tem aceção imprecisa, dessa forma o legislador ao construir o Estatuto da Criança e do Adolescente julgou inadequado para definir crianças e adolescentes visto que tem caráter discriminatório. O antigo Código de Menores do Brasil (Decreto nº 17943-A, de 12 de outubro de 1927) ratificava preconceitos sociais de exclusão, pois menor era o membro da sociedade com menos 18 anos de idade que se encontrava em situação de irregularidade, o conceito de menor estava relacionado ao abandono e delinquência.

O referido código aduzia uma distinção entre criança e menor, que via de regra não estava pautado na idade do indivíduo. A locução menor era empregada para crianças e adolescentes que se encontravam em situação de marginalização, geralmente conferido a membros das classes mais pobres da sociedade. Portanto os membros de famílias que eram possuidoras de bens não poderiam se designados por esse vocábulo.

Em decorrência desse preceito jurídico errôneo, criou-se na cultura popular a ideologia de que a locução menor está relacionada a indivíduos criminosos ou a vítima de abandono e maus tratos. O Estado mesmo que inconscientemente fomentava a discriminação dos jovens mais pobres da sociedade, este preocupou-se somente em regular problemas sociais, que em regra o menor era a principal vítima.

Isto posto, alude Digiácomo (2013) que com o advento do Estatuto da Criança e do Adolescente há uma abstenção da utilização do vocábulo 'menor' uma vez que, é detentora de concepção preconceituosa e depreciativa. O Estado Democrático de Direito trazido pela CF/88 estabelece orientações acerca da criança e do adolescente como detentores de garantias fundamentais, como o respeito à dignidade, além de determinar que toda a sociedade resguarde os direitos dos impúberes. O ECA assegura a criança e à adolescente prioridade absoluta, buscando protegê-los de qualquer forma pejorativa de opressão e preconceito.

Apesar de inadequado o vocábulo menor este, todavia continua a ser empregado em algumas normativas legais vigentes, tais como a Constituição Federal, o Código Civil e a própria Consolidação das Leis Trabalhistas. Contudo, ambos os

institutos jurídicos visam proteger direitos dos jovens, evidenciando o dever da sociedade e do Estado de promover um ambiente justo livre e igualitário para os membros juvenis da sociedade.

1.3.2 Direito Civil

A denominação conceitual de menor sofre variações a depender o ramo jurídico a ser analisado. No âmbito civil o termo menor está relacionado a capacidade de pleitear direito e conseqüentemente arcar com obrigações. Logo, o Código Civil de 2002 traz duas hipóteses de incapacidades no que se refere ao menor, a incapacidade absoluta preconizada no artigo 3º, I, “são absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil: os menores de 16 (dezesseis) anos”.

Dessa forma Gonçalves (2012) aponta que tal incapacidade fomenta a vedação absoluta do menor de 16 anos, de praticar atos da vida cível. O desrespeito a tal preceito poderá ocasionar a nulidade das ações. Os feitos só serão exclusivamente praticados pelo responsável legal deste. Verifica-se a necessidade de se tutelar os indivíduos que não detêm o razoável discernimento para deliberar acerca de seus próprios atos. Em decorrência dessa limitação etária, estes carecem de auxílio dos pais ou responsável.

A outra espécie de incapacidade adotada pelo ordenamento civil brasileiro é a relativa, no qual está disposto no artigo 4º I, “são incapazes, relativamente e certos atos, ou a maneira de os exercer: os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos”. Dessa forma, a legislação em questão conclui que ao atingir essa determinada idade o adolescente adquirir uma razoável sagacidade, viabilizando que este conduza alguns atos jurídicos, contudo é imprescindível que seja amparado por seu responsável legal.

1.3.3 Direito Penal

No Direito Penal Brasileiro o conceito de menor está correlacionado a imputabilidade. Tal preceito está descrito no artigo 27 do Código Penal, “os menores de 18 (dezoito) anos são penalmente inimputáveis, ficando sujeitos às normas

estabelecidas na legislação especial” (Lei nº 7.209, de 11.7.1984).

Logo, se faz necessário entender o conceito e imputabilidade, que nada mais é do que responsabilizar certo indivíduo por uma conduta que a legislação penal veda, lhe aplicando uma determinada sanção. Contudo, só é aplicável tal orientação aquele que tem faculdade de entender a natureza delitiva de suas ações. Portanto, o legislador entendeu que o menor não dispõe de maturidade e discernimento suficiente, em razão de sua idade para compreender os princípios sociais e as implicações que sua conduta ocasiona.

Isto posto, imputabilidade aplicável ao menor é caracterizado como

Imputabilidade é o conjunto de condições pessoais que dão à agente capacidade para lhe ser juridicamente imputada a prática de um fato punível. Constitui, como sabemos, um dos elementos da culpabilidade. Deve se observar se o indivíduo tem condições pessoais de compreender o que fez, se possui higidez biopsíquica, saúde mental mais capacidade de apreciar a criminalidade do fato e maturidade, o desenvolvimento físico-mental que permite ao ser humano estabelecer relações sociais bem adaptadas, ter capacidade para realizar-se distante da figura dos pais, conseguir estruturar as próprias ideias e possuir segurança emotiva, além de equilíbrio no campo sexual (NUCCI 2014, p.261).

De acordo com os preceitos adotados pelo Código Penal Brasileiro são tidos como inimputáveis os menores com menos de dezoito anos, ou seja, se estes cometerem alguma conduta ilícita estarão subordinados à legislação especial, que é o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). O artigo 104 regulamenta a inimputabilidade do menor de dezoito anos, e no parágrafo único preceitua que a faixa etária a ser observada é a da data do fato.

1.2.4 Direito Constitucional

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, onde se estabeleceu um conjunto inovador de ideologias políticas, sociais, econômicas e culturais. A visão de Estado Democrático de Direito trazido pela Carta Magna, motivou inúmeros progressos frente ao pensamento capitalista de favorece a exploração de classe trabalhadora, especialmente aos jovens obreiros. Tais preceitos jurídicos basilares reconhece que os adolescentes são indivíduos em circunstancias singular de amadurecimento, que necessitam de preferência na criação de políticas de cunho

social, sem discriminação, seja de raça, opção sexual, religiosa, grupo social ou condição econômica.

A Constituição Federal atribuiu a responsabilidade ao Estado, a família e a todo e qualquer membro da sociedade o dever de cuidar e proteger da criança e do adolescente. O legislador constituinte buscou ponderar e defender os membros impúberes da sociedade, assim é esculpido no artigo 227 da CF/1988 da seguinte forma

Art. 227: É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

As normas constitucionais regulamentam o trabalho do adolescente de forma bastante criteriosa, se baseando principalmente no princípio da proteção. A Constituição Federal de 1988 mais especificamente em seu artigo 7º, XXXIII, traz a “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos” (Emenda Constitucional nº 20, de 1998).

Conseqüentemente, sob uma visão constitucionalista menor ou adolescente é aquele indivíduo com idade entre quatorze e dezoito anos, contudo o menor de dezesseis anos só pode figurar em condições de aprendizagem. Já os indivíduos abaixo dessa faixa etária, ou seja, as crianças são vedadas qualquer tipo de trabalho.

1.3.5 Direito do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regula o conteúdo relacionado ao trabalho do menor a partir do artigo 402 e subsequentes. Tal legislação especial conceitua menor com sendo aquele indivíduo com idade entre quatorze e dezoito anos, pois é vedado o labor de qualquer espécie de trabalho aos menores de dezesseis anos, salvo em circunstância de aprendiz.

Segundo os preceitos adotados por Jorge Neto e Cavalcante (2019) o termo apropriado para conceituar o indivíduo que não detêm capacidade trabalhista plena é

criança. Já o trabalhador com capacidade trabalhista relativa, ou seja, depende de alguns requisitos para firmar contrato de trabalho é denominado adolescente. Dessa forma, o legislador busca resguardar os impúberes de atividades que podem intervir de forma negativa no desenvolvimento físico, biológico, social, cultural e principalmente educacional.

Também é a ideologia adotada por Benvindo e Lima Netto (2019) o vocábulo menor é bastante criticado no âmbito trabalhista, pois tal terminologia é bastante ampla, o correto a se utilizar seria “trabalho do adolescente”. Contudo a Consolidação das Leis Trabalhistas utiliza em seu texto legal etimologia menor.

Percebe-se uma divergência doutrinária e legal acerca do vocábulo 'trabalho do menor ou do adolescente'. Como já mencionado, a CLT se utiliza do termo menor para se referir ao trabalhador que não possui capacidade trabalhista plena. Logo a doutrina emprega a terminologia de trabalho da criança e do adolescente, porém para questões trabalhistas a definição utilizada pelo legislador foi menor para proteger os hipossuficientes para celebração do contrato de trabalho.

CAPÍTULO 2 – TRABALHOS VEDADOS AO ADOLESCENTE

O ordenamento jurídico nacional, especialmente a Carta Magna brasileira preceitua o labor do adolescente no rol dos Direitos Sociais, garantindo a estes indivíduos em desenvolvimento condições de trabalho condizentes com seu estado psicossocial. Isto posto, é muito evidente a preocupação do legislador em vedar o trabalho em períodos noturno, em ambiente insalubres, perigosos e prejudiciais. Tendo em vista as consequências danosas que este tipo de trabalho pode ocasionar ao adolescente.

2.1 Distinção entre trabalho ilícito e trabalho proibido

Para se entender os trabalhos vedados ao adolescente, é necessário analisar a distinção entre trabalho ilícito e trabalho proibido. De acordo com Martins (2012) o trabalho ilícito não é aceito no ordenamento jurídico brasileiro, pois geralmente está relacionada à conduta criminosa. Já no trabalho proibido sua atividade é lícita, contudo, sua prática entra em discordância com alguma norma jurídica, quer dizer, a atividade é aceita pela legislação, mas esta tem sua aplicação evitada de vício.

O trabalho ilícito é diferente do trabalho proibido, o segundo não fere a moral e os bons costumes, enquanto o primeiro além de ser imoral e contrário aos bons costumes, classifica-se como ilícito penal. Todavia, o labor ilícito transgredir convicções morais e éticas da sociedade, isto posto, algumas atividades que infringem normativa legal e a adequada conduta cívica são definidas como ilícitas.

Diante dessa espécie de trabalho vedado no ordenamento jurídico brasileiro cabe salientar que

Outro requisito ou elemento essencial de validade do contrato de trabalho é a licitude do objeto. Exige-se que a prestação de serviços esteja em consonância com a lei, com a ordem pública e com os bons costumes, independentemente de a atividade empresarial ser lícita ou ilícita. Se o objeto for ilícito, o contrato não produz nenhum efeito, sequer alusivo à retribuição pelos serviços prestados (BARROS, 2013, p. 495).

Deduz-se que o a realização de trabalhos ilícitos afasta do trabalhador todo e qualquer proteção trabalhista, em decorrência dessa conduta trazer em seu bojo um

tipo penal. O Direito do Trabalho não busca resguardar direitos ao infrator.

Portanto a jurisprudência entende como inexistente a relação empregatícia quando o objeto do contrato de trabalho for de natureza ilícita tal como o jogo do bicho, o entendimento consta na Orientação Jurisprudencial 199/TST-SDI-I que aduz

Quem presta serviço em “Banca de Jogo de Bicho” exerce atividade ilícita, definida por lei como contravenção penal. Assim sendo, inexistente o contrato de trabalho em epigrafe, eis que ilícito o objeto é ilícita a atividade do tomador e da prestadora de serviço. Tal contratação resulta na inexistência de relação de emprego, bem como também na inconsistência de qualquer pedido de natureza trabalhista, advindo da pretendida contratação laboral. Ora, é inaceitável que o Judiciário Trabalhista avalize a prática contratual que se encontra em total desarmonia com os princípios legais que regem os contratos.

Quanto ao trabalho proibido o referido autor proclama ser o trabalho autorizado a certas categorias de obreiros, a prática viola normas jurídicas trabalhistas. O contrato de trabalho não apresenta ilegalidade, seu conteúdo é legal, estabelecido de acordo com a moralidade e os bons preceitos sociais, contudo exercido por indivíduo que não possui capacidade trabalhista plena.

Em virtude do artigo 8º, §1 da CLT onde afirma que “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho (Lei nº 13.467, de 2017). O vínculo empregatício na maioria das vezes se converte em um negócio jurídico, portanto aplica-se o artigo 104 do Código Civil de 2002, “a validade do negócio jurídico requer: a gente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei”. O negócio jurídico deverá ser firmado entre indivíduos capazes sempre respeitando as normas vigentes, sob a punição de serem tido como nulos ou anuláveis.

Destarte, quanto a trabalho proibido Gomes e Gottschalk (2012) estabelece que o contrato de trabalho firmado com menores de 16 anos, salvo os maiores de 14 anos em condição de aprendizagem são passíveis de anulabilidade, que também pode ser definido como nulidade relativa, visto que o Código Civil declara especificamente no artigo 171, I que o negócio jurídico é anulável tendo em vista a incapacidade relativa do agente.

O autor reportado anteriormente também afirma que deve se aplicar a teoria das nulidades trabalhistas, levando em consideração que é inexecutável restituir o obreiro ao “status quo”, como alude o Código Civil. Dessa maneira o trabalho teria enormes danos, portanto até a declaração de nulidade o contrato deve surtir todos os efeitos contidos em lei, ou seja, deve se resguardar os direitos trabalhistas.

Em suma, se declarado a nulidade do contrato de trabalho em decorrência da incapacidade trabalhista do agente, deve-se reembolsar as partes, logo não é possível devolver ao menor a força desempenha no labor, por isso são devidos todos os direitos e verbas trabalhista. O contrato de trabalho pactuado com o indivíduo sem capacidade trabalhista plena produz efeitos regularmente até a declaração de sua nulidade, em seguida deve-se impedir a continuidade.

2.2 Trabalho noturno

Na conjuntura do Direito do Trabalho referente ao trabalho do adolescente, há vários trabalhos que são vedados, tais como o trabalho noturno que está previsto no art. 7º, XXXIII, CF; art. 404, CLT e no art. 67, I, ECA. Logo, se faz indispensável traçar uma diferenciação entre o termo diurno e noturno, que abrange uma visão empírica

A distinção entre o que seja diurno e noturno envolve uma concepção comum, não jurídica, relacionada ao eterno movimento cíclico do sol. Nesse sentido, o turno diurno corresponde ao espaço de tempo em que o sol ilumina um território até o instante em que ele desapareça no seu horizonte; por oposição, o turno noturno diz respeito ao lapso temporal entre o desaparecimento do sol e seu ressurgimento para clarear a escuridão (MARTINEZ 2018, p. 466).

As normas trabalhistas caracterizam trabalho noturno, como aquele desempenhado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte (art. 73, §2º da CLT), no entanto tal conceito relata o trabalho desempenhado no meio urbano. O labor noturno em ambiente rural é definido como aquele executado entre as 21 horas de um dia e às 5 horas do dia posterior, isso na lavoura, já o desempenhado na atividade pecuária entre as 20 horas de um dia e as 4 do dia seguinte, tal previsão está no artigo 7º da Lei nº 5.889/73.

A Consolidação da Leis Trabalhistas prevê também no art. 73, § 1º que a hora noturna não é computada em 60 minutos, uma vez que deve ser contada como 52 minutos e 30 segundos, que é denominada como horário ficto. Além do trabalhador fazer jus a um adicional de 20 % sobre o valor da hora diurna.

Constata-se a precaução de o legislador em proteger o adolescente. É notório que o desempenho de atividades no período noturno é bastante nocivo, visto que,

contrapõe aspectos biológicos do trabalhador. Há uma retirada desse jovem de uma vivência social adequada, além de dificultar sua formação educacional.

Conseqüentemente, o legislador e a doutrina entendem que

O trabalho noturno é verdadeiramente esgotante para menores, e apresenta inconvenientes incontestáveis para a sua moralidade. Os higienistas coincidem em admitir que o descanso diurno é menos reparador do que o noturno. Por isso se procura evitar que trabalhem de noite e se vejam privados do benéfico influxo da luz e calor naturais aqueles empregados que trabalham em empresas que não exigem imperiosamente o trabalho noturno (GOMES E GOTTSCHALK ,2012 p. 323).

Entende-se que se o adolescente trabalhar no período noturno ocorrerá um desequilíbrio em sua rotina biológica e social, perturbando o desenvolvimento saudável de seu organismo. Além deste ser privado da convivência familiar e social, conseqüentemente propiciando o risco de divergências familiares, pois, é através do convívio social que o adolescente estabelece vínculos, respeita limites e compartilha experiências. Dentre outras justificativas e imprescindível a vedação do trabalho noturno ao adolescente.

2.3 Trabalho insalubre

Outra espécie de trabalhos proibidos ao menor está mencionada no artigo 405 da CLT, veda-se que o menor despenhe atividade em lugares tidos como insalubres. O jovem trabalhador foi protegido legalmente em decorrência de este estar em pleno desenvolvimento físico. O Estado visa resguardar esta fase da vida do adolescente, pois atividades insalubres colocam em risco sua saúde.

Segundo Camisassa (2015) o vocábulo insalubre deriva do termo latim *insalubris* que quer dizer “o que faz mal à saúde”. Desse modo, o labor insalubre se caracteriza como aquela atividade que sujeita o obreiro a contato com agentes que podem ocasionar prejuízos a saúde deste. Para a caracterização da insalubridade se faz necessário duas espécies de avaliação. A primeira é a qualitativa que se dá de maneira objetiva, ou seja, o simples fato da verificação do contato do trabalhador se caracteriza. Já a segunda demanda o cálculo da intensidade de exposição, na hipótese de agentes biológicos e físicos, já se o contato é com agentes químicos observa-se a concentração, tal avaliação de denominada de quantitativa.

Destarte, é importante definir as atividades insalubres. São insalubres as ações e procedimentos no qual o trabalhador fica exposto a agentes prejudiciais a sua saúde física, seja pela força do agente ou sua essência, além do período de contato tolerável. Tal preceito se relaciona a atividades insalubres e está regulamentada no artigo 189 da CLT.

De acordo com o que descreve o art. De 190 da CLT, incumbe ao Ministério do Trabalho ratificar os labores tidos como insalubres, além de enumerar as formalidades e os índices de exposição toleráveis para a configuração da insalubridade. A Jurisprudência dominante afirma que a Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego, é a norma especial que traça as diretrizes para a configuração dos trabalhos insalubres, trazendo um rol com caráter taxativo, além de ser indispensável o parecer técnico pericial para a validação da condição insalubre (LEITE, 2018).

Dessa maneira a NR. Nº 15 do MTE caracteriza trabalho insalubre como aquele que em decorrência de sua jornada de trabalho, o obreiro é exposto a agente prejudiciais a sua saúde, devendo-se observar o grau dessa exposição, tempo de contato com o agente insalubre, os limites toleráveis e o metabolismo do trabalhador.

Vale frisar que os limites de tolerância dos trabalhos insalubres

Não representam linhas imaginárias que separam valores seguros de exposição, de valores perigosos, mas, sim, níveis de exposição aos quais o trabalhador típico pode se submeter sem sofrer efeitos adversos à saúde, ou seja, são estimativas quantitativas do risco, às quais, acredita-se, a maioria da população trabalhadora possa estar repetidamente exposta sem sofrer danos à saúde (CAMISASSA, 2015, 420).

A referida norma especifica atividades insalubres como aquela em que o trabalhador é exposto a ambientes com níveis de ruído acima dos limites toleráveis, e esse contato pode tanto ser contínuo como intermitente. Também são trabalhos tidos como insalubres, o labor em que o obreiro é exposto ao calor, frio, a atividades com elementos radioativos, vibrações e umidades excessivas, agentes químicos e biológicos, poeiras minerais e ar comprimido. Vale salientar que o ambiente deve apresentar níveis de incidência não toleráveis e ratificados por um laudo pericial.

Percebe-se que o legislador buscou proteger o menor da exposição a ambientes que possam afetar o seu desenvolvimento saudável, visto que os contatos com agentes insalubres podem lhe ocasionar o desenvolvimento de mazelas que

persistiriam por toda a sua vida adulta, conseqüentemente os tornando adultos doentes, inaptos ao trabalho.

2.4 Trabalho perigoso

Já o artigo 193 da Consolidação das Leis Trabalhistas refere-se a atividades perigosas, aquelas em que o obreiro tenha convívio duradouro com substâncias inflamáveis ou explosivas em circunstâncias de perigo eminente. A vedação do trabalho em locais tidos como perigosos, visa proteger o indivíduo em plena formação psicossocial e física. Ao ter contado com ambientes onde a sua permanência pode ocasionar o risco de vida.

A definição de trabalho perigoso de acordo com Camisassa (2015) é o labor que coloca a vida do obreiro em risco, acometendo-o de maneira impetuosa, ocasionando-o incapacidades graves, invalidez definitiva e em casos mais graves a perda da vida.

O artigo 193 da Consolidação das Leis Trabalhista elenca as hipóteses de trabalhos perigosos

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012).

I - Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

II - Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

Assim como os trabalhos insalubres os trabalhos perigosos, precisa de uma regulamentação do Ministério do Trabalho e Emprego, no qual é regida pela NR. Nº 16 que traz um rol taxativo de quais atividades são consideradas perigosas. Dentre os trabalhos classificados pela referida norma, esta as operações em que o obreiro tem contato com explosivos suscetível a deterioração química ou que seja autocatalítica, ou seja possui substancias que podem explodir espontaneamente. Além de serem altamente frágeis ao contato com agentes exteriores, tais como o calor, faíscas, choques, atritos e outros.

O labor em que o trabalhador exerce suas atividades em contato ou executa o

transporte de inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos ou radiações ionizantes ou substâncias radioativas, neste último caso, o mais comum são os profissionais que operaram equipamentos de Raios X para diagnóstico médico. Tais atividades são definidas na NR. Nº 16 do MTE como trabalhos perigosos.

São tidos como labor perigo as atividades em que o trabalhador é exposto a ambientes que geram risco a sua vida, e que também são regulamentadas pela norma regulamentadora aludida anteriormente, logo trabalho perigoso se caracteriza como

Atividades em que os trabalhadores são expostos permanentemente a energia elétrica, bem como a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial e atividades laborativas de motociclistas, exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco (LEITE, 2018, p. 485).

Percebe-se que ao se referir a trabalhos perigosos o legislador criva que este é caracterizado mesmo que o empregador tome todas as medidas de segurança possíveis para assegurar a proteção da vida do trabalhador de eventuais acidentes de trabalho, pois a atividade é perigosa em sua essência.

Camisassa (2015) invoca a necessidade de análise o termo “risco acentuado” adotado no preceito jurídico do artigo 193. Tanto a CLT quanto a NR. Nº16 do MTE são omissas na sua definição. Segundo está o legislador adotou essa expressão, como a probabilidade ampliada de ocorrer uma situação que venha a ocasionar um dano a vida do trabalhador.

Constata-se que tanto a NR. 16 quanto o artigo 193 da CLT especifica rigorosamente as ocupações que apresentam circunstâncias de risco acentuado ao trabalhador. O ordenamento jurídico brasileiro conceitua que ambientes de trabalho que apresentem áreas de risco necessitam serem demarcadas, sendo que incube ao empregador demarcar.

A Lei nº 12.997/ 2014, inseriu na Consolidação da Leis Trabalhistas o § 4º no artigo 193, fixa como trabalho perigoso aquelas atividades em que o trabalhador labora com motocicletas ou motonetas, tal norma trabalhista é pertinente, visto os altos índices de acidentes de trabalho envolvendo motocicletas.

As normas jurídicas brasileiras vedam o labor perigoso ao menor, tendo em vista que é um indivíduo em plena formação, que não possui um discernimento completo para mensurar os riscos. A este deve ser garantido um desenvolvimento com o mínimo de respeito e dignidade e principalmente a vida, pois trabalhar nessa espécie

de trabalho sem a total prudência geram risco a vida do menor e de terceiros.

2.5 Trabalho penoso

Os trabalhos penosos que também são proibidos ao adolescente, todavia não possuem uma conceituação legislativa. Logo, há uma omissão legislativa acerca desse tema, pois a Constituição Federal em seu artigo 7º, XXIII, traz somente a garantia da remuneração de uma adicional, a aquele trabalhador que labora atividades tida como penosas.

Isto posto, Leite (2018) afirma que como não há normatização infraconstitucional que regulamente esta espécie de trabalho, a concepção doutrinária predominante é que este preceito é detentor de eficácia limitada, conseqüentemente não deve ser utilizada pela Justiça do Trabalho em casos concretos, exceto se regulamentada em acordos coletivos de trabalho.

Observa-se que existem inúmeros pareceres no tocante a atividades trabalhistas penosas. A Organização Internacional do Trabalho pondera sobre a complexidade de delinear o labor penoso, visto que sua definição está relacionada a costumes e pontos subjetivos. Via de regra, a referida organização o debate o tema de maneira interdisciplinar, correlatando-o como trabalhos que geram dores, tortura e esgotamento tanto físico como mental ao obreiro (OLIVEIRA; GARCIA, 2016).

Diante da lacuna legislativa cabe as correntes doutrinárias preceituarem o que vem ser trabalho penoso. Diante disso, Jorge Neto e Cavalcante (2019) conceitua trabalho penoso com aquele desempenhado em circunstâncias inadequadas ou fatigantes, que podem ocasionar esgotamento físico e intelectual.

Melo (2016) caracteriza trabalho penoso sob uma perspectiva médica como aquele labor árduo, que, por si ou pelas circunstâncias em que é desenvolvido, submete o obreiro a um esforço acima do normal, provocando um esgotamento biológico. A atividade que por condição ambientais, ocasiona um desgaste físicos e psíquico no trabalhador.

Nota-se, que trabalho penoso mesmo que mencionado no texto constitucional, foi o feito de forma omissa, visto que necessita de normatização junto a CLT, bem como de Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Sendo assim, surgem inúmeras divergências jurisprudenciais a respeito do tema.

Conseqüentemente, deve-se analisar esse impasse jurídico recorrendo a

norma descrita no artigo 8 da CLT, que afirma que

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

O Poder Judiciário se depara com situações que não maioria das vezes estão desprotegidas legalmente, tendo em vista o princípio da inafastabilidade da jurisdição, o poder judiciário diante de uma lesão ou ameaça a direito este deve proferir uma resposta. Logo, o papel da jurisprudência é examinar o Direito e quando a legislação é omissa, aplicar a sabedoria do julgador a fim de solucionar os conflitos sociais. No tocante ao trabalho penoso, a jurisprudência define como sendo aqueles que ocasionam ao trabalhador incômodos inerentes a natureza ou do local do labor, este trabalho suga as forças físicas e psíquicas do empregado, lhe causando uma fadiga física, mental e principalmente emocional. (TST - ARR: 1597000520085020049, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 07/11/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018)

Através da ratificação da Convenção Internacional de nº 182 da OIT em 2000, onde se aduz os trabalhos mais prejudiciais ao adolescente, e o art. 67, II do ECA emerge a proibição de labor penoso a jovens trabalhadores. Tal vedação visa proteger o amadurecimento físico e intelectual, pois se nessa fase o adolescente for exposto a um ambiente ou a condições dessa natureza no futuro aumenta-se a probabilidade de doenças. O ordenamento jurídico brasileiro no que tange ao jovem tem como propósito primordial proporcionar a este bem-estar físico e social.

Todavia, apesar da jurisprudência reconhecer e conceitualizar os trabalhos penosos, sem um consenso legal do que se caracteriza labor penoso, incalculáveis

adolescentes são subordinados a esta espécie de atividade, sem vigilância apropriada do Estado por falta de tutela legal. Logo, não se trata de remunerar com adicional de penosidade, mas de dispor taxativamente os trabalhos vedados ao adolescente sob estas condições.

2.5 Trabalhos prejudiciais

Inquestionavelmente, o ordenamento jurídico vedada todo o labor desenvolvido pelo menor que o coloca em situações de risco ou que lhe acarretem algum prejuízo, seja ele psicológico, biológico ou moral. Tanto a Consolidação das Leis Trabalhistas quanto o Estatuto da Criança e do Adolescente proibi o labor de adolescentes em circunstâncias ou ambientes que afetem o seu amadurecimento ou em horários que prejudiquem a frequência escolar (art. 403, parágrafo único, CLT; art. 67, III e IV, ECA). Também é assegurado na CLT no artigo 405, II a vedação de trabalhos tidos como prejudiciais à moralidade.

A caracterização de trabalho prejudicial a moralidade do menor e disposto no artigo 405, §3 da CLT

Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

- a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- b) em empresas circenses, em funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Via de regra, os trabalhos prejudiciais as moralidades estão relacionadas a trabalhos artístico ou a labores que o grupo social entende como imorais, ou seja, fere as regras e princípios de convívio social de uma determinada sociedade, regras estas que foram inseridas através de costumes ou tradições.

Constata-se que é livre a manifestação artística do jovem, desde que esta não atente a princípios morais. A coletividade tem o dever de cooperar com a proteção do trabalho prejudicial ao infanto-juvenil, posto que, está exige deste uma postura moral

adequada. Contudo, deve-se observar a vulnerabilidade psicossocial de um indivíduo em desenvolvimento, já que o convívio reiterado de condutas imorais pode influenciar o amadurecimento social.

Dessa maneira Nascimento (2014) declara que a legislação brasileira se alicerça em normas fundamentais, tais como: o Estado não pode se abster de assegurar direitos trabalhistas do adolescente, o labor despenhando por jovens deve ter como regra cumprir funções educacionais. Além de procurar mecanismos que coíbam a exploração econômica, física e sexual, buscando sempre zelar pelos bons costumes do grupo social.

Percebe-se que as normativas jurídicas preveem que em decorrência de conceitos sociais preexistentes é plausível elencar ressalvas sob labores em certos ambientes, locais tidos como prejudiciais à moralidade social. Ambientes imorais podem influenciar um indivíduo em pleno amadurecimento. Tendo em vista que em certos trabalhos artísticos o adolescente pode ter contato com situações que evidenciam a sexualidade, a violência ou até mesmo incentive o consumo de substâncias que podem gerar dependência.

Nesse sentido Barreto (2016) elucida que é comum o emprego de jovens em manifestações artísticas como propagandas, obras teatrais e novelas. A manifestação talentosa de crianças e adolescentes transmite uma sensação de simplicidade, contudo esconde exigências. Geralmente, há delimitações de objetivos a serem alcançados, pontualidade de horários, intermináveis horas de gravações, o que termina por caracterizar no mínimo uma relação de exploração. Diante disso, é imprescindível que o Estado busque resguardar esta espécie de labor.

O impedimento do labor de trabalho prejudicial a moralidade do jovem, se alicerça no parâmetro que este deve gozar de sua infância de forma ampla. Tal amparo é basilar para um crescimento mental e coletivo. A interferência nessa fase de amadurecimento ocasiona perturbações emocionais na vida adulta. No quesito emocional, jovens que tem sua aparência ou talento explorado apresentam com o decorrer de um lapso de tempo dificuldades na construção de laços emocionais.

Sendo assim, é possível evidenciar o ocorrido em 18 de junho de 2017, onde a adolescente Maísa Silva de 15 anos foi constrangida a iniciar um namoro com seu colega de palco Dudu Camargo de 19 anos. O apresentador e dono o Sistema Brasileiro de Televisão (SBT) Sílvio Santos em tom de brincadeira sugere um relacionamento amoroso entre eles. E adolescente extremamente incomodada se

prontifica a se retirar da atração, e manifesta o seu enorme descontentamento. E mesmo diante disso o apresentar continuou com as insinuações (BERGAMO, 2017).

Diante o exposto, o autor antes referenciado afirma que o Ministério Público de São Paulo propões uma ação civil pública contra o SBT, com a finalidade de pleitear uma indenização a adolescente, sob a alegações que esta sofreu violações em sua intimidade, honra, vida pessoa e principalmente à sua dignidade. Tal interferência do MP foi necessária para resguardar direitos previsto na Constituição e no ECA, pois ao adolescente e resguardado a garantia a inviolabilidade de sua formação moral, psicologia e biológica, lhe assegurando a proteção de situações tidas com vexatórias e constrangedoras.

Disserta Martins (2014) que este abrigo legal e norteado pelo princípio da proteção integral de qualquer atividade artística que o jovem venha a desempenhar, visto as singularidades que este individuo apresenta, pela própria condição orgânica e psíquica em que ele se encontra.

As normas jurídicas brasileiras buscam prevenir consequências nocivas advindas dos trabalhos prejudiciais. Tendo em vista que essa espécie de atividades se utiliza da imagem do adolescente, dessa forma desmedida pode gera resultados prejudiciais a longo prazo, como dificuldades na construção de vínculos, além de corroborar para um mau desempenho escolar.

Sobre a ótica educacional Martins (2016, *online*) afirme que

No ponto de vista educacional, já restou comprovado, que o número de crianças repetentes é maior para àquelas que trabalham, bem como não é difícil ver estes jovens abandonando a escola. O labor precoce intervém de forma negativa na formação escolar das crianças, ainda mais para àqueles com dificuldades financeiras, de modo que as crianças originárias de famílias pobres têm tendência a trabalhar mais, e, por corolário lógico, estudar menos, o que compromete diretamente sua formação e respectiva dignidade (MARTINS, 2016, *online*).

Não restam dúvidas que os trabalhos prejudiciais, principalmente os artísticos, comprometem o desenvolvimento do menor, pois o sujeita a rotinas rigorosas de trabalho, onde na maior parte dos casos reduz o seu tempo de estudo e recreação. O talento artístico deve ser aproveitado e encorajado, desde que este proporcione ao adolescente a sensação de felicidade. No entanto, deve-se analisar as rotinas agitadas de trabalha não irão fazer que o artista adolescente abra mão de sua infância em prol de um trabalho.

CAPÍTULO 3 – POSSIBILIDADES DE TRABALHOS QUE PODEM SER EXERCIDAS PELO ADOLESCENTE

A legislação brasileira adota o princípio da proteção integral ao menor, dessa forma é permitido que este trabalhe desde que se assegure o mínimo de condições para que este se labore de forma digna. A maioria dos trabalhos que o adolescente pode exercer deve conciliar o labor com a formação educacional.

3.1 Distinção entre Trabalho e atividade em sentido estrito.

Tanto a Consolidação das Leis Trabalhista (CLT) quanto a Constituição Federal estabelecem que o adolescente só pode trabalhar de maneira efetiva a partir de 16 anos de idade. O indivíduo com idade entre 14 anos e 16 anos só poderá firmar contrato na condição de aprendiz. De qualquer forma a legislação vigente exige que esse trabalho não prejudique o amadurecimento psicológico, biológico, social e respeite princípios morais impostos pela sociedade, e o mais importante que priorize o desenvolvimento educacional do jovem.

Logo deve se proceder à distinção de trabalho e atividade em sentido estrito. São os preceitos adotados por Martinez (2018) que declara que a diferenciação entre estes dois institutos está no objetivo. Ao passo que atividade em sentido estrito é aquela praticada sem qualquer retribuição pecuniária ou outro tipo de prestação. O intuito maior é orientar, fomentar e de aperfeiçoar as peculiaridades artísticas, claro que respeitando o amadurecimento biológico, intelectual e os preceitos morais de uma determinada sociedade.

A atividade em sentido estrito segundo o autor supramencionado se difere de relação de trabalho, visto que o obreiro não obrigatoriamente tem como foco a obtenção de verba alimentar. Ao invés de adquirir os meios de sustentar a si e a própria entidade familiar, o indivíduo tem como meta o desenvolvimento educacional, aplicar de forma pratica as teorias adquiridas e assim alcançar experiência prática ou até mesmo a satisfação pessoal. Vale ressaltar que essa satisfação pode ser alcançada através de meios altruístas em várias áreas sociais.

Em regra, o indivíduo que desenvolve atividade em sentido estrito não é trabalhador, este está se capacitando para o trabalho, ou buscando uma satisfação pessoal altruísta. Diante disso percebe-se que atividades em sentido estreito e definida como o labor que não é passível de remuneração. Falta características

essências de uma relação empregatícia, que é a onerosidade, o indivíduo desenvolve a atividade com o intuito de crescer profissionalmente ou pelo simples fato de evidenciar o sentimento altruísta.

Já o trabalho tem como finalidade a subsistência pessoal e familiar do obreiro, portanto se faz imprescindível a remuneração. O trabalho pode ser definido como o labor desenvolvido por certo indivíduo com o intuito de obtenção de verba alimentar, que para obter a contraprestação pecuniária o trabalhador deve desenvolver atividades físicas ou intelectuais, dessa forma se tornando um membro produtivo da sociedade.

Nesse sentido, a conceitualização do termo trabalho

O vocábulo “trabalho”, num sentido evidentemente técnico-jurídico, estará continuamente associado à ideia de contraprestação pecuniária porque é entendido como um valor social que dignifica e que dá honradez à pessoa humana. Isso acontece porque, conforme antecipado, a remuneração dele decorrente visa ao sustento do trabalhador e, se for o caso, de sua família. Sem a contraprestação pecuniária o trabalho não alcançaria o seu objetivo social. Desse modo, pode-se concluir que, havendo necessidade de sustento próprio e/ou familiar, existirá trabalho e que, existindo trabalho, terá de ser atribuída uma contraprestação por força dele (MARTINEZ, 2018, p.139).

Nessa acepção, afirma-se que há um vínculo de trabalho quando dois ou mais indivíduos concordam em figurar em condições opostas, onde um disponibiliza sua força de trabalho e o outro recompensa essa força laboral com uma prestação pecuniária. De um lado o trabalhador necessita de verbas financeiras para prover o seu sustento, do outro o empregador necessita de mão de obra para gerar seu empreendimento.

Interpreta-se como trabalho a prática sistemática e lógica da força humana dirigida a produção de bens ou serviços, com o intuito de obter uma contraprestação. Assim não se considerar trabalho, quando o indivíduo embora empregue força laboral este não almeje pecúnia, seu foco pode ser o aperfeiçoamento educacional ou a satisfação altruísta (NASCIMENTO, 2014).

Apreende-se que o homem necessita trabalhar honestamente, visto que precisa prover sua habitação, alimento e os outros meios que possibilitem uma sobrevivência digna e feliz. Esta dignidade é alcançada através do trabalho que possibilita ao indivíduo a obtenção de dinheiro. Via de regra o trabalho precisa ser remunerado, diferente da atividade em sentido estrito, pois esta tem como meta o desenvolvimento educacional ou satisfação pessoal.

3.2 O adolescente empregado

A definição de adolescente empregado não é diferente do conceito adotado pela legislação trabalhista. Desse modo, de acordo com a CLT (art. 2º e 3º) adolescente empregado é o obreiro que realiza atividades de cunho trabalhistas de forma subordinada, habitualmente é pessoal para o mesmo empregador, em troca de uma contraprestação pecuniária.

A Constituição Federal art. 7º, XXXIII, paralelamente com a CLT nos artigos 402 a 441, e a Lei 8.069/90 (ECA) regulamenta o labor desempenhado pelo obreiro adolescente. Todavia, este obtém aptidão jurídica com dezesseis anos, esta capacidade é relativa, ou seja, todo os atos contratuais ou a reivindicação de direitos trabalhistas se farão através de assistência de seu representante legal.

Portanto, até o adolescente atingir a idade de 18 anos, este necessita de autorização do seu representante legal para firmar contrato de trabalho. Contudo, a apresentação da CTP (Carteira de Trabalho e Previdência Social) documento obrigatório do trabalhador, comprova a autorização do responsável legal.

Quanto a jornada de trabalho do menor Manus (2015) elucida que será de oito horas diárias, com uma interjornadas de no mínimo de onze horas. Em decorrência de situação atípica pode ser prorrogar a jornada no máximo de duas horas respeitando um intervalo de quinze minutos, fazendo jus a recebimento de um adicional de 50% da hora normal.

Verifica-se que a jornada de trabalho do adolescente é idêntica à de um obreiro adulto, no qual a limitação da jornada de trabalho fundamenta-se na preservação da saúde, na vivência social e familiar, assegurar o direito ao lazer, ou seja, proporcionar dignidade humana a este.

Diferente do trabalhador com capacidade trabalhista plena, é proibido ao menor prorrogar o expediente de trabalho, para desenvolver atividades rotineiras da empresa. No entanto, o artigo 413 das CLT afirma que é permitido a aplicação do instituto da compensação de horas. Diante de circunstância de força maior ou que seja fundamental para o exercício das atividades da empresa o menor poderá laborar até 12 horas diárias percebendo um acréscimo de 50 % do valor da hora normal.

Todavia, o parágrafo único do referido artigo traz que se deve respeitar alguns requisitos. Assim como no trabalho desempenhado por mulheres, deve-se respeitar no mínimo um período de 15 minutos entre a jornada normal e a extra. Além de se

comunicar a ocorrência dessas horas suplementares a Delegacia Regional do Trabalho, no período de 48 horas, também é imprescindível conter laudo médico oficial.

O conceito de força maior para fins trabalhistas está contido no artigo 501 da Consolidação das Leis Trabalhistas, “entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”. Quer dizer, são situações humanas ou naturais, apesar de previsíveis, não podem ser impedidas.

Nascimento (2014) define atividades fundamentais para o exercício da empresa, ou também nomeados como serviços inadiáveis. Aqueles labores que pela sua essência, tem que ser finalizado no mesmo expediente de trabalho, sob a possibilidade de gerar danos ou prejuízos ao empregador. O referido autor critica a possibilidade de jornada suplementar do adolescente independente motivo, pois deve assegurar à impúbere um desenvolvimento saudável. Dessa forma a possibilidade de se estender a jornada de trabalho pode gerar danos educacionais, físicos e psíquicos ao indivíduo em pleno amadurecimento.

No que concerne a salário, é garantido ao empregado menor perceber o salário em sua integralidade, isto é, receber a contraprestação pelo serviço prestado como se adulto fosse. Os reajustes salariais cabíveis aos trabalhadores adultos, também incidem sobre as verbas salariais do obreiro menor.

A CLT em seu artigo 439, ratifica que é legal ao trabalhador menor firmar recibos acerca do recebimento de verbas salariais

Art. 439. É ilícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Nota-se que o aludido artigo traz o impedimento do menor dar quitação da rescisão do contrato de trabalho sem assistência do responsável legal. Esta é a forma pelo qual o legislador optou para proteger o obreiro adolescente de qualquer fraude ou engano. Sendo que se houver relatos de ausência de pagamento das pecúnias rescisórias, a rescisão contratual reduzida a termo é dita como nula de pleno direito.

Segundo Martins (2018) o artigo 439 da CLT procede com extrema prudência, visto ser contraditório a obrigação de acompanhamento mensal dos genitores ou

tutores do adolescente no instante do pagamento. Contudo é pertinente a vedação da quitação de verbas rescisórias sem assistência do responsável legal, tendo em vista o princípio da proteção integral do adolescente, pois este deve ser resguardado de qualquer forma de exploração.

Quanto as férias do empregado adolescente, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) trouxe a possibilidade do obreiro sem capacidade trabalhista completa, ou seja, o menor de 18 anos de fragmentar o período de férias. Contudo uma fração deste período deve coincidir com as férias escolares.

O legislador traz uma visão protecionista com relação a formação educacional do jovem trabalhador, pois ratifica no artigo 427 da CLT, que o empregador que firmar contrato de trabalho como adolescentes, tem o dever de disponibilizar a este o período que for necessário para sua assiduidade escolar. O alusivo artigo vai de encontro com os princípios básicos de proteção do adolescente, isto é, não se pode colocar obstáculos a instrução escolar do obreiro adolescente. Este dispositivo também tem como essência os direitos constitucionais relacionados a educação.

Verifica-se que o empregador tem o dever legal de não impor empecilhos ao desenvolvimento educacional do jovem trabalhador. O dispositivo legal não determina qual espécie de formação os adolescentes estejam cursando, logo este tem a obrigação de disponibilizar o tempo necessário ao trabalhador menor para sua instrução educacional, além de conceder períodos para estudo e elaboração de atividades extras curriculares.

O adolescente que firma contrato de trabalho dispõe de amparo legal para o exercício de seu labor, motivo pelo qual está figura em pleno desenvolvimento biológico, psíquico, físico, moral e cultural. É notório que uma sobrecarga de trabalho pode ocasionar danos irreversíveis no decorrer da vida adulta. Também deve-se destacar que o trabalho desempenha um fator de inclusão social e de incentivo ao aprimoramento de habilidades, além de estímulo a criatividade.

3.3 Contrato de aprendizagem

A dificuldade de se qualificar o jovem e o ingressar no mercado competitivo de trabalho, tem se tornado uma das tarefas mais difíceis do Estado e da sociedade no decorrer da história. Sendo, que desde de tempos remotos existia a figura do aprendiz, indivíduo que figura no contrato de aprendizagem, este adquire conhecimento de

maneira metódica afim de apreender uma profissão.

Nascimento (2014) preconiza que a qualificação profissional do obreiro é um meio fundamental para o melhor rendimento do trabalhador no ambiente organizacional. Tendo em vista, que com o emprego de novas tecnologias empregadas nos processos de produção, ensejam uma grande demanda de profissionais capacitados.

O ordenamento jurídico brasileiro, mas especificamente na Lei 11.180/2005 só autoriza a elaboração de contrato de trabalho com adolescentes menores de dezesseis anos na forma de aprendiz. Segundo Oris (*apud* JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019) aprendiz é caracterizado com um sujeito do contrato de aprendizagem, que nada mais é que a realização de atividades de cunho educacional seja ele teórico ou prático. Desempenhado de maneira metódica, sob a supervisão de um responsável seja ele pessoa física ou jurídica, desenvolvido em local apropriado.

Tendo em vista, a importância do contrato de aprendizagem este conceitua-se como

Um contrato especial de trabalho, ajustado por escrito e por prazo determinado, não superior a 2 anos 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 (Rosado, 2016, *online*).

O contato de aprendizagem tem como meta ser uma ferramenta de inserção concreta do jovem no mercado competitivo de trabalho, visando garantir a função social do trabalho. Considerando-se que o conhecimento e aperfeiçoamento profissional é aspecto indispensável ao desenvolvimento econômico e social do país.

O contrato aprendizagem pode se apresentar através de dois propósitos, o primeiro é o escolar. Aqueles desenvolvidos em instituições de artes ou institutos de capacitação técnica profissional. Não há a substituição de ensino regular, via de regra é desenvolvido em conjunto com o ensino médio ou fundamental. Preza-se pela formação prática e teórica assumindo um papel profissionalizante, onde a instituição busca inserir o estudante em uma sociedade empresária para que este complemente a teoria com e a prática. Contudo, a aprendizagem pode tomar o caráter inverso, isto é, a formação profissional se inicia nas empresas e o complemento se dá em escolas de formação especializadas (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019).

Tais preceitos referem-se que no contrato aprendizagem, o adolescente a

princípio entra em contato com o conhecimento teórico da atividade, aos poucos tem contato com a prática, até que compreenda por completo a ofício. O aprendiz precisa estar assistido por um instrutor, no qual está irá conduzir os trabalhos, afim de que este desempenhe a atividade de forma correta e segura. No qual este deve ser assegurado a frequência escolar no ensino regular, respeitando suas limitações tanto físicas, biológicas e psicológicas.

Essa modalidade de contrato é resguardada constitucionalmente no artigo 227 da Carta magna de 1988, onde se estabelece como sujeitos de direitos da criança e ao adolescente. Atribuindo ao Estado e a toda a sociedade o dever de zelas pelos impúberes. Dessa forma o contrato de aprendizagem e regulamentado no artigo 428 da CLT, sendo caracterizado como um contrato especial de trabalho, podendo ser firmado por escrito e por tempo determinado.

O referido artigo da CLT proclama que ao empregador implica propiciar a matricula do maior de 14 anos e menor de 18 anos em programas de aprendizagem, de preparo técnico ou profissionalizante, e necessário observar se as atividades estejam compatíveis com as condições singulares do jovem. O Estatuto da Criança e do Adolescente assenta como aprendizagem o preparo educacional de caráter técnico profissionalizante, ensinado de acordo como as norma e orientações proposta pelos órgãos de educação do país.

Assim, o contrato de aprendizagem é um mecanismo no qual o empregador se compromete, a contratar o adolescente, instruindo- o ou assegura-o uma educação organizada, afim que este aprenda uma profissão. Em contrapartida o adolescente deve trabalhar de forma que não prejudique sua educação regular.

O legislador teve como objetivo a inserção do jovem no mercado de trabalho, levando em consideração que o trabalho é uma ferramenta de inclusão social. Logo, as inclusões do jovem no ambiente organizacional geram o aprimoramento de competências, consequentemente benefícios para a empresa, pois esta terá a sua disposição futura profissionais capacitados e trabalhadores propensos a transmitir as missões e valores da organização.

Isto posto, a Consolidação da Leis Trabalhistas ratifica que

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

A exigência trazida pelo legislador é de suma importância, pois a inclusão social provinda da efetivação do contrato de aprendizagem é de suma importância para o jovem. Logo, estimula a assiduidade deste nos estudos, promove o conhecimento acerca de uma profissão e conseqüentemente a dignidade do adolescente. Quanto a empresa além de incentivos fiscais, esta tem a sua disposição profissionais capacitados e comprometidos.

As ferramentas que capacitam jovens para o concorrido mercado de trabalho, segundo Nascimento (2014) são contraditórias, em virtude da dualidade obrigatória do empregador. De um lado, este tem o dever de custear a instrução profissionalizante do jovem, além de pagar pelo labor deste como se capacitado fosse, como se a preparação técnico-profissional do indivíduo já não gerasse um ônus pecuniário para a empresa.

O referido autor afirma haver duas espécies de contrato de aprendizagem, a primeira é a que constitui relação empregatícia, ou seja, o empregador tem o dever de remunerar o aprendiz, sempre respeitando as regras salariais vigentes, além de viabilizar o conhecimento de um a profissão. Quando a contratação tem objetivo educativo e realizada pela organização que desenvolvem aprendizagem, não há em se falar em vínculo de empregatício (art. 431 da CLT).

Verifica-se que o ordenamento jurídico brasileiro, exige que o empregador independente do ramo de atividade que exerça, contrate jovens aprendizes, firmando com este contrato de aprendizagem. Vale ressaltar que o legislador não se ateve analisar se as empresas possuem condições financeiras ou demanda de mão de obras para tal.

3.4 Contrato de Estágio

Entende-se como estágio o treinamento profissionalizante, onde o discente pode comprovar as teorias apreendidas, testando sua aprendizagem e habilidades. A finalidade desse instituto é oportunizar o traquejo laboral e manter contato com o ambiente organizacional de sua futura profissão. O estágio não institui qualquer vínculo de caráter empregatício, seu objetivo maior é o aperfeiçoamento do conhecimento.

É notório que o estágio é ferramenta imprescindível ao crescimento econômico

e cultural de um grupo social. No que concerne ao adolescente o cuidado com a formação educacional direcionada e o adequado crescimento profissional contribui para um amadurecimento saudável, e se faz singular na garantia de direitos desse indivíduo. Tal instituto é benéfico às jovens, pois prevê não só o estudo teórico, mais também oportuniza a prática das teorias adquiridas.

Portanto, Nascimento (2014, p. 1017) conceitua estágio como sendo

As atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

Nota-se que o estágio é um meio de desenvolvimento de uma profissão, dos estudantes que desejam se inserir no mercado de trabalho. Estes compreendem o cotidiano de uma determinada profissão e o ambiente organizacional que ela está inserida. É o momento exato para que este indivíduo em formação tem para aplicar seus conhecimentos teóricos e incentivar o seu pensamento criativo.

A lei 11.788/2008 regulamenta os contratos de estágio, esta apresenta regras desse modelo de formação profissional. A referida lei estabelece diretrizes acerca dessa espécie de contrato, esta define estágio como uma relação de caráter educacional e profissional, que é vinculada ao um projeto pedagógico e deve ser desenvolvida de forma supervisionada. Com a evoluções do mercado de trabalho a lei garantiu a instituições que oferecem vaga de estágio uma ferramenta legal moderna, e ao educando assegura direitos e deveres, promovendo assim melhores condições de vida e um ambiente organizacional democrático.

Desse modo, a Lei 11.788/2008 descreve em seus artigos 1º e 2º conceitos importante em relação ao contrato de estágio

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

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisita para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

§ 3º As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

A legislação busca propiciar ao jovem o contato prático com os procedimentos adotados em uma determinada profissão, além de conciliá-los com a rotina curricular da educação regular. Dessa maneira o jovem pode amadurecer socialmente e adquirir aptidão para o trabalho. O instituto do estágio é importante para as organizações que o oferecem, quanto para o estagiário, visto que o estagiário passa a conhecer ao ambiente de trabalho da empresa, e esta passa a ter a disposição mão de obra comprometida e qualificada.

Vale ressaltar o pensamento trazido por Nascimento (2014) que a modalidade de contrato de estágio é uma espécie singular de contrato, que visa a formação profissional de caráter didático, do mais variado meio de conhecimento. Não há em que se falar em relação empregatícia, contudo se não respeitadas as formalidades imposta por lei, pode se surgir a configuração de uma relação de emprego. Essa caracteriza tem como finalidade punitiva, vez que a exploração de jovens e veda no ordenamento jurídico brasileiro.

Esta caracterização de vínculo de emprego é uma sanção bastante onerosa na visão do autor supracitado, na visão deste a legislação deveria estipular outras alternativas de punir o contratante que desrespeitas normatizações referentes ao estágio. Tendo em vista que a transformação de um contrato de estágio em contrato de emprego é bastante onerosa à concedente.

Discorda-se deste entendimento, pois o estagiário necessitado de oportunidade de aplicar seus conhecimentos teóricos no ambiente de trabalho. Contudo, se a regras concernentes ao contrato de estagio não forem respeitadas configura-se uma espécie de exploração, tendo em vista que é vedado o enriquecimento ilícito, além de ser assegurado às jovens um desenvolvimento físico, psíquico e educacional saudável.

Verifica-se que o contrato de estagio é uma espécie de atividade em sentido estrito, pois seu objetivo primordial não é a obtenção de verba alimentar, ou seja, tem metas educacionais. Considerando- se que estabelece requisitos para a inserção do

adolescente no mercado de trabalho. Incentivando-se a cultura de um mercado de trabalho imparcial, com oportunidades para todos, possibilitando o aprendizado prático em situações reais de determinadas profissões.

3.5 Trabalho educativo

O Estatuto da Criança e do Adolescente, traz no artigo 68 a espécie de trabalho educativo, que se tipifica como sendo o labor em que tem como requisito imperativo crescimento individual e coletivo de forma pedagógica, deve-se salientar que o enfoque produtivo fica em segundo plano. Exclui-se dessa modalidade de contrato a criação de bens de consumo ou serviços, ou qualquer meio de geração de renda.

Por conseguinte, Oris (*apud* JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019) declara que para o trabalho ser tido como educativo deve apresentar alguns requisitos, ou seja, deve ser vinculado a práticas educacionais do indivíduo, colaborando para o crescimento individual e coletivo. Procura-se incentivar o aperfeiçoamento pessoal, evidenciando a originalidade. O trabalho deve respeitar o desenvolvimento físico, emocional e psíquico, além de fomentar a criação de um raciocínio crítico e uma responsabilidade social.

Deduz que tal norma pretende assegurar ao jovem uma existência digna com acesso à educação, cultura e lazer. Através de programas sociais o adolescente desenvolve o hábito de arcar com responsabilidades e se relacionar de forma consciente com o grupo social, pois a integração com o grupo social estimula o desenvolvimento intelectual e a criação de vínculos afetivos.

Nascimento (2014) conceitua trabalho educativo como sendo as atividades desenvolvidas por projetos sociais, que estão a cargo do Estado ou de instituições não governamentais sem fins lucrativos. Tendo como pilar básico o desenvolvimento pedagógico com enfoque no crescimento psicossocial do adolescente. Este será capacitado para o trabalho, contudo a meta não é a produção de bens ou serviços, mais sim o amadurecimento profissional.

Não há em que se falar em adolescente empregado, visto que essa espécie de labor não configura relação de emprego, muito menos trata-se de contrato de aprendizagem considerando que o conhecimento não é repassado por instituição especializada. Surgem discussões a respeito do tema, pois apesar de se tratar de labor educativo, presume-se que o adolescente exerce atividades de cunho

trabalhistas. Há uma omissão legislativa a respeito dessa espécie de trabalho do jovem, se faz necessário preceitos legais que diferencie labor para obtenção de verba alimentar e programas de assistência ao jovem trabalhador.

Qualquer profissional que queira se inserir no mercado de trabalho deve desenvolver requisitos básicos de instrução acerca da profissão escolhida, demonstrar desenvoltura comunicativa, além de comprometimento e conduta social e moral adequada. O conhecimento advindo do trabalho educativo é a melhor forma de absorver as peculiaridades exigidas pelo mercado de trabalho contemporâneo.

3.6 Trabalho familiar

A Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece diretrizes de proteção ao trabalho do menor, ou seja, traça parâmetros e ressalvas para contratação desses indivíduos. Contudo, está proclama uma exceção, visto que se o menor desenvolver o labor unicamente em oficinas onde só trabalha indivíduos do mesmo grupo familiar e esteja sob os ensinamentos dos genitores ou tutor, desconfigura-se relação empregatícia. Todavia, deve-se ser respeitar a vedação do trabalho noturno, insalubre, perigoso, penoso, prejudiciais a moralidade, tal norma está descrita no parágrafo único do artigo 402 da CLT.

Acerca dessa espécie de trabalho cabe ilustra que

O trabalho familiar é prestado em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da mesma família do menor e esteja sob a direção do pai, mãe ou tutor. Não configura vínculo de emprego. Portanto não há contrato de emprego entre o menor e sua família, por se tratar de cooperação familiar. O pressuposto da lei, sobre o qual se podem levantar dúvidas é o de que, por se tratar de atividade exercida para o âmbito familiar, embora em oficinas, o menor estará devidamente tutelado pela família o que nem sempre é certo. Há casos em que o menor é explorado pelos pais até para fins de mendicância, aspecto suficiente para mostrar a necessidade de máximo rigor na fiscalização desse tipo de trabalho e avaliação de todos os seus aspectos (NASCIMENTO,2014, p. 935).

Diante do exposto, nota-se que ha dois aspectos a serem analisado, primeiro que há uma descaraterização de vínculo empregatício entre o menor e a entidade familiar, trazida no parágrafo único do artigo 402 da CLT, no qual provem do conceito de poder familiar. Poder familiar segundo Gonçalves (2012) é a soma direitos e deveres conferidos aos genitores ou responsável, no que se refere a busca de

interesse dos impúberes. Esse instituto atribui a entidade familiar a liberdade de instruir os descendentes, até mesmo estipulando determinadas tarefas.

A segunda premissa é que a ressalva trazida pela CLT está em desconformidade com os princípios adotados pela Constituição Federal de 1988, visto que esta proíbe o trabalho do menor de 16 anos salvo em condição de aprendizagem. A carta magna traz o princípio da proteção integral também presente no Estatuto da Criança e do Adolescente, este regramento não permite exceções, pelo contrário, determina que os genitores zelem pelo bom desenvolvimento do menor. Dessa forma, percebe-se a impossibilidade do labor do menor mesmo que no seio familiar, visto que nessa circunstância esta figura em situação de vulnerabilidade legal.

3.7 Competência para analisar o pedido de autorização para trabalhos artísticos

Segundo o artigo 406 da CLT o Juiz da Infância e Juventude pode conceder autorização para que os menores desempenhem trabalhos artísticos, nos quais são tidos como prejudiciais a sua moralidade. O magistrado observará se tal atividade de condão educacional, ou que seja crucial ao sustento de sua entidade familiar, e que não afete seu caráter moral.

Diante desse dispositivo legal emerge o dever de se discutir que espécies de trabalhos artísticos que o menor pode desempenhar, analisando seus direitos individuais e coletivos. Trabalhos artísticos desenvolvidos por menores devem estar em harmonia com a realidade psíquica do indivíduo. Atividades artísticas enaltecem a criatividade do adolescente, visto que se refere a uma forma de expressão cultural, onde via de regra não configura uma atividade produtiva. Todavia, dependendo do tamanho ou da visibilidade, o jovem encarará diversas situações que podem gerar pressões psicológicas, advindas do próprio grupo familiar ou do restante da sociedade.

Sendo assim, Bicudo (*apud* FONSECA; ALCANTARA, 2017) aduz que o jovem que labora em atividades de cunho artístico não se desenvolve fisicamente e psicologicamente de maneira saudável. Configura-se uma violação de direitos, e se essa transgressão legal não é reprimida pode acarretar ao adolescente mazelas e frustrações emocionais. O mercado artístico movimentando grandes valores financeiros e vislumbra os jovens e a família destes, portanto a preocupação com bem-estar desses

individuas fica em suando plano.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (art. 149 do ECA) fixa que o magistrado pode emitir autorização para que crianças figurem em trabalhos artísticos, porem o estatuto estipula que os Judiciários só concederam a autorização após analisar o caso concreto. O juiz observara se os direitos das adolescentes serão resguardados, se atendo a condição peculiar de cada indivíduo. Geralmente a regra é que o adolescente não pode trabalhar no meio artístico, contudo se o magistrado entender que estão presentes requisitos que não casaram danos a seu desenvolvimento, este pode abrir uma exceção, fundamentando sua decisão e tecendo ponderações.

Isto posto, surge inúmeras discussões jurisprudenciais quanto a competência para julgar o pedido desta autorização. De um lado estão os que argumentam que tal prerrogativa é da Justiça Estadual, sob a concepção de que não há em que se falar em relação de emprego antes apreciação do pedido de autorização. Entretanto, a outra parte prega que existe sim uma relação empregatícia. Diante de tal divergência em agosto de 2015 e proposta pela Associação Brasileira de Emissoras de Rádio e Televisão (ABERT) a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.326 questionando a competência atribuída a Justiça do Trabalho para julgar o pedido de autorização de labor artístico de menores.

A entidade afirma que o artigo 114 da CF/88, trazida pela Emenda Constitucional (EC) 45/2004, não atribui competência a Justiça do Trabalho para apreciar os pedidos de autorização de labor artístico de menores. Alega-se também que tal matéria antes era analisada pela Justiça Comum, baseada no artigo 227 da Carta Magma, onde se resguarda o interesse dos menores.

O ministro relator, Marco Aurélio, e a maioria dos ministros da Corte, entenderam que é da jurisdição do Juiz da Infância e Juventude julgar o pedido de autorização para o trabalho de menores em manifestações artísticas, visto que é decretado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente. Quanto a inconstitucionalidade o relator declara que está trata-se de regra de repartição de competência de jurisdição e de elaboração de vara especializada na Justiça do Trabalho, no qual deve se proceder mediante lei. No que concerne a inconstitucionalidade material se respaldar na atribuição de jurisdição a Justiça do Trabalho sem amparo constitucional.

Diverge desse pensamento a ministra Rosa Weber do STF, no qual foi voto vencido. No seu parecer técnico há o entendimento que o fundamento a ser adotado para se definir esta jurisdição não se deve respaldar em parâmetros etários, mas na

espécie de nexos jurídicos. Todavia, o emprego de adolescentes em manifestações artísticas tem como propósito o alcance de rendimentos de caráter financeiro, contrapondo o conceito recreativo das expressões relacionadas a arte, onde deve ser prezar pelo incentivo a educação. Entende-se que é explícito a relação de emprego ficando a cargo da Justiça do trabalho proceder a apreciação da autorização. Cabendo a Justiça como analisar às autorizações referentes as atividades artísticas que tem como escopo o lúdico.

A ausência de dispositivos jurídicos que regulamentem os trabalhos artísticos desempenhados por jovens, ensejam mais rigor do Judiciário brasileiro, visto que é dever do Estado e de toda a sociedade zelar pelo desenvolvimento saudável do infante. Ainda que como enorme talento, o menor não pode ser encarado como meio de se lograr ganhos financeiros ou que este traga o sustento ao grupo familiar. A aptidão artística deve ser encorajada, proporcionando ao impúbere uma satisfação pessoal, não um dever de gerar renda.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito da tese monográfica era compreender as possibilidades e limitações impostas pela sistemática legislativa brasileira, acerca da inserção do adolescente no mercado de trabalho. Nessa acepção, a análise desenvolvida evidenciou contextos e panoramas que essa espécie de trabalho exige, tais como o contrato de aprendizagem, o contrato de estágio, o trabalho familiar. Logo, também trouxe um estudo dos trabalhos vedados ao adolescente, como o labor insalubre, o penoso, noturno, o perigoso e os prejudicial.

Buscou se traçar uma evolução histórica do labor do menor, onde se concluiu que desde de períodos remotos da história humana, o trabalho do adolescente e uma pratica recorrente, onde retrata uma realidade cruel antiga. Isto posto, constatou-se também que surgiu na antiguidade as primeiras normas regulamentadoras do trabalho do menor, o Código de Hamurabi preceituava que um artesão possuía a possibilidade de recrutar um menor para lhe ensinar um ofício.

Em civilizações romanas, egípcias e gregas os indivíduos em situação de escravidão não eram detentores de direitos, e sim patrimônio de seus senhores, dessa forma a prole dos escravos incorporavam a propriedade dos senhores de escravos, logo eram obrigados a trabalhar. Com o surgimento das Corporações de Ofício, o adolescente era obrigado a trabalhar longas jornadas de trabalho sob um regime autoritário aplicado por seus mestres.

Com a advento da Revolução Industrial, período este marcado pela mecanização dos meios de produção, propiciou também a exploração do trabalho do menor. A mão de obra de púberes em fabricas era um pratica vantajosa para os empregadores, pois representava mão de obra que não pleiteava direitos, dessa forma o empregador viu uma maneira rápida de aumentar tanto a produção quanto o lucro.

Nesse período histórico não havia qualquer preceito legislativo que coibisse a trabalho do impúbere, conseqüentemente estes eram tidos como ferramentas de trabalho, submetendo-os de maneira forçada a toda espécie de labor por longos períodos. Diante dos inúmeros relatos de exploração a sociedade passou a exigir do Estado que este intervisse nas relações empregatícias, por intermédio de preceitos legais. Esta intervenção foi instaurada com a finalidade de coibir a exploração e minimizar a pobreza gerada pela liberdade contratual até então adotada.

Surgiu da pressão popular o pensamento que é dever do Estado intervir nas relações empregatícias, para de alguma forma assegurar direitos trabalhistas aos jovens. Vários países ao redor do globo passaram a adotar este sistema. Tanto que surge a OIT (Organização Internacional do Trabalho) que é uma organização internacional que se dedica as questões trabalhistas, conseqüentemente busca erradicar o trabalho infantil e padronizar a idade mínima de inserção do adolescente no mercado de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho regulamenta a garantias trabalhistas por meio de convenções que são ratificadas por vários países.

No Brasil o trabalho do adolescente foi mercado por períodos de grandes opressões e explorações desde período colonial até a Era Vargas. Com a promulgação da CLT alguns direitos trabalhistas forma reconhecidos, contudo, foi com a Carta Magna de 1988 e o Estatuto da Criança e do Adolescente em 1990, que houve a legalização do menor como indivíduo em desenvolvimento. Foi a partir dessas legislações que se estabeleceu a faixa etária mínima para o trabalho e as circunstâncias em que este pode trabalhar.

O conceito de menor no sistema jurídico brasileiro está relacionado a idade em que o indivíduo passa a ser detentor de direitos e obrigações, tanto na esfera cível, penal ou adquirir capacidade trabalhista plena, ou seja, pode firmar contrato de trabalho. Todavia o Estatuto da Criança e do Adolescente busca extirpar a termologia menor, visto que esta tem caráter pejorativo. Os termos corretos a serem utilizado é criança e adolescente, pois este são sujeitos de direitos. De maneira, é dever do Estado e da família resguardar e proteger esses membros da sociedade.

A Carta Magma brasileira endossa a relevância da tutela jurídica dos direitos dos jovens trabalhadores, pois está veda o labor de crianças e normatiza e assegura direitos ao obreiro adolescente. A Constituição Federal de 1988 regulamenta de forma sistemática dos direitos e garantias dessa classe da sociedade, visando sempre proteger os hipossuficientes.

Todavia, o ordenamento constitucional não é capaz sozinho de regulamentar as relações empregatícias, logo este institui parâmetros gerais, que necessitam de preceitos infraconstitucionais para a efetiva proteção do trabalho do jovem. As normas específicas que ratificam preceitos jurídicos acerca do trabalho do adolescente, são Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

Os diplomas infraconstitucionais traçam normas legais específicas, que tem o condão de preencher as omissões não regulamentas pelo ordenamento pátrio. Isto

posto, não há em que se falar em trabalho infantil, pois é vedado no arcabouço legal brasileiro. Tanto a CLT o ECA e CF trazem a proibição do trabalho do menor de 16 anos, salvo para o maior de 14 não condição de aprendizagem.

Desse modo, percebe-se que a legislação brasileira traça que para o contrato de trabalho possuir validade este deve conter elementos específicos, tais como a capacidade do obreiro, que o labor seja considerado lícito e que sua forma seja regulamentada em lei. Ao se tratar de validade do contrato de trabalho, especialmente do menor, surge o trabalho proibido e o trabalho ilícito, tendo em vista que estes apresentam incompatibilidades com os preceitos legais.

O trabalho dito como proibido está relacionado a uma circunstância subjetiva do obreiro, ou seja, este possui uma individualidade que torna o vínculo de trabalho proibido. Contudo, se o empregado menor preencher os requisitos de uma relação empregatícia lhe é assegurado todos os direitos trabalhistas decorrente do trabalho desempenhado.

Já o trabalho ilícito, estão relacionados ao objeto do contrato de trabalho, isto é o labor e considerado ilícito quando sua pratica atentar contra a moral e os bons costumes da sociedade. Via de regra, o trabalho ilícito configura-se um tipo penal, conseqüentemente, não a possibilidade do reconhecimento de vínculo empregatício, sendo nulo de pleno direito.

Portanto, é imprescritível salientar que o Estado tem o dever de manter a harmonia entre os direitos fundamentais a vida, saúde, educação, convívio familiar e a profissionalização. Em vista disso, a legislação trabalhista ratifica ser defeso o labor noturno, insalubre e perigoso, penoso e prejudicial. No que concerne ao trabalho penoso a legislação veda, mas não conceitua o que venha a ser labor penoso, cabendo a doutrina e a jurisprudência dos tribunais definir. O Estado visa coibir praticas que afetem ao desenvolvimento psicológico e moral do adolescente, ou que este desempenhe atividades que ensejam demasiado esforço físico.

O Estado torna defeso estas espécies de labores, tendo em vista que a inserção desenfreada no mercado de trabalho de adolescentes, tem se demonstrado um meio cruel de violação dos direitos da classe trabalhadora jovem. Além disso, o adolescente não possui uma percepção de mundo ou de mensuração de risco que um indivíduo adulto possui. Bem como os equipamentos de proteção ou as ferramentas de trabalho não foram desenvolvidas para indivíduos em pleno crescimento, dessa forma estão propensos a acidentes de trabalho.

O poder legiferante brasileiro com o intuito de diminuir os índices de desemprego, que na maioria das vezes é decorrente de má qualificação profissional, elaborou modelos de contratos especiais de trabalho. Essas espécies contratuais propiciam ao adolescente se inserir no mercado de trabalho e conseqüentemente se profissionalizar. Todavia estes obreiros devem estar matriculados no ensino regular, terem idade entre 14 a 24 anos de idade. O objetivo é criar políticas de aprendizagem para inserir o adolescente no mercado competitivo de trabalho.

O trabalho monográfico buscou evidenciar que o labor desempenhado por menores de forma ilícita invoca o dever de todos os membros da sociedade para se conscientizarem-se que esta inserção descomedida, gera um enorme problema de desigualdade social. Por outro lado, deve-se reconhecer que o Estado tem se movimentado para assegurar os direitos do adolescente, contudo ainda a muito a ser feito.

É inquestionável que o menor tenha direito a um crescimento digno e saudável, garantia reconhecida tanto na Constituição quanto em preceitos infraconstitucionais. Enfim ao menor é assegurado os direitos fundamentais essenciais, tais como a vida, liberdade, proteção, assistência dentre outros.

A responsabilidade para com o adolescente e dever do Estado e de toda a sociedade, tendo em vista que este é um indivíduo incapaz para a atividade laborativa em inúmeros ofícios. Considerando-se que o obreiro jovem é vulnerável, infante e detentores de força física limitada. Portanto, os menores são explorados de forma vergonhosa por empregadores, no qual sua principal intenção é a obtenção de lucro. Todavia, a exploração não é o único problema do mercado globalizado de trabalho, a crueldade física, a violação sexual, e preconceito são transtornos que assolam a sociedade.

O ordenamento jurídico brasileiro assegura ao menor várias proteções, apesar disso é necessário a implementação de políticas internas protetivas que garantam efetivamente os direitos trabalhistas. A omissão do Estado como um todo, contribuem a elevação da exploração juvenil, logo a classe governante e os membros da sociedade em geral têm um papel vital na eliminação dos abusos por parte dos empregadores.

É notório que a forma irregular de inserção do adolescente no mercado de trabalho, não se dão por inexistência legislativa. Pelo contrário, as normas jurídicas existem, o que realmente falta são programas que viabilizem uma condição digna de

vida ao impúbere e sua entidade familiar, pois a maior causa que impulsiona o trabalho do menor é a miséria vivida pelas famílias brasileiras.

Assim como a maioria dos países em desenvolvimento, o Brasil manifesta elevados indicadores de miséria, fome e famílias que se quer tem onde morar. Em suma, o Estado ainda não criou meios eficazes que possibilitem a vedação de todas as espécies de trabalhos do menor, já que que essa proibição aumentaria o número de famílias que vivem em situação de miséria extrema.

Toda ação tem uma reação, autorizar o labor do púbere em determinadas situações podem acarretar incalculáveis infortúnios a este indivíduo, no entanto se este não tiver oportunidades de emprego, não se desenvolvera de forma digna. Pois, o menor sem ocupação fica exposta aos problemas sociais como: a evasão escolar, uso de substancias ilícitas, condutas criminosas, sexualidade prematura e outros dilemas da sociedade.

Diante disso, na atual conjuntura brasileira a proibição total do trabalho do menor seria extremante prejudicial, tendo em vista que se o labor for desenvolvido de forma adequada, só gera benefícios ao jovem. Em primeiro lugar antes de proibir o trabalho do menor é imprescindível que se crie condições saudáveis de desenvolvimento, tais como alimentação, lazer, educação e saúde. Se tais circunstâncias não forem observadas ao invés de se qualificarem profissionalmente estes jovens trabalhadores tende a se enveredar para o mundo do crime.

Em suma, considera-se importante que o trabalho do adolescente seja resguardado de maneira objetiva, afastando-se do campo forma da legislação e partindo para ações práticas, tendo em vista que a inserção do menor no mercado de trabalho é vital. O trabalho gera a ideia de integração social, torna o indivíduo membro participante da economia, política e principalmente da vida em sociedade.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Rafaella Barros. **Reflexões sobre o Trabalho Artístico Infantojuvenil e a Competência da Justiça do Trabalho para sua autorização**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito), Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2016 Disponível em:

bdm.unb.br/bitstream/10483/15005/1/2016_RafaellaBarrosBarreto.pdf. Acesso em: 15 de agosto de 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9º ed. São Paulo: LTs. 2013.

BENVINDO, Adelson Júnior Alves; LIMA NETTO, Francisco Ildelfonso de. **Trabalho do menor e sua base histórica**. Revista Âmbito Jurídico, São Paulo, 01 de maio de 2015, Disponível em: www.ambito-juridico.com.br. Acesso em: 29 de junho de 2019.

BERGANO, Monica. **Folha de São Paulo: Justiça marca nova audiência de processo que pede R\$ 10 mi para o SBT**. Disponível em: www1.folha.uol.com.br. Acesso em: 25 de abril de 2019.

BRASIL. **Código Dos Menores**: Promulgada em 1 de dezembro de 1926. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 03 de agosto de 2019.

_____. **Constituição Federal de 1934**: Promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 03 de março de 2019.

_____. **Constituição Federal de 1937**: Promulgada em 10 de novembro de 1937. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 03 de março de 2019.

_____. **Constituição Federal de 1946**: Promulgada em 18 de setembro de 1946. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 03 de março de 2019.

_____. **Constituição Federal de 1967**: Promulgada em 15 de março de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 03 de março de 2019.

_____. **Constituição Federal de 1988**: Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 04 de março de 2019.

_____. **Decreto Lei nº 5.452**, Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 31 de março de 2019.

_____. **Decreto-Lei 2.848**, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 04 de março de 2019

_____. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 04 de março de 2019.

_____. **Lei n. 10.406**, Código Civil 10 de janeiro de 2002. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 10 de abril de 2019.

_____. **Lei nº 5.889**, de 8 de junho de 1973. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 31 de março de 2019.

_____. **Lei nº 6.697**, de 10 de outubro de 1979. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 08 de agosto de 2019.

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, **Orientação Jurisprudencial 199/TST-SDI-I**. Disponível em : http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1/n_s1_181.htm. . Acesso em: 25 de novembro de 2019.

_____. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade Nº 5.326**. Disponível em: www.portal.stf.jus.br. Acesso em: 25 de abril de 2019.

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, **Agravo de Instrumento de Recurso de Revista, - ARR: 1597000520085020049**, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 07/11/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018. Disponível em:

[https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/646774922/arr-](https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/646774922/arr-1597000520085020049?ref=amp)

1597000520085020049?ref=amp. Acesso em: 10 de outubro de 2019

CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e saúde no trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método: 2015.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito comercial: direito de empresa**, 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

COSTA, Ana Carolina Pontes. **As políticas de proteção à Infância e Adolescência e a educação: Reflexões a partir da década de 1920**.

Congr. Intern. Pedagogia Social. jul. 2012. Disponível em:

www.proceedings.scielo.br/pdf/cips/n4v1/03.pdf . Acesso em: 08 de agosto de 2019.

DIGIÁCOMO, Murillo José. **Estatuto da criança e do adolescente anotado e interpretado**. Curitiba. Ministério Público do Estado do Paraná. Centro de Apoio Operacional das Promotorias da Criança e do Adolescente, 2013. 6ª Edição.

FONSECA, Thaniggia Petzold; ALCÂNTARA, Thaís Melo. **Do Trabalho dos Atores Mirins á Luz da Legislação Trabalhista**. Águia Acadêmica - Revista Científica dos Discentes da FENORD - julho/2017. Disponível em:

www.fenord.edu.br/revistaacademica/revista2017/textos/artigo05.pdf . Acesso em: 15 de agosto de 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: parte geral**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19º Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito Do Trabalho**, 9º ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 16º ed. São Paulo: Atlas, 2015

MARTINEZ, Luciano, **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Ana Lucia Leitão, **Trabalho artístico de crianças e adolescentes**. Dissertação de Mestrado (Mestrado Direito do Trabalho e da Seguridade Social), Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-29112013-080629/publico/Ana_Luiza_Leitao_Martins_O_Trabalho_Artistico_da_Crianca_e_do_Adolescente.pdf. Acesso em: 25 de abril de 2019.

MELO, Raimundo Simão de. **Mesmo sem lei, Judiciário pode reconhecer direito ao adicional de penosidade**. Revista Consultor Jurídico, 15 de abril de 2016 Disponível em: www.conjur.com.br/2016-abr-15/reflexoes-trabalhistas-possivel-cobrar-adicional-penosidade-mandado-injuncao. Acesso em: 10 de agosto de 2019.

MOURA, Márcia Bonapaz, **Código de menores à criação do ECA- Estatuto da Criança e do Adolescente**. Fema, Assis, 05 de set de 2016. Disponível em: <http://www.fema.com.br/sitenovo/wp-content/uploads/2016/09/3-C%C3%B3digo-de-Menores-%C3%A0-Cria%C3%A7%C3%A3o-do-Eca-%E2%80%93-Estatuto-da-Crian%C3%A7a-e-do-Adolescente.pdf> Acesso em: 05 de agosto de 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Código penal comentado: estudo integrado com processo e execução penal: apresentação esquemática da matéria: jurisprudência atualizada**. 14. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

OIT. **CONVENÇÃO Nº 5**: Idade Mínima de Admissão nos Trabalhos Industriais. Promulgada em 02 de fevereiro de 2000. Disponível em: www.ilo.org. Acesso em: 12 de abril de 2019.

OIT. **CONVENÇÃO Nº 182**: Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação. Promulgada em 29 de outubro de 1919. Disponível em: www.ilo.org. Acesso em: 04 de abril de 2019.

OLIVEIRA, Veronica Guilherme Ancelmo de; GARCIA, Eduardo. **O trabalho penoso sob a ótica do judiciário trabalhista de São Paulo**. Saude soc. [online]. 2016, vol.25, n.4, pp.1064-1074. ISSN 0104-1290 Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-12902016000401064&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 15 de agosto de 2019.

ROSADO, Eduardo Galvão. **Contrato de aprendizagem: características e pontos controversos**. Migalhas, São Paulo, 01 de nov. 2016D. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI248242,61044Contrato+de+aprendizagem+caracteristicas+e+pontos+controvertidos>. Acesso em: 15 de agosto de 2019.

Sagrada Bíblia Católica: Antigo e Novo Testamentos. Tradução de José Simão. São Paulo: Sociedade Bíblica de Aparecida, 2008. p. 202-203.