

4.2. Adolescente trabalhador e trabalho infantil

As normas internacionais e as brasileiras preocupam-se com o *trabalho infantil*. Tal expressão designa o trabalho realizado por crianças e adolescentes e é objeto de proteção, nas formas proibitiva, regulatória e assistencial. No Brasil, existe a permissão para o trabalho de adolescente a partir dos 16 anos, sendo que o adolescente com 14 e 15 anos poderá estar numa relação de aprendizagem da qual resulte trabalho. Logo, no Brasil, a expressão “adolescente trabalhador” se aplica àqueles com 16 e 17 anos. Vejamos.

4.2.1 O trabalho infantil na história

O trabalho infantil é tão antigo quanto a história do homem¹. A partir dos séculos XVIII e XIX o trabalho infantil pôde ser mais claramente identificado como exploração. Até o advento da produção industrial tinha sentidos diversos².

Com a implantação da revolução industrial, dois fatores, um de ordem técnica, outro de ordem econômica, favoreceu uma ampla utilização da mão-de-obra infanto-adolescente. Utilização das máquinas permitiu que crianças e adolescentes considerados como

¹ LIBERATI, Wilson Donizeti; DIAS, Fábio Muller Dutra. *Trabalho infantil*. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 12: “Na busca de uma reflexão que envolva todo o contexto histórico, a exploração do trabalho infantil, convém ressaltar que esse tipo de atividade sempre esteve presente na sociedade, desde os tempos mais remotos

² LIBERATI, Wilson Donizeti; DIAS, Fábio Muller Dutra. *Trabalho infantil*. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 13: “Entretanto, no que se refere ao trabalho infanto-juvenil em atividades independentes, em que crianças e adolescentes figuravam como verdadeiros empregados, no exercício de funções intimamente ligadas a aspectos econômicos, convém reportar-se aos séculos XVIII e XIX, mais precisamente à Grã-Bretanha, berço da Revolução Industrial”. Também, GRUNSPUN, Haim. *O trabalho das crianças e adolescentes*. São Paulo: LTr, 2000. p. 14: “O uso das crianças no trabalho não era visto como problema social até a introdução do sistema fabril ... A produção industrial abriu as perspectivas do ganho infantil com o trabalho. Deixou de ser uma ajuda para a família nos serviços para se tornar jornada para ajudar no sustento da família”.

“meiasforças” pudessem ser utilizados no processo produtivo. Essa razão técnica.

Culturalmente se admitia sem contestações, no século XIX que a criança e o adolescente pudessem receber remuneração inferior á do adulto, independentemente de uma indagação da quantidade ou qualidade de seu trabalho.

Por ser mais barata, a mão-de-obra infanto-adolescente foi amplamente utilizada. Essa a razão econômica³.

Somente com a Revolução Industrial, o trabalho infantil despertou o interesse das ciências sociais. Naquele momento, o modo de produção sofreu importante alteração e a mão-de-obra infantil sediada no campo se transferiu para os centros industriais. Em torno dos seis anos de idade, crianças trabalhavam de 13 a 16 horas por dia, em troca de um salário menor que o dos adultos. Esse trabalho era mais barato e abundante, sendo, muitas vezes, o único sustento de uma família em razão do desemprego dos pais, já que os donos dos meios de produção preferiam empregar crianças e adolescentes em razão da remuneração menor⁴.

Literalmente, a capitalização se fez, no século XIX, hipócrita e sordidamente, com o suor, o sangue, a saúde e morte de milhares de crianças e adolescentes⁵.

³ OLIVEIRA, Oris de. O trabalho da criança e do adolescente. São Paulo: LTr, Brasília, DF: OIT, 1994, p. 63-64.

⁴ LIBERATI, Wilson Donizeti; DIAS, Fábio Muller Dutra. *Trabalho infantil*. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 14. SANTOS, Ronaldo Lima dos. Dignidade humana da criança e do adolescente e as relações de trabalho. In: FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. (Org.). *Direito do Trabalho – Direitos humanos*. São Paulo: BH, 2006. p. 551. OLIVEIRA, Oris de. *Trabalho e profissionalização de adolescente*. São Paulo: LTr, 2000. p. 23.

⁵ OLIVEIRA, Oris de. O trabalho da criança e do adolescente. São Paulo: LTr, Brasília, DF: OIT, 1994, p. 24.

As crianças que trabalhavam não frequentavam a escola, não exerciam convivência familiar satisfatória, tinham a saúde afetada gravemente, etc., criando-se uma espiral de dessocialização na respectiva sociedade. Tornou-se emblemático o emprego de crianças para a limpeza de chaminés da Inglaterra. Seus corpos menores permitiam que se enfiassem naquele espaço apertado, escuro e sujo, onde só entravam por temerem o capataz que as esperava caso não executassem o serviço corretamente⁶. Assim, também, foram emblemáticas as crianças que trabalhavam em minas de carvão e aquelas que, no Brasil, trabalharam no corte de cana.

Em meados do século XIX, Eduardo Ducpetiaux, a pedido do governo inglês, francês, belga, fez uma pesquisa sobre as condições de vida e de trabalho na Inglaterra, França, Alemanha, e Áustria, a que deu o título: Sobre a condição Física e Moral dos Jovens Operários e sobre os meios de melhorá-la. O que nessa obra se retrata, sobretudo nos trabalhos nas minas, é revoltante⁷.

Em 1870, o censo nos Estados Unidos contabilizava 750.000 crianças de 10 a 15 anos de idade trabalhando em indústrias. Em 1880, esse número era de 1.118.000 de menores de 16 anos. Uma em cada seis crianças integrava a mão-de-obra americana⁸.

Nas grandes indústrias, em Manchester, por exemplo, empregavam-se, sobretudo crianças que “ninguém conhecia, que não

⁶ GRUNSPUN, Haim. *O trabalho das crianças e adolescentes*. São Paulo: LTr, 2000. p. 48.

⁷ OLIVEIRA, Oris de. *O trabalho da criança e do adolescente*. São Paulo: LTr, Brasília, DF: OIT, 1994, p. 68.

⁸ GRUNSPUN, Haim. *Op. cit.*, p. 49.

despertavam nenhum interesse”, providas de estabelecimentos de “caridade” de que eram levadas em carroças e em tropa.

Chegou-se, por exemplo, a um contrato entre uma paróquia de Londres e um fabricante: para cada dez crianças levadas deveria ser acrescida uma “idiota”. Fechadas em quartos estreitos em que o ar era infestado pelo óleo das lâmpadas e das máquinas, as crianças eram empregadas em trabalho que se prolongava por todo o dia e às vezes noite a dentro.

A falta de higiene e a mudança frequente de temperatura causavam várias doenças, sobretudo a febre nervosa. As crianças privadas de todo meio de educação não recebiam instrução moral ou religiosa⁹.

4.2.2 Objetivo: eliminação

O trabalho infantil é tema da maior importância, sendo pauta permanente das questões humanitárias. A Convenção nº 138/1973 da OIT trata da idade mínima de admissão ao emprego. O Decreto nº 4.134/2002 a tornou direito brasileiro. O art. 1º da Convenção dispõe que

Todo Membro, para o qual vigore a presente Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a abolição efetiva do trabalho de crianças e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho a um nível que torne possível aos menores o seu desenvolvimento físico e mental mais completo

⁹ OLIVEIRA, Oris de. Trabalho e profissionalização de adolescente. São Paulo: LTr, 2009, p. 22-23.

Portanto, o direito da infância e da adolescência reconhece como devida: a) a gradual extinção do trabalho de crianças; b) a elevação progressiva da idade de admissão ao emprego ou ao trabalho e c) que essa elevação etária deve ser feita até um nível compatível com o princípio da condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

O tema da erradicação do trabalho infantil entrou na agenda nacional somente a partir de 1992 quando o Brasil integrou-se no International Program of Elimination Child Labour – IPEC¹⁰.

No Brasil, essa idade é, atualmente, 16 anos. Conforme art. 7º, XXXIII da Constituição Federal (CF), o trabalho é proibido antes dos 16 anos (salvo na condição de aprendiz, conforme veremos adiante). O art. 2º do Decreto nº 4.134/2002 estabelece que a idade mínima para admissão a emprego *ou trabalho* é de 16 anos. As redações da CF, da Convenção e do Decreto referem-se à *trabalho*, que é o gênero, do qual *emprego* é espécie¹¹.

Logo, embora a Convenção se refira inicialmente à admissão ao *emprego*, fato é que o objetivo perseguido pelo direito é a efetiva abolição de qualquer forma de *relação de trabalho* antes dos 16 anos de idade. Dito de outro modo: crianças e adolescentes não devem participar de qualquer *contrato de trabalho*¹².

Relação de trabalho é a relação jurídica em que o prestador dos serviços é uma pessoa natural, tendo por objeto a atividade

¹⁰ OLIVEIRA, Oris de. Trabalho e profissionalização de adolescente. São Paulo: LTr, 2009, p. 169.

¹¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013. p. 136. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 546.

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Idem*.

pessoal, subordinada ou não, eventual ou não, e que é remunerada (ou não) por uma pessoa natural ou pessoa jurídica¹³.

Logo, a prestação de serviços autônoma prevista no Código Civil também é espécie de relação contratual de trabalho, que entra no espectro proibitivo do trabalho infantil.

Assim, a realização de um contrato de trabalho, qualquer que seja, pressupõe: a) *pessoalidade*, que é a intransferibilidade ou infungibilidade, por iniciativa unilateral do prestador de serviços; b) *profissionalidade*, excluindo-se os serviços gratuitos ou não profissionais (por exemplo, trabalhos caritativos ou assistenciais); c) *indissociabilidade* entre o trabalhador e o respectivo trabalho que presta e d) *continuidade*¹⁴.

O direito da infância e da adolescência visto dessa forma pode levar a certas frustrações culturais, na medida em que, por exemplo, eliminaria a atuação de crianças e adolescentes em novelas televisivas, em clubes de futebol e outras formas socialmente aceitas no Brasil. Todavia, é preciso considerar que as normas jurídicas acima referidas não são fruto da imaginação de quem as produziu, mas, sim, produto de sério debate à luz dos conhecimentos expertos, os quais revelam a prejudicialidade de qualquer forma de trabalho precoce. Melhor, assim, frustrar as expectativas dos pais de que seus filhos sejam astros da TV ou craques do futebol, que submetê-los a situações que possam prejudicar o desenvolvimento deles.

¹³ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 252.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 548.

4.2.3 Evolução do tema no direito brasileiro: a afirmação da proteção especial

Até o advento da Lei Áurea, no Brasil, predominava o trabalho escravo. Logo, era desnecessária qualquer proteção legal. As Constituições de 1824 a 1891 não trataram do trabalho infantil. Em 1891, o Decreto nº 1.313 proibiu o trabalho infantil em máquinas em movimento e o de faxina em fábricas do Distrito Federal, mas, somente em 1917, o Decreto Municipal nº 1.801 proibiu o trabalho de menores nas fábricas. O Código de Menores de 1927 proibiu o trabalho de menores de 12 anos e o trabalho noturno aos menores de 18 anos. Em 1932, o Decreto nº 22.042 aumentou a idade para 14 anos, proibindo-se o trabalho daqueles menores em qualquer trabalho na indústria¹⁵.

A Constituição de 1934 vedou o trabalho do menor de 14 anos, exceto se autorizado judicialmente; a de 1937 também. O Decreto-Lei nº 3.616 instituiu a Carteira de Trabalho do Menor, que deixou de existir em 1969, quando foi criada a Carteira de Trabalho e Previdência Social que servia a todos, adultos ou não.

Em 1943, foi publicada a Consolidação das Leis do Trabalho. Nela, o trabalho só era permitido a partir dos 14 anos, exceto na condição de aprendiz, com salário inferior ao do adulto. A Constituição de 1946 manteve o limite de 14 anos. A Carta de 1964 e a Emenda nº 1/69 reduziram o limite para 12 anos, idade a partir da qual já era possível trabalhar¹⁶.

¹⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013. p. 529.

¹⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. *Idem*.

O art. 227, § 3º da Constituição Federal (CF) de 1988, assegura o direito à *proteção especial* de crianças e adolescentes. Uma das formas de proteção especial destes é a proibição do trabalho antes dos 16 anos, observado o disposto no art. 7, XXXIII da CF, o qual, por sua vez, proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos. É evidente, portanto, uma crescente preocupação protetiva da legislação brasileira em favor de crianças e adolescentes em tema laboral, o que fica mais evidente se observarmos que esta é uma forma de proteção que vem adjetivada pelo vocábulo *especial*, algo que de modo algum pode ser desprezado.

CAPÍTULO 13. DIREITO FUNDAMENTAL À PROFISSIONALIZAÇÃO E AO TRABALHO PROTEGIDO

Da leitura conjunta do art. 7º, XXXIII e do art. 227, § 3º, I, ambos da CF, depreendem-se as seguintes normas:

- a) a proteção conferida ao trabalho infantil é denominada *especial*;
- b) seria mais adequado usar a expressão *trabalho infanto-adolescente especialmente protegido*, uma vez que o trabalho é proibido até os 14 anos, sendo regulado a partir de então, até os 18 anos;
- c) é proibido qualquer trabalho até os 14 anos;
- d) permite-se que o adolescente de 14 e 15 anos realize trabalho, desde que o faça exclusivamente na condição de aprendiz, isto é, numa relação de aprendizagem, e não numa de trabalho;
- e) a partir dos 16 anos permite-se o trabalho;
- f) o adolescente de 16 e 17 anos somente pode realizar trabalhos que não sejam em jornada noturna, perigosos ou insalubres;
- g) o adolescente de 16 e 17 anos tem capacidade relativa para o trabalho.
- h) aos 18 anos adquire-se a capacidade plena para o trabalho.

São dois os direitos fundamentais afirmados pelo ECA, nesse tema, conforme redação do art. 69, a qual afirma que o adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros: I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento; II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Trata-se de assegurar ao adolescente, já desde os 14 anos, o acesso aos meios do alcançar uma profissão (isto é, aos processos formativos profissionais) compatível com o mercado de trabalho, ou seja, para a qual exista demanda. Mas não uma demanda qualquer, e sim, uma que também corresponda à vocação do jovem e possibilite renda para viver em sociedade.

Ainda, trata-se de assegurar ao adolescente de 16 e 17 anos o exercício do trabalho. Mas, não um exercício qualquer. Deve sê-lo conforme as normas jurídicas protetivas estabelecidas na CF, ECA e Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), sendo que em qualquer caso, seja na aprendizagem, seja no trabalho, jamais pode-se perder de vista a condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

O ECA no capítulo V, do Título II, entre os artigos 60 e 69, não regula detalhadamente o trabalho do adolescente. O próprio art. 61 do Estatuto afirma que *a proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto no ECA*. Essa legislação especial é, principalmente, a CLT. O Estatuto protege o adolescente do trabalho precoce e prejudicial ao seu desenvolvimento usando de regras

gerais, e em alguns casos, até mesmo desatualizadas, como é o caso do art. 60¹⁷.

1 Proibição de relação de trabalho antes dos 16 anos.

À luz do direito protetivo *especial* constitucional conclui-se que aquilo que o adolescente realiza aos 14 e 15 anos não é trabalho, mas, sim, aprendizagem. O trabalho é o resultado final do objetivo maior que é a aprendizagem. Aliás, pode ser que o trabalho sequer se realize, caso o adolescente não compreenda aquilo que deveria durante o processo de aprendizagem. O jovem de 14 e 15 anos não está numa relação de trabalho. Está numa de aprendizagem, que é uma espécie de trabalho educativo (art. 68, ECA), uma vez que na aprendizagem os aspectos educativo e pedagógico preponderam sobre o aspecto produtivo no desenvolvimento das atividades¹⁸.

Art. 62, ECA. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 3º, Decreto nº 5.598/2005. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

¹⁷ O art. 60 do ECA afirma que *é proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.*

¹⁸ OLIVEIRA, Oris de. In: CURY, Munir; SILVEIRA, Mayra; VERONESE, Josiane Rose Petry (Coordenadores). *Estatuto da criança e do adolescente comentado: comentários jurídicos e sociais*. 13ª ed. São Paulo: Malheiros, 2018. p. 463.

Se entendêssemos que o trabalho prepondera sobre o ensino-aprendizagem, daríamos às normas constitucionais uma leitura *paupérrima*¹⁹, cuja ênfase recairia naquilo que *não é permitido*. Daí resulta que não se pode perder de vista que o adolescente de 14 e 15 anos está *na condição de aprendiz*, e não na de *trabalhador*, ou seja, vivenciando um momento no qual está aprendendo uma atividade que provavelmente lhe servirá no futuro para o exercício de uma profissão. Mas nem por isso o adolescente fica privado dos direitos trabalhistas e previdenciários, os quais lhe são – todos - assegurados conforme art. 65 do ECA. Ou seja, o adolescente nessa condição é um jovem aprendendo, e apesar de ainda estar aprendendo, já tem direitos trabalhistas e previdenciários garantidos.

Na aprendizagem há alternância de atividades práticas e teóricas como elemento essencial do processo, sendo que em qualquer caso prepondera o caráter pedagógico-formativo. O contrato de aprendizagem está detalhadamente regulado pelo Decreto nº 5.598/2005, bem como nos artigos 424 a 433 da CLT. No ECA encontram-se disposições gerais de caráter protetivo. O Estatuto afirma que a formação técnico-profissional, na qual consiste a aprendizagem, deve seguir as diretrizes traçadas pelo art. 63, a saber: a) garantir o acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; b) ser uma atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente; c) ter horário especial para o exercício das atividades.

A lei estabelece requisitos para a validade do contrato de aprendiz,

¹⁹ OLIVEIRA, Oris de. In: CURY, Munir; SILVEIRA, Mayra; VERONESE, Josiane Rose Petry (Coordenadores). *Estatuto da criança e do adolescente comentado: comentários jurídicos e sociais*. 13ª ed. São Paulo: Malheiros, 2018. p.450.

Art. 4º, Decreto nº 5.598/2005. A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Quanto à remuneração, deve ser garantido ao aprendiz o salário mínimo hora, conforme art. 17 do Decreto nº 5.598/2005 e art. 428, § 2º da CLT. Além da remuneração, o empregador está obrigado às demais obrigações trabalhistas e previdenciárias, bem como deve dar ao aprendiz a formação técnico-profissional de que necessita para o desempenho da profissão. O contrato de aprendizagem pode ser celebrado com uma instituição sem fins lucrativos, desde que tenha estrutura para a formação profissional. A jornada é de seis horas, nas quais incluem-se as atividades teóricas. Na jornada são proibidas as prorrogações, como horas extras e compensação. Todavia, o art. 18, § 1º do Decreto nº 5.598/2005, permite que o limite de seis horas de jornada seja de até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, o que pode inibir adolescentes de cursar o ensino médio.

Anote-se, afinal, que o art. 64 do ECA está desatualizado, pois diz que ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem. Para que este dispositivo não seja totalmente letra morta,

cabe anotar uma única situação permissiva apontada pela doutrina²⁰, qual seja, a do adolescente entre 12 e 14 anos que executa trabalho fora de uma relação de emprego, fora da empresa, num programa de pré-aprendizagem ou de aprendizagem que se realiza dentro de uma escola ou específico estabelecimento do ensino profissionalizante, com caráter educativo conforme art. 68 do ECA. Acrescentamos, de nossa parte, que nessa hipótese permissiva, também deve ser requisito que a pré-aprendizagem seja facilitada pela idade ou fase de desenvolvimento do adolescente, aproveitando-se propensões e habilidades que estariam diminuídas em fase de desenvolvimento mais avançado, bem como que deve-se deixar claro para todos os participantes do processo, em especial para o adolescente, que não se trata de relação de emprego, mas de escola-aluno, regida por projeto político-pedagógico específico, na qual existem atividades práticas relacionadas à teoria.

2 Os tipos de trabalhos proibidos aos adolescentes.

O art. 7º, XXXIII já citado proíbe trabalho noturno, perigoso e insalubre para adolescentes de 16 e 17 anos. Existem, também, outras proibições para essa faixa etária. Elas são de ordem legal: encontram-se no ECA (art. 67) e na CLT (artigos 404 a 406).

O caput do art. 67 do ECA, dá sentido ampliativo as proibições, na medida em que leva a proteção a todo tipo de atividade laboral que o adolescente possa estar exercendo: adolescente empregado, aprendiz, em

²⁰ OLIVEIRA, Oris de. In: CURY, Munir; SILVEIRA, Mayra; VERONESE, Josiane Rose Petry (Coordenadores). *Estatuto da criança e do adolescente comentado: comentários jurídicos e sociais*. 13ª ed. São Paulo: Malheiros, 2018. p. 461.

regime familiar de trabalho²¹, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental. Trata-se de rol exemplificativo, podendo alcançar outras formas de atividade, inclusive aquelas em que a atividade pedagógica-formativa prepondera sobre a produção.

O art. 67, II do ECA veda o trabalho noturno, compreendendo-se como tal aquele que é realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte. O art. 404 da CLT estabelece os horários noturnos conforme o âmbito de realização do trabalho. Nas atividades urbanas, o trabalho noturno é aquele realizado no período compreendido entre as 22 e as 5 horas. Nas rurais, conforme art. 7º da Lei nº 5.889/1973, corresponde ao período entre as 21 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20 horas de um dia e as 4 horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Os limites acima referidos para o trabalho noturno ferem o bom senso. Um jovem de 16 anos trabalhando até as 22 horas, dormirá após as 23 horas, a depender de várias condições, como o trânsito das cidades. Permitir que um adolescente inicie trabalho as 5 horas, exigirá que se levante por volta das 4 horas. O disposto no art. 67, I do ECA não atende ao princípio constitucional de proteção integral e conflita com o art. 69, I

²¹ PEREZ, Viviane Matos González. Regulação do Trabalho do Adolescente: Uma Abordagem a partir dos Direitos Fundamentais. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2008, p. 140-141: “O trabalho em regime familiar é aquele realizado pelo núcleo familiar- pais e filhos- o qual, sob a direção de um de seus membros, compartilha o lucro e o prejuízo provenientes da atividade, mediante a distribuição de tarefas (OLIVEIRA, 2004, p. 52). (...) Verifica-se que, nessa espécie de trabalho, não existem os elementos *subordinação* e *salário*, próprios de uma relação de emprego, conforme expressa o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Aqui, há a relação de colaboração e divisão dos lucros e dividendos entre membros do núcleo familiar. Por isso, é uma forma de trabalho excluído do regime consolidado.”

do próprio ECA²². Melhor seria que a redação fosse formulada em termos mais sensatos,

A lei brasileira, fixa os mesmos horários de trabalho noturno para o adulto e para o adolescente. Leis antigas nacionais mostravam-se mais sensatas fixando um horário diferenciado adotado em outros países. Seria razoável fixar o horário noturno das 20:00 hs às 6:00 hs do dia subsequente para o trabalho do adolescente²³.

O trabalho insalubre e o perigoso são aqueles que constam nos quadros para esse fim aprovados pelo Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho. Trata-se de um rol *não exaustivo* desses tipos de trabalho que pode ser encontrado na relação das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), na parte I do anexo ao Decreto nº 6.481/2008 (conforme art. 405, I da CLT, que é regulado pela Portaria nº 88/2009 da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que por sua vez remete ao Decreto nº 6.481/2008). A lista TIP é composta por dezenas de formas de trabalho e nos termos do art. 5º do referido Decreto deve ser examinada com periodicidade bienal (art. 441, CLT) e, se necessário, revista.

O trabalho penoso não vem definido pela lei trabalhista. Deve ser considerado penoso aquele que *é realizado em condição incômoda ou difícil, provocando cansaço físico e/ou mental do trabalhador*. O art. 7,

²² PEREZ, Viviane Matos González. Regulação do Trabalho do Adolescente: Uma Abordagem a partir dos Direitos Fundamentais. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2008, p. 97: “A proibição desse tipo de trabalho ao adolescente se justifica sob o argumento de que o trabalho executado nesse período é mais estafante do que aquele realizado no período diurno, tendo em vista que o corpo e o sistema nervoso trabalham no período em que estão preparados para dormir, exigindo um esforço adicional. Além do fato de que o horário de repouso, nesse caso, acontece durante o período em que o corpo e o sistema nervoso se preparam para se ativar, contrastando também com o meio ambiente em plena atividade.”

²³ OLIVEIRA, Oris de. Trabalho e profissionalização de adolescente. São Paulo: LTr, 2009, p. 179.

XXXIII da CF não explicita a proibição de trabalho penoso. A omissão é suprida pelo art. 67, II do ECA²⁴, onde consta que ao adolescente empregado é vedado trabalho penoso.

Como decorrência do princípio de proteção integral, o trabalho também não pode ser realizado em *locais prejudiciais*.

O art. 67, III e IV do ECA e o art. 403, § único da CLT têm o mesmo conteúdo. O primeiro deles diz que

É vedado o trabalho: (...); III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social; IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Na lição de Oris de Oliveira²⁵,

A compatibilidade escola-trabalho não se limita à de horários: o trabalho não pode impedir o acesso (ou regresso) à escola, a pertinência na escola e o sucesso na escola. Dificilmente se pode resguardar a qualidade do ensino fundamental e médio do adolescente com uma jornada de oito horas diárias, duração que possibilita, apenas a frequência em cursos noturnos, cuja qualidade de aprendizagem, por vários fatores, é sofrível.

²⁴ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 1054.

²⁵ OLIVEIRA, Oris de. Trabalho e profissionalização de adolescente. São Paulo: LTr, 2009, p. 179.

A CLT destaca a ilegalidade do trabalho realizado em locais ou serviços que prejudiquem a moralidade do adolescente (art. 405, II). A parte II do anexo ao Decreto nº 6.481/2008 (Lista TIP) traz a lista dos trabalhos prejudiciais à moralidade.

O § 3º do art. 405 considera prejudicial à moralidade do menor o trabalho: a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos; b) em empresas circenses, em funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes; c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral; d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

Nas hipóteses das letras *a* e *b*, acima, o juiz da infância e juventude poderá autorizar ao adolescente o trabalho, desde que: 1) a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral; 2) se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral (art. 406, CLT).

O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do juiz da infância e juventude, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se de tal atividade não poderá advir algum prejuízo à sua formação moral (art. 405, § 2º, CLT).

Conforme redação do art. 405, § 5º c.c. o art. art. 390, ambos da CLT, ao empregador é vedado empregar o adolescente em serviço que demande o uso de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional, e assim, evitar que adolescentes sofram problemas de saúde, especialmente, os ortopédicos.

Quanto ao horário e local do trabalho, aqueles que permitem a frequência à escola são os compatíveis com o preparo, transporte, alimentação, descanso após a aula, etc, tanto no começo quanto no final da jornada de trabalho. Recorde-se que a garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola é proteção constitucional especial, inscrita no art. 227, § 3º, III da CF.

O art. 4º, inciso da LDBEN diz,

Art. 4º. O dever do Estado com educação escolar pública será efetivado mediante a garantia de: (...); VII – oferta de educação escolar regular para jovens²⁶ e adultos, com características e modalidades adequadas às suas necessidades e disponibilidades, garantindo-se aos que forem trabalhadores as condições de acesso e permanência na escola;

As situações não constitucionais acima delineadas são hipóteses de trabalho *ilegais*, podendo também ser denominadas *ilícitas*²⁷. Já as situações de vedação constitucional são denominadas *proibidas*.

3. Consequências do trabalho ilegal ou proibido.

²⁶ Nos termos da Lei nº 12.853/2013 (Estatuto da Juventude), art. 1º, § 1º, são consideradas jovens as pessoas com idade entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade.

²⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Op. cit., p. 164.

A primeira consequência para as situações de trabalho ilegal ou proibido é o afastamento do menor da atividade. Se a atividade puder ser regularizada – por exemplo, por meio de uma alteração de turno (noturno para diurno) – deverá ser. Se não for possível, deve ser paralisado imediatamente o trabalho.

Para esta segunda situação (impossibilidade de regularização com paralização e afastamento do trabalho), o adolescente e sua família deverão receber as devidas assistências, consistentes em inclusão em programas de renda, aprendizagem e formação técnico-profissional, educação, orientação, etc. Frequentemente o trabalho infantil é realizado por necessidades financeiras prementes da família, inclusive num círculo vicioso, não havendo outra forma de eliminação senão através da efetivação dos programas sociais acima referidos. Outro motivo que ainda impulsiona o trabalho infantil é a cultura denominada *o trabalho ou a rua*, segundo a qual, na convicção de muitos pais ou responsável, se a criança ou adolescente não estiver trabalhando, fatalmente irá envolver-se em situações ilícitas. Nessas hipóteses o trabalho infantil é culturalmente visto como o único antídoto para a prática de atos infracionais e situações de risco, como o consumo de álcool e drogas.

O trabalho é apresentado para a criança e adolescente da população pobre como alternativa à rua, ou como Jorge Street afirmou em 1917 – “a oficina com seus inconvenientes é preferível á rua com todos os seus perigos”.

(...)

A presença de crianças e adolescentes nas ruas foi tema recorrente na literatura nas primeiras décadas do século XIX, muitas vezes num enfoque “moralista” apontando, apenas, as causas mais imediatas, entre elas a vagabundagem ou vadiagem²⁸.

Se for realizado trabalho, embora sem os requisitos do contrato de emprego (por exemplo, contratação de empreitada), a criança ou adolescente devem ser indenizados, em razão da proibição ou ilegalidade, presumindo-se o prejuízo moral pelo não exercício dos demais direitos fundamentais em algum grau. Trata-se de dano *in re ipsa*. Presumem-se violados seus direitos fundamentais pelo contratante. Outra interpretação violaria o princípio de prevenção, afrouxaria o dever de cautela e vigilância do contratante e estimularia o estabelecimento de relações de trabalho precocemente.

Note-se que caso o adolescente seja trazido de outra comarca para a prestação de serviço doméstico, o contratante do serviço deve apresentá-lo à autoridade judiciária do seu domicílio (isto é, do domicílio do contratante), no prazo de cinco dias, com o fim de regularizar a guarda, o que deve ser feito mesmo que o adolescente tenha sido autorizado pelos pais ou responsável, sob pena de multa de 3 a 20 salários de referência, aplicando-se o dobro em caso de reincidência, independentemente das despesas de retorno do adolescente, se for o caso (art. 248, ECA).

Caso o trabalho seja realizado por menor de 16 anos, com os requisitos da relação empregatícia (onerosidade, pessoalidade, subordinação e habitualidade, conforme art. 3º da CLT), deve ser

²⁸ OLIVEIRA, Oris de. Trabalho e profissionalização de adolescente. São Paulo: LTr, 2009, p. 67 e 68

reconhecido o vínculo empregatício, e como consequência, são devidos ao menor todos os direitos do trabalhador, embora o trabalho seja ilícito e não exista agente capaz (art. 104, I do CC). De outro modo, o empregador se beneficiaria da própria torpeza²⁹. Nesse sentido posiciona-se a doutrina majoritária e a jurisprudência³⁰. Também deve ser contado o tempo de serviço para fins previdenciários³¹, pois se o Estado não foi eficiente na fiscalização do trabalho proibido, terá que responder por isso. Da mesma forma, o empregador deve indenizar moralmente o adolescente empregado menor de 16 anos, pois presumem-se violados seus direitos fundamentais, em algum grau.

Há também um dever indenizatório social do contratante do trabalho do menor (com ou sem vínculo empregatício), ou seja, é devida uma indenização em favor da sociedade, a ser cobrada pelo Ministério Público do Trabalho. Conforme já anotado acima, todo trabalho ilegal ou proibido acarreta prejuízo presumido àquele que o realizou. Todavia, esse prejuízo se reflete na sociedade, pois para o desenvolvimento da sociedade não se prescinde que crianças e adolescentes tenham assegurado o desenvolvimento integral. Uma vez que o empregador ou contratante do trabalho da criança ou do adolescente colaborou para condições que prejudicam o desenvolvimento social, deverá ser responsabilizado por isso.

4 A jornada de trabalho do adolescente.

²⁹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 1050.

³⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. Op. cit., p. 534.

³¹ STJ, 5ª T., REsp nº 396.338/RS, Rel. Min. Jorge Scartezini, DJU 22/4/2002, p. 247).

O trabalho do adolescente é regulado pelas disposições legais gerais do direito do trabalho³². O intervalo de descanso é obrigatório e não deve ser inferior ao período de 11 horas em seguida a cada período de trabalho, seja contínuo, seja dividido em turnos. O auditor fiscal do trabalho poderá proibir que os lapsos de descanso sejam gozados no local de trabalho, a fim de dar maior proteção ao adolescente (art. 409, CLT).

Não é permitido prorrogar a duração normal de trabalho do adolescente, exceto em situações excepcionais, previstas no art. 413 da CLT, a saber: I - até mais 2 horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI da CLT, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 horas semanais ou outro inferior legalmente fixada; II - excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Em qualquer caso, conforme já exposto, o horário deverá ser compatível com o acesso, frequência e permanência na escola. Isso é um princípio jurídico que deve nortear toda a jornada de trabalho do adolescente.

5 Da capacidade, fiscalização e extinção da relação de trabalho.

A capacidade trabalhista plena é adquirida aos 18 anos. O adolescente até os 16 anos é absolutamente incapaz para estar numa

³² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013, p. 1064.

relação de trabalho. Pode realizar o trabalho apenas na condição de aprendiz, como já dito, isto é, numa relação de aprendizagem na qual prepondera a formação, a educação, a transmissão de conhecimentos para a realização de um trabalho futuro.

O adolescente trabalhador de 16 e 17 anos é considerado relativamente capaz para o trabalho. Logo, deve ser assistido por seus pais ou responsável, somente podendo ser empregado com autorização destes³³. Os relativamente capazes possuem todos os direitos trabalhistas e previdenciários, além de receberem outras formas de proteção, nos termos dos artigos 60 a 69 do ECA e 402 a 441 da CLT. Se ao aprendiz de 14 e 15 anos os direitos trabalhistas e previdenciários são garantidos, seria incoerente que não o fossem aos adolescentes de 16 e 17 anos.

Nos termos do art. 439 da CLT, o adolescente pode firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 anos, sem assistência dos seus responsáveis legais, dar quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

A jurisprudência trabalhista firmou entendimento no sentido que a assistência para celebrar contrato de trabalho é dispensável quando o adolescente já possui CTPS, pois a expedição desta é condicionada às declarações dos pais ou responsável (art. 17, § 1º, CLT).

Nos termos do art. 5º, V do Código Civil, a incapacidade cessa *pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com 16 anos completos*

³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p.662.

tenha economia própria. Os efeitos da cessação da incapacidade destinam-se a reger os atos da vida civil. Não se sobrepõem às proibições trabalhistas, as quais são oriundas de legislação especial, e assim, prioritárias para efeitos de contratos de trabalho³⁴. E ainda que não fosse assim, a tão só relação de emprego com remuneração de um salário mínimo não permite presumir que o adolescente tenha economia própria. Esta deve ser verificada caso a caso.

O adolescente, mesmo emancipado civilmente continuará necessitando da assistência de seus pais ou responsável na quitação decorrente da extinção do contrato, no pedido de demissão ou qualquer outro ato volitivo.

Tal emancipação, também, não afastada as normas jurídicas protetivas, as quais continuarão incidindo em favor do adolescente. Assim, a regra do art. 408 da CLT que faculta aos pais ou responsável pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral, permanece vigente, pois aumenta a proteção ao adolescente. Evidentemente, nessa situação, não se pode prescindir da oitiva e consideração *conforme* do adolescente, em atenção ao princípio do melhor interesse. De todo modo, a regra que defere tal faculdade aos pais ou responsável permanece válida.

São responsáveis pela fiscalização das condições de trabalho do adolescente todos aqueles referidos no art. 4º do ECA (família, comunidade, sociedade em geral e poder público), nos seguintes termos:

³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 663.

a) *No âmbito da família*: primeiramente, cabe aos pais ou responsável, em razão dos inerentes deveres de cuidado e proteção, bem como das possibilidades de conhecimento sobre o trabalho realizado pelo adolescente decorrentes da convivência familiar. O art. 424 da CLT reforça esse entendimento, ao impor aos pais ou responsável o dever de afastar o adolescente 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.

b) *Autoridades no âmbito da CLT*: o art. 407 dispõe que se a autoridade competente constatar que o trabalho executado pelo adolescente é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções. Na hipótese de a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483.

Conforme art. 626 da CLT, incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho. Os fiscais dos Institutos de Seguro Social e das entidades paraestatais em geral dependentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio serão competentes para a fiscalização prevista artigo 626.

Além destas autoridades, obviamente, também poderão agir na forma do art. 407, o *juiz do trabalho*, o auditor fiscal do trabalho e o Ministério Público do Trabalho³⁵.

c) *Empregador no âmbito da CLT*: na relação de emprego, compete ao empregador essa fiscalização, nos termos do art. 425, o qual obriga os empregadores de menores de 18 anos 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.

O art. 427, por sua vez, determina que o empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar adolescentes, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas, sendo que os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distância que 2 quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 menores analfabetos, de 14 a 18 anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária.

d) *Contratante em relação de trabalho não-empregatícia*: esse dever decorre da responsabilidade protetiva da sociedade em geral e, mais precisamente, da comunidade, não podendo aquele que contrata um adolescente omitir-se na verificação da regularidade do trabalho a ser desenvolvido, sob pena de submeter o adolescente a uma situação de risco desautorizada pela CF e o ECA, a qual, afinal, resultará em prejuízos para a própria comunidade em que está inserido.

³⁵ Cabe à Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente - COORDINFÂNCIA, criada pela Portaria nº 299, de 10/11/2000, promover, supervisionar e coordenar ações contra as variadas formas de exploração do trabalho de crianças e adolescentes.

e) *Ao Conselho Tutelar no âmbito do ECA*: cabe a competência de atendimento e encaminhamento à justiça da infância e juventude, conforme amplas atribuições de atendimento, promoção, requisição, representação, encaminhamento, notificação e resolução, nos termos do art. 136 do ECA. Como consequência de suas atribuições, também podem realizar fiscalizações o *juiz de direito da infância e juventude* (art. 148, VII art. 149, II) e o respectivo *promotor de justiça* (art. 200, V e VI, b, VII e VIII).

Além dos órgãos acima referidos, a fiscalização do trabalho ilegal ou proibido também cabe a *Defensoria Pública e ao Conselho de Direitos da Criança e do Adolescente* e às *entidades não governamentais* que atuam na promoção, proteção e defesa dos direitos da criança e do adolescente, na forma do art. 70-A, II do ECA. Referido dispositivo está inserido no Título III, Capítulo I da Parte Geral, que trata da prevenção. A fiscalização é tipo de atividade inerente à prevenção. Diz a regra,

Art. 70-A. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão atuar de forma articulada na elaboração de políticas públicas e na execução de ações destinadas a coibir o uso de castigo físico ou de tratamento cruel ou degradante e difundir formas não violentas de educação de crianças e de adolescentes, tendo como principais ações:
(...)

II - a integração com os órgãos do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública, com o Conselho Tutelar, com os Conselhos de Direitos da Criança e do Adolescente e com as entidades não governamentais que atuam na promoção, proteção e defesa dos direitos da criança e do adolescente.

Sendo trabalho infantil uma das formas de tratamento cruel ou, no mínimo, degradante - pois degrada direitos fundamentais - a articulação e integração daquelas instituições referidas no inciso II acima para a execução de ações inibitórias e protetivas é uma das principais ações exigidas pelo ECA.

6. O adolescente trabalhador com deficiência

Nos termos do art. 66 do ECA, ao adolescente *portador de deficiência* (sic) é assegurado trabalho protegido. O dispositivo é desnecessário e tornou-se obsoleto. Desnecessário tendo em vista que o trabalho do adolescente (seja ele com deficiência ou não) é classificado pela Constituição Federal como especialmente protegido. Também, desnecessário, porque um dos preceitos constitucionais que o Estado deve observar para promover programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem é o da criação de programas de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência (Art. 227, § 1º, II).

Obsoleto, porque com o advento da Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, que obviamente alcança crianças e adolescentes), diversas normas garantistas foram promulgadas sobre o tema. Antes desta lei, já existiam importantes normas jurídicas. O primeiro diploma legal surgiu com a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que criou as normas gerais para assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiências, e sua efetiva integração social.

As mais importantes conquistas para a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, vêm ocorrendo através de regras que garantem reserva de vagas em concursos públicos e empresas. A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispôs no art. 5, § 2º que às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, sendo que para tais pessoas serão reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso. O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, não somente regulamentou a reserva de vagas (artigos 37 e seguintes), como regulamentou amplamente garantias da pessoa com deficiência, ao dispor sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

Na esfera privada, sob o regime da CLT, a reserva de vagas está prevista na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, cujo art. 93 determina à empresa com 100 ou mais empregados a obrigação de preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, conforme proporção que estabelece em seus incisos. Ademais, a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante.

A Lei nº 9.092, de 13 de abril de 1995, proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação de trabalho. Em seu art. 1º, dispõe que é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de

trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, *deficiência*, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, no caso da idade, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

No Estatuto da Pessoa com Deficiência, o art. 8º atribui ao Estado, à sociedade e à família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à profissionalização e ao trabalho, entre outros, conforme normas decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Seguem-se disposições específicas para afirmar garantias, habilitação e reabilitação profissional, e inclusão no trabalho. Conforme art. 34, a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. O § 2º reforça o teor do caput, ao enunciar que a pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. É atribuída obrigação às pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza, consistente em garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos (§ 1º). Ainda em tema de inclusão no trabalho, a lei veda restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de

recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena (§ 3º). O direito de participação e acesso a cursos é garantido, bem como a treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados (§ 4º), sendo também garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação (§ 5º).

O art. 35 da lei estabelece como *finalidade primordial* das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho. Quanto aos programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo (incluindo o cooperativismo e o associativismo) devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Em tema de habilitação e reabilitação profissional, o art. 36 obriga o poder público a implementar os respectivos serviços e programas completos, a fim de que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse. Seguem-se dispositivos referentes à assessoria por equipe multidisciplinar (§ 1º), finalidades da habilitação profissional (§ 2º), dotação de recursos (§ 3º), acessibilidade e inclusão ambiental (§ 4º), oferta articulada com as redes públicas e privadas (§ 5º)

e contratação (§ 6º), devendo, em qualquer caso, a habilitação profissional e a reabilitação profissional atenderem à pessoa com deficiência (§ 7º).

Quanto à inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, o art. 37 dispõe que,

constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes: I – prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho; II – provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho; III – respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada; IV – oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais; V – realização de avaliações periódicas; VI – articulação intersetorial das políticas públicas; VII – possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Em qualquer caso, o adolescente com deficiência está necessariamente alcançado por toda a normativa acima referida, com uma nota especial: nos termos do art. 5º, § único do Estatuto da Pessoa com Deficiência, adolescentes são considerados especialmente vulneráveis a

sofrerem violações de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante. Por isso, são pessoas de *especial prioridade protetiva*, a merecer máxima atenção para inclusão no trabalho, conforme as normas jurídicas acima expostas.

7. Programa social baseado no trabalho educativo.

O ECA refere-se ao trabalho educativo, mas não o regulamenta, propriamente. Tampouco o poder executivo o regulamentou. O Estatuto limita-se a definir o trabalho educativo no art. 68, § 1º como sendo *a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo*.

Desde logo se percebe impropriedade terminológica, pois seria melhor que se dissesse *educação para o trabalho*, ou ainda, *formação para o trabalho*, uma vez que a tônica das exigências da atividade recai sobre a pedagogia voltada ao desenvolvimento pessoal e social.

O art. 68, caput do Estatuto determina uma diretriz para os programas sociais que tenham por base o trabalho educativo sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, sendo essa diretriz *o dever de assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada*. Todavia, em razão da preponderância formativa sobre a produtiva, todo programa que desenvolve trabalho educativo, para muito

além da exigência do caput do art. 68, deve contar com projeto político-pedagógico, sob pena de ser descaracterizado como tal.

Assim, resta difícil admitir que o trabalho educativo possa ser desenvolvido dentro de uma empresa. Só é compatível a sua execução em um estabelecimento de ensino.

Por isso, também, não são assegurados direitos trabalhistas nem previdenciários para quem realiza trabalho educativo, não havendo limite de idade para ser admitido no respectivo programa. Mesmo que o adolescente receba remuneração pelo trabalho efetuado ou ganhe participação na venda dos produtos de seu trabalho, a percepção de tais verbas não desfigura o caráter educativo (art. 68, § 2º, ECA). Essas regras favorecem a concupiscência de empresários inescrupulosos, para maquiagem atividades verdadeiramente laborais, a fim de evitar as obrigações trabalhistas e previdenciárias, precarizar a mão-de-obra, aproveitando-se de condições de miséria ou pobreza das famílias.

A preocupação pela geração de renda pode sofrer de distorções, mas são riscos a que estão expostas atividades dos mais nobres fins culturais, religiosos, políticos.

A distorção se opera a partir do momento em que os meios prevalecem sobre fins, em que as estruturas sufocam em vez de serem apenas suporte auxiliar, em que a letra prevalece sobre o espírito.

Em síntese, não há nenhuma incompatibilidade para que um trabalho seja ao mesmo tempo educativo, produtivo e gerador de renda,

*pelo contrário, ele é educativo plenamente quando consegue, ainda que com sacrifícios ingentes, unir estas três qualidades*³⁶.

O que se pretende com o trabalho educativo é algo que poderia ser classificado como pré-aprendizagem, entendendo-se esta como o estímulo aos primeiros contatos da criança ou adolescente com as profissões e ferramentas de trabalho exclusivamente para conhecê-las e não para praticá-las.

Na lição de Oris de Oliveira,

A educação pelo trabalho se caracteriza quando o próprio trabalho é um dos instrumentos do processo educativo como um todo. Portanto, para o trabalho seja educativo é indispensável:

a) Que ele se associe à educação do cidadão contribuindo para o desenvolvimento do educando com vistas a realizar suas potencialidades intrínsecas, à formação e ao desenvolvimento de sua personalidade;

b) Que no aspecto biopsicológico “extraia” (educere) do adolescente o que ele tem de “próprio” e “original”. Deve, pois, o trabalho contribuir para suprir as necessidades individuais: respeito pelo desenvolvimento emocional; incentivar a formação de um espírito crítico; promover desenvolvimento de valores morais e culturais de todo tipo;

*c) No aspecto social promova o desenvolvimento do senso de responsabilidade social; desenvolver formação política para exercício da cidadania*³⁷.

³⁶ OLIVEIRA, Oris de. O trabalho da criança e do adolescente. São Paulo: LTr, Brasília, DF: OIT, 1994, p. 181.

³⁷ OLIVEIRA, Oris de. Trabalho e profissionalização de adolescente. São Paulo: LTr, 2009, p. 226.

8. O trabalho infanto-adolescente artístico

Uma das questões mais controvertidas em tema de trabalho infantil é a da atividade artística desenvolvida por crianças e adolescentes. O art. 5º, inciso IX assegura a liberdade de expressão, nas espécies de atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença. Argumenta-se que referido princípio deve harmonizar-se com o limite etário do art. 7º, XXXIII da CF, obrigando o intérprete a usar o critério de ponderação e aplicar o princípio da proporcionalidade³⁸. E assim, a fim de atender interesses dos pais ou responsável, empresariais da indústria do entretenimento e outros de ordem econômica e de vaidades pelo estrelato, excepcionalmente, vem sendo autorizado o trabalho artístico por parte de crianças e adolescentes, antes dos 16 anos, conforme decisões dos tribunais³⁹ (divide-se a doutrina sobre a competência: se da justiça do trabalho ou da infância e adolescência).

Isso não deveria ser permitido. O trabalho artístico infantil é trabalho, ou seja, passível de ser tão extenuante quanto qualquer outra atividade

³⁸ OLIVA, José Roberto Dantas. *O trabalho infância e juventude artístico e a idade mínima: sobre a necessidade de regulamentação e a competência para a sua autorização*. In: Revista AMATRA XV, 15ª Região, nº 3/2010, p. 124.

³⁹ Nesse sentido, TJSP, Apelação nº 1023630-69.2017.8.26.0100. Rel. Alves Braga Junior. J. 21.08.2017: Trabalho de pré-adolescente. Prestação de serviços de dublagem. Idade inferior a dezesseis anos. Petição de autorização judicial indeferida por sentença (art 485, I, CPC). Apelação. Norma constitucional protetiva. Proteção não violada. Possibilidade de concessão de alvará para dois anos. Proibição constitucional do trabalho a menor de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. Atividade que fortalece o desenvolvimento de habilidades, técnicas e sociais, e que complementa a educação formal e familiar. Ambiente de trabalho estruturado em que se assimilam regras de convivência e onde se desenvolvem senso de responsabilidade e de respeito a compromissos. A atividade artística é sui generis, de natureza diversa do trabalho convencional. Não se deve exigir que se submeta a contratos convencionais, sob pena de ficar inviabilizada. A dublagem é atividade tipicamente realizada em estúdios. A escolha do dublador depende do personagem a ser dublado em filmes/series/desenhos. Possível entrever que a contratação prolongada não seja possível ou não seja frequente, e que o usual seja a contratação para trabalho específico, o que inviabiliza a prévia submissão de contratos a exame do órgão de fiscalização. É intuitivo que sejam necessárias vozes infantis para a dublagem de personagens de desenhos animados, voltados ao público infantil. Um adulto pode ser capaz de produzir voz de criança, mas, faz sentido que o próprio dublador seja uma criança. Muitas atividades artísticas ou esportivas só levam a resultados expressivos se o aprendizado e o aperfeiçoamento forem iniciados com bem pouca idade. A barreira do idioma (população numerosa que fala uma única língua), o fascínio pela televisão e a receptividade à cultura norte-americana fizeram do Brasil um dos países mais destacados em dublagem. Hipótese em que não se vislumbra prejuízo ao menor. Atividades que auxiliarão futura inserção no mercado formal de trabalho. De rigor a concessão de alvará para participação do pré-adolescente em trabalhos artísticos de dublagem pelo prazo de dois anos consecutivos, nos termos do art. 1013, § 3º, I do CPC. Recurso provido, com determinação.

laboral, e por vezes, inclusive, mais estressante: a espera para entrar em cena em momento oportuno, a prévia tarefa de decorar textos, a repetição de interpretações e cenas, o menor tempo de desfrute de outros direitos fundamentais etc, podem, sim, prejudicar o desenvolvimento integral da criança ou adolescente⁴⁰. Não é por outra razão que importante doutrina afirma a total impossibilidade de trabalho artístico antes dos 16 anos, exceto na condição de aprendiz.

A questão do trabalho infantil complica-se do ponto de vista jurídico à luz da Convenção nº 138 da OIT, cujo art. 8, I prevê uma exceção à proibição de idade mínima para o emprego ou trabalho, qual seja, quando tais atividades tiverem por finalidade a participação em representações artísticas. Nessas hipóteses, a autoridade competente poderá conceder permissões individuais, não sem antes consultar às organizações interessadas de empregadores e de trabalhadores, desde que elas existam. Referidas permissões limitarão o número de horas do emprego ou trabalho autorizadas e prescreverão as condições em que esse poderá ser realizado.

Respeitada doutrina sustenta que a Convenção nº 138 assume posto constitucional na hierarquia das normas jurídicas, por ser norma internacional de direitos humanos que foi incorporada ao direito interno antes da emenda 45/2004⁴¹. Todavia, conforme entendimento do STF, é norma supralegal e infraconstitucional⁴².

Ainda que se admitisse que a Convenção nº 138 possui nível constitucional (e portanto, excepcionando em parte o art. 7, XXXIII), não

⁴⁰ CAVALCANTE, Sandra Regina. *Trabalho infantil artístico: conveniência, legalidade e limites*. In: Revista TST, Brasília: vol. 79, nº 1, jan/mar 2013.

⁴¹ Nesse sentido, entre outros: PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

⁴² HC nº 87.585-8, em 12 de março de 2008.

se pode esquecer que a proteção da CF é mais ampla (16 anos, sem exceções) que a prevista na Convenção nº 138 (exceção reducionista para o trabalho artístico), devendo prevalecer, portanto, a CF.

De todo modo, o trabalho artístico infantil é uma realidade no Brasil, e vem sendo autorizado, bem como tem sido analisado por valorosa doutrina como sendo possível. E assim sendo, o que não se deve perder de vista é que não se pode conferir maior importância à exploração do trabalho infantil pela empresa de entretenimento que ao desenvolvimento integral da criança ou adolescente. A realização do trabalho artístico por menores de 16 anos deve ser feita mediante rígidas pautas de observação e proteção, a fim de que se dê efetividade ao princípio da proteção integral. Tais pautas e limites devem ser fixados caso a caso pelo juiz que dá a permissão – seja ele trabalhista ou da infância e juventude – com base nas especificidades do trabalho a ser desenvolvido, sujeitos, ambientes, fins e relações.

O art. 149, II do ECA, dispõe que cabe ao juiz da infância e juventude disciplinar, através de portaria, ou autorizar, mediante alvará a participação de criança e adolescente: 1) em espetáculos públicos e respectivos ensaios, e; 2) certames de beleza. Para examinar cada caso, o juiz deverá considerar, dentre outros fatores: a) os princípios do direito da infância e da adolescência; b) as peculiaridades locais; c) a existência de instalações adequadas; d) o tipo de frequência habitual ao local; e) a adequação do ambiente a eventual participação ou frequência de crianças e adolescentes; f) a natureza do espetáculo.

Note-se que o ECA refere-se à *participação*. É regra básica de hermenêutica que não se deve conferir interpretações iguais a expressões diferentes, e por isso, não se trata de autorização ou alvará para *trabalho*, mas, sim, para *participação* aquela que é dada pelo juiz da infância e juventude naquelas hipóteses. O ECA refere-se à situações esporádicas, eventuais e que não se confundem com relação de trabalho.

Nesse aspecto o ECA reflete o melhor fim de proteção integral, em que pese o entendimento daqueles que advoguem que é melhor limitar que proibir totalmente o trabalho artístico infantil. Ora, afinal, existem outras formas para o desenvolvimento da liberdade de expressão, mais eficientes inclusive, que por meio do trabalho precoce. Nesse sentido o ECA deixa claro que cabe ao juiz da infância e juventude a competência para análise de tais pedidos e que não se trata de trabalho, mas de participação sem relação de trabalho.

9. Atletas infanto-juvenis

A análise da formação de atletas revela que tal iniciação teve início na infância ou na adolescência. O início dessa formação consiste numa questão tão relevante quanto a relativa à artística que vimos acima.

Sem dúvida, o direito à prática desportiva é uma garantia prevista na CF (art. 217), que deve ser fomentada pelo Estado. A Lei nº 9.394/1996 dispõe que a educação física está integrada à proposta pedagógica da escola, sendo componente curricular obrigatório da educação básica. A chamada Lei Pelé (Lei nº 9.615/1998) reconhece práticas desportivas formais e não-formais, bem como que estas devem ser regidas pelos

fundamentos constitucionais do Estado Democrático de Direito. Referida lei possibilita a aprendizagem desportiva para o adolescente a partir dos 14 anos até os 20, sem vínculo empregatício e sob rígidos parâmetros protetivos dos direitos fundamentais do adolescente (art. 29, § 2º, I e II).

Nada de novo ocorre no cenário jurídico, ou seja, o atleta profissional somente poderá estar numa relação de trabalho a partir dos 16 anos, sendo que com 14 e 15 anos, poderá estar em regime de aprendizagem.

Dispõe a Lei Pelé sobre os tipos de desporto, cuja classificação serve de parâmetro para a checagem de eventual violação da proibição de trabalho infantil,

Art. 3º. O desporto pode ser reconhecido em qualquer das seguintes manifestações:

I - desporto educacional, praticado nos sistemas de ensino e em formas assistemáticas de educação, evitando-se a seletividade, a hipercompetitividade de seus praticantes, com a finalidade de alcançar o desenvolvimento integral do indivíduo e a sua formação para o exercício da cidadania e a prática do lazer;

II - desporto de participação, de modo voluntário, compreendendo as modalidades desportivas praticadas com a finalidade de contribuir para a integração dos praticantes na plenitude da vida social, na promoção da saúde e educação e na preservação do meio ambiente;

III - desporto de rendimento, praticado segundo normas gerais desta Lei e regras de prática desportiva, nacionais e internacionais, com a finalidade de obter resultados e integrar pessoas e comunidades do País e estas com as de outras nações;

IV - desporto de formação, caracterizado pelo fomento e aquisição inicial dos conhecimentos desportivos que garantam competência

⑦

técnica na intervenção desportiva, com o objetivo de promover o aperfeiçoamento qualitativo e quantitativo da prática desportiva em termos recreativos, competitivos ou de alta competição.

§ 1º. O desporto de rendimento pode ser organizado e praticado:

I - de modo profissional, caracterizado pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva;

II - de modo não-profissional, identificado pela liberdade de prática e pela inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio.

Analisando-se a atividade desportiva efetivamente realizada pela criança ou adolescente junto a uma instituição esportiva, deve ser feita o confronto com os enunciados legais acima. Isso permitirá verificar se está havendo maquiagem de uma relação de trabalho proibida. O que não se pode permitir na questão desportiva é que crianças e adolescentes sejam mantidos e atuem em categorias de base ou de formação como se fossem empregados dos respectivos clubes e agremiações. E isso não é raro, tendo em vista o irrisório estímulo público para o atletismo nas escolas e instituições públicas, o que faz com que muitos pais ou responsáveis recorram a entidades privadas para obter a formação desportiva pretendida (escolinhas particulares e clubes sociais privados).

Daí, é comum encontrarmos menores de 14 anos formando equipas fraldinhas, mirins, infantis, etc. Além do aprendizado técnico, esses menores começam muito cedo a disputar competições internas e externas. Tais disputas, por si só não configuram violação das normas protetivas do direito da infância e da adolescência.

O que se deve observar é se a criança ou adolescente menor de 16 anos está sendo explorado pela instituição como atleta profissional e subordinado, em troca de resultados a serem obtidos em ambiente de alta competitividade e seletividade mediante o recebimento de incentivos que na realidade configuram remuneração, uma vez que é prática vedada. São expedientes maliciosos usados por instituições desportivas privadas e aceitos por pais ou responsáveis que usam de fato de práticas desportivas de rendimento (inciso III, supra), todavia travestidas juridicamente das espécies educacional, de participação ou de formação (incisos I, II e IV supra).

Em resumo, na lição de Ambiel,

Todas as crianças e adolescente devem participar do desporto educacional, conforme o ano letivo que estejam cursando; todas as crianças e adolescentes, desde que desejem ou sejam autorizadas por seus representantes legais, podem realizar atividades do chamado desporto de participação ou mesmo do desporto de rendimento, limitando-se, todavia, à prática do desporto não profissional. (...) Não se pode considerar previamente proibida a prática de atividade esportiva de rendimento realizada por menores de 14 anos, vez que nada impede o adolescente de praticar esporte, desde que seja feito em condições que respeitem as disposições de proteção integral da criança e do adolescente e não constitua uma efetiva modalidade de trabalho, materializada pela ausência do direito do atleta adolescente poder decidir livremente sobre a prática ou não das atividades programadas pelo clube⁴³.

⁴³ AMBIEL, Carlos Eduardo. A proibição do trabalho infantil e a prática do esporte por crianças e adolescentes: diferenças, limites e legalidade. In: Revista TST, Brasília: vol. 79, nº 1, jan/mar 2013, p. 199.

Você sabia?

No primeiro decênio deste século, foi realizada uma pesquisa⁴⁴ na região do Vale do Paraíba do Sul, na qual foram entrevistados trinta adolescentes inscritos em uma ONG cuja missão é oferecer formação técnica profissionalizante e buscar inserção na forma de estágios remunerados para adolescentes. A pesquisa teve como objetivo perceber quais as representações que os adolescentes tinham sobre o trabalho. O resultado revelou três categorias de discurso por parte dos adolescentes: 1) carreira profissional, na qual o trabalho aparece como uma via para ascensão social; 2) trabalho, lazer e família, na qual o trabalho aparece como meio de prover a si (inclusive, adquirir bens tipicamente desejados pelos adolescentes e que os pais não conseguiriam lhes dar) e a família; 3) projeto pessoal, na qual o trabalho aparece associado à responsabilidade e participação social. Existem outros estudos que também contribuíram para o tema. Seria interessante se você os procurasse para saber mais.

Fique atento!

Não é incomum que algumas pessoas tentem legitimar o trabalho já a partir dos 12 anos, com discursos que *justificam* que o trabalho é importante para o adolescente: a) saber como é a vida; b) ocupar o

⁴⁴ RIZZO, Catarina Barbosa da Silva; CHAMON, Edna Maria Querido de Oliveira. In: Trabalho Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 8, nº 3, p.407-417, nov.2010/fev.2011.

tempo com algo produtivo; c) sair da rua; d) *tirar da* ou *prevenir a* marginalidade; e) aprender uma profissão desde cedo; f) auxiliar nas despesas da casa e da família, etc. Muitas pessoas dizem que começaram a trabalhar muito cedo e que isso foi determinante para sua disciplina, senso de responsabilidade, sucesso profissional, etc (por exemplo: “eu comecei a trabalhar com x anos e isso foi muito bom pra mim porque ...”). Você precisa estar preparado para argumentar diante desses discursos.

Atividade

Assista ao documentário *Brasil x Trabalho Infantil*, disponível em https://www.youtube.com/watch?v=AaRLn_0418g

Após assistir ao documentário, faça uma peça prática. Elabore uma denúncia hipotética. Imagine um tipo de trabalho infantil. Na denúncia deverão constar o(s) órgão(s) do poder público competente(s) para conhecer e resolver a questão, os direitos fundamentais lesados, um pedido de aplicação de medidas para proteção das crianças lesadas, além de outros requisitos inerentes a uma imputação dessa natureza.

LEITURA COMPLEMENTAR

Antes de o adolescente começar a trabalhar é preciso prepará-lo para o trabalho. Essa preparação faz parte de um processo educativo, que pode começar no início da adolescência e não se encerra quando o adolescente começa a trabalhar. É um processo educativo que deve ser contínuo,

atualizando-o e preparando-o para as novas exigências e demandas do trabalho, que são uma consequência natural do desenvolvimento social. Vejamos, o texto abaixo, nesse sentido.

OLVEIRA, Oris de. *Trabalho e profissionalização de adolescente*. São Paulo: LTr, 2000. p. 241-242.

8.3.2. Formação técnico-profissional e fases

8.3.2.1. Conceito

A formação profissional, na sua acepção mais ampla, designa todos os processos educativos que permitam ao indivíduo adquirir e desenvolver conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços, quer esses processos sejam desenvolvidos nas escolas ou nas empresas.

Segundo o Glossário da UNESCO Terminologia do Ensino Técnico e Profissional, ensino técnico e profissional é termo utilizado em sentido lato para designar o processo educativo quando este implica, além de uma formação geral, estudos de caráter técnico e a aquisição de conhecimentos e aptidões práticas relativas ao exercício de certas profissões em diversos setores da vida econômica e social. Como consequência de seus objetivos extensos, o ensino técnico e profissional distingue-se da “formação profissional” que visa essencialmente à aquisição de qualificações práticas e de conhecimentos específicos necessários para a ocupação de um determinado emprego ou de um grupo de empregos determinados.

O ensino técnico e profissional deverá constituir uma parte integrante do sistema geral de educação e, em face disso, uma atenção particular deverá

ser concedida a seu valor cultural. Deverá exceder a simples preparação para o exercício de uma determinada profissão, preparação cujo objetivo principal é fazer com que o estudante adquira competências e conhecimentos teóricos estritamente necessários a esse fim; deverá, juntamente com o ensino geral, assegurar o desenvolvimento da personalidade, do caráter e das faculdades de compreensão, de julgamento, de expressão e de adaptação. Para isso, conviria elevar o conteúdo cultural do ensino técnico e profissional a tal nível, que a especialização inevitável não fosse empecilho ao desenvolvimento de interesses mais amplos⁽¹⁹⁾.

É muito comum, todavia, na linguagem corrente empregarem-se os dois termos complexos “formação técnico-profissional” e “formação profissional” como sinônimo, e se utilizar mais frequentemente, apenas, o último. Não há inconveniente desde que se subentenda, sempre, que é empregado no sentido pleno de “formação técnico-profissional”.

Sendo um processo educacional a formação técnico-profissional se insere no campo da educação permanente caracterizada pela UNESCO como relacionada “a uma filosofia segundo a qual a educação é concebida como um processo de longa duração que começa no nascimento e prossegue por toda a vida”. Educação permanente é um termo que cobre, pois, toda e qualquer forma de educação pré-escolar, todo tipo ou nível de educação formal, toda espécie de formação contínua e de educação não formal. A educação permanente situa-se em um quadro conceitual no qual pode-se ir ao encontro das necessidades educativas de cada pessoa, seja qual for sua idade, suas capacidades, seu nível de conhecimento ou profissional,

educação entendida como processo contínuo e não como aquisição obtida em determinado período da vida por meios específicos⁽²⁰⁾.

Em rigor, pois, a formação técnico-profissional deve perdurar por toda a vida, razão porque recebe, também, o qualificativo de “permanente” ou continuada. Como é assim caracterizada pelo Código do Trabalho Francês (art. 900): ela comporta uma formação inicial e formações ulteriores destinadas aos adultos e aos jovens já engajados na vida ativa ou que nela se engajam. Estas formações ulteriores constituem a formação profissional continuada, que fazendo parte da educação permanente, tem por objeto permitir a adaptação dos trabalhadores às mudanças das técnicas e das condições de trabalho, favorecer sua promoção social pelo acesso aos diferentes níveis de cultura e da qualificação profissional e sua contribuição o desenvolvimento cultural, econômico e social.

(19) Technical and vocational education. Recommendation by UNESCO and international Labour Organization. Paris: UNESCO; Geneva: OIT, 1965. p. 34.

(20) LUTTRINGER, J. M. Le droit de la formation continue. Paris: Dalloz, 1986. p. 2.

O QUE VIMOS NESSE CAPÍTULO

1. Proíbe-se o trabalho até os 14 anos de idade, sendo permitido na condição de aprendiz aos 14 e 15 anos. Essa relação não é de trabalho, mas de aprendizado.

2. O trabalho aos 16 e 17 anos é permitido desde que não seja noturno, insalubre ou perigoso, sendo denominado trabalho especialmente protegido.
3. Denomina-se *proibido* o trabalho: a) antes dos 14 anos; b) aos 14 e 15 fora das relação de aprendizagem e; c) aos 16 e 17 se for noturno, perigoso ou insalubre.
4. Aos 18 anos adquire-se a capacidade plena para o trabalho.
5. A expressão trabalho infantil se aplica tanto para crianças como adolescentes.
6. Na aprendizagem prepondera o caráter pedagógico-formativo, nos termos do Decreto nº 5.598/2005, sendo dever do empregador cumprir com as demais obrigações trabalhistas e previdenciárias asseguradas aos trabalhadores.
7. O art. 63 do ECA determina que durante a aprendizagem deve ser garantido o acesso e frequência ao ensino regular, a compatibilidade da atividade com desenvolvimento do adolescente e assegurado horário especial para o exercício das atividades.
8. As limitações de horário noturno para adolescentes-trabalhadores estabelecidas pelo ordenamento jurídico não são suficientes para a proteção integral.
9. Os tipos de trabalho insalubre e perigoso constam da relação das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), na parte I do anexo ao Decreto nº 6.481/2008 (art. 405, I da CLT, conforme regulado pela Portaria nº 88/2009 da Secretaria de Inspeção do Trabalho e Decreto nº 6.481/2008). É rol não exaustivo e de revisão bienal.

10. O trabalho ilegal ou proibido implica em sua suspensão até ser regularizado, ou implica na sua cessação definitiva (se não for possível a regularização), sem prejuízo de consequências cíveis indenizatórias, criminais e trabalhistas.

11. O adolescente emancipado civilmente não está fora das regras protetivas do direito da infância e da adolescência e do direito trabalhista.

12. A fiscalização das condições de trabalho cabem à família, ao juiz do trabalho, ao Ministério Público do trabalho, ao auditor do trabalho, ao empregador, ao contratante na relação de trabalho não-empregatícia, ao conselho tutelar, à Defensoria Pública e aos CDCAs.

13. O trabalhador adolescente com deficiência tem proteção jurídica notadamente através da não discriminação e da inclusão no trabalho e renda por meio das políticas de cotas.

14. O ECA refere-se ao trabalho educativo no art. 68 de modo genérico como aquele em que *as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo*. Não há regulamentação no ordenamento jurídico sobre esse tema.

15. O trabalho infanto-adolescente artístico é excepcionado em relação as normas proibitivas-protetivas gerais, conforme art. 8º, I da Convenção nº 138 da OIT, podendo ser autorizado pelo juiz da infância e juventude ou pelo juiz do trabalho, conforme a natureza do trabalho a ser desenvolvido, após prévio procedimento consultivo.

16. A Lei nº 9.615/1998 permite a aprendizagem desportiva a partir dos 14 anos, mas não permite que sejam disputados campeonatos por

adolescentes de 14 e 15 anos como se fossem empregados dos clubes e agremiações, sendo necessária a fiscalização das atividades que rotineiramente são desenvolvidas.