

O CONTRATO E O TRABALHO DO MENOR APRENDIZ

Ana Paula de Oliveira¹

Antônio Evaldo Oliveira²

RESUMO

O presente artigo discorre acerca das relações de trabalho, o contrato e o trabalho do menor. Evidencia sua evolução e identifica os principais tipos de contratos de trabalho existentes na legislação brasileira. Ao discorrer sobre contrato de trabalho através de um breve contexto histórico, buscam-se ratificar que foram diversos conflitos, ligados a questões sociais, econômicas, políticas e jurídicas que contribuíram para o surgimento das primeiras normas reguladoras da relação de emprego, importante nesse contexto uma vez que veio amparar trabalhadores que eram submetidos a tratamento desumanos e condições de exploração. Conclui demonstrando a importância do trabalho do menor, que enquanto empregado terá as mesmas garantias de todos os direitos trabalhista previstos na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, como qualquer empregado adulto, com algumas especificações destinadas à sua proteção.

Palavras-chave: Relações de Trabalho; Contrato de Trabalho; Trabalho do Menor Aprendiz.

INTRODUÇÃO

A presente análise busca evidenciar as relações de trabalho, bem como sua evolução no sistema jurídico trabalhista. As condições de exploração do trabalho operário levaram a classe trabalhadora a reivindicar melhores condições para execução das tarefas, assim como um tratamento mais humano, dando origem as primeiras normas de proteção aos interesses dos trabalhadores. Logo então, no início do século XX, as normas de caráter trabalhista passaram a figurar nos contextos constitucionais.

No Brasil, o direito dos trabalhadores era pouco se legislava como exemplo, o direito às férias. Contudo, após um Golpe Militar em 1930, foi criado e implantado o Ministério do Trabalho, cuja competência e responsabilidade tinham por objetivo regular, disciplinar e fiscalizar os assuntos referentes à relação de trabalho.

Procura evidenciar também o que as empresas precisam saber em relação dos direitos e deveres ao contratar um menor aprendiz. Tem o intuito de conscientizar os empregadores que o trabalho do menor, só é permitido se estiver em conformidade com as normas da CLT, abordando não apenas a questão de necessidade de contratação e imposição legal, mas como uma questão de

¹ Acadêmica do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Araguaia, 8º período.

² Professor Orientador do TCC da Faculdade Araguaia. antonio.evaldo@uol.com.br.

responsabilidade social e consciência de desenvolvimento e aprimoramento mundial.

O trabalho do menor atualmente é disciplinado na Lei nº 10.097/00 que se refere ao trabalho do menor aprendiz, no Estatuto da Criança e do Adolescente, na Consolidação das Leis do Trabalho, na Constituição Federal de 1988 e demais normas, incluindo as internacionais, como as expedidas pela Organização Internacional do Trabalho.

A criança que desempenha um trabalho fora das conformidades da CLT prejudica o seu regular crescimento, principalmente o intelectual, pois na maioria das vezes, o seu desempenho enquanto estudante fica prejudicado, quando a mesma não abandona a escola por causa do trabalho. E quando ocorre isso, a criança perde a oportunidade de concorrer no âmbito profissional, mesmo de conseguir se inserida no mesmo ou concorrer a colocações melhores dentro do mercado de trabalho quando passar a ser adulta.

Com isso, o trabalho do menor ganhou proteção legal para o desempenho de suas atividades, razão que lhe assiste por se encontrar num processo de amadurecimento físico, mental, moral, espiritual e social. Essa proteção diferenciada, especializada e integral, tendo todos os direitos inerentes a todo ser humano, se configura como essencialmente importante, uma vez que garante ao adolescente os seus direitos, apesar da dificuldade de absorção na legislação pela sociedade brasileira, mas a realidade é que a grande maioria dos adolescentes que trabalham o faz por absoluta necessidade de sobrevivência, embora muitas das vezes as atividades são consideradas informais e conseqüentemente distantes dos controles formais de fiscalização do Estado.

Diante do exposto espera-se que a análise venha despertar as empresas e sociedade para que se cumpram as Leis e o Estatuto da Criança e do Adolescente que em seu artigo 7º assegura que “a criança e o adolescente tem direito à proteção, à vida e a saúde, mediante efetivação de políticas públicas sociais que permitam o nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência”.

JUSTIFICATIVA

O tema deste trabalho tem o intuito de conscientizar os empregadores que o trabalho do menor, só é permitido se estiver em conformidade com as normas da CLT, abordando não apenas a questão de necessidade de contratação e imposição legal, mas como uma questão de responsabilidade social e consciência de desenvolvimento e aprimoramento mundial.

O trabalho do menor atualmente é disciplinado na Lei nº 10.097/00 que se refere ao trabalho do menor aprendiz, no Estatuto da Criança e do Adolescente, na Consolidação das Leis do Trabalho, na Constituição Federal de 1988 e demais normas, incluindo as internacionais, como as expedidas pela Organização Internacional do Trabalho.

A criança que desempenha um trabalho fora das conformidades da CLT prejudica o seu regular crescimento, principalmente o intelectual, pois na maioria das vezes, o seu desempenho enquanto estudante fica prejudicado, quando a mesma não abandona a escola por causa do trabalho. E quando ocorre isso, a criança perde a oportunidade de concorrer no âmbito profissional, mesmo de conseguir se inserida no mesmo ou concorrer a colocações melhores dentro do mercado de trabalho quando passar a ser adulta.

Com isso, a fundamentação em que baseia este trabalho se refere ao Contrato de Trabalho do Menor Aprendiz, discorrendo, sobre a proteção do trabalho infanto-juvenil e o desenvolvimento do trabalho do menor aprendiz, em relação com a legislação atual e em vigência.

DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

O Estatuto da Criança e do Adolescente, aprovado pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, em seu art. 2º estabelece uma proteção integral, baseada nos direitos próprios e especiais que na condição peculiar de pessoas em desenvolvimento, necessitam de proteção diferenciada, e também prevê o direito à aprendizagem.

Nesse sentido pergunta-se: **O que as empresas precisam saber ao contratar um aprendiz?**

OBJETIVOS

Geral

O objetivo geral deste trabalho concentra-se em demonstrar as Leis que regulamentam a contratação dos menores aprendizes nas empresas.

Específicos

- Conhecer a história do trabalhismo no Brasil;
- Abordar as obrigações das empresas com os menores aprendizes;
- Analisar os direitos dos menores aprendizes;
- Avaliar como as empresas lidam com o menor aprendiz.

O CONTRATO E O TRABALHO DO MENOR APRENDIZ: um estudo bibliográfico

O Contrato de Trabalho: uma história abreviada do processo

Conforme a evolução do trabalho no século XVII foi de fundamental importância para o trabalho humano à construção dos sistemas jurídicos trabalhistas pelo mundo. Isto porque a Revolução Industrial baseava-se no capitalismo liberal. Embora tenha proporcionado avanços, introduzido novas tecnologias, e promovido alterações comportamentos nas sociedades, por outro lado, a busca pelo lucro maior, à custa da exploração excessiva dos trabalhadores, geraram conflitos entre as classes operárias e patronais. Esses conflitos, ligados a questões sociais, econômicas políticas e jurídicas contribuíram para o surgimento das primeiras normas reguladoras da relação de emprego.

As condições de exploração do trabalho operário levaram a classe trabalhadora a reivindicar melhores condições para execução das tarefas, assim como um tratamento mais humano. Não obstante, a própria evolução dos processos fabris, da própria sociedade, dos Estados e, a resistência dos trabalhadores às opressões aos movimentos associativos obrigou o Estado a passar a intervir nas relações de emprego, até então, limitada à esfera privada, com a criação das primeiras normas de tutela ao trabalhador, (SUSSEKIND, 2005).

Nascimento (2001, p. 38), destaca que:

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. As razões que determinaram o seu aparecimento são

econômicas, políticas e jurídicas. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transporte. Com a expansão industrial e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo servil, e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

Segundo Nascimento (2000), as primeiras normas de proteção aos interesses dos trabalhadores foram ordinárias que passaram a criar direitos e regular as relações de trabalho. Logo então, no início do século XX, as normas de caráter trabalhistas passaram a figurar nos textos constitucionais.

Para Martins (2006), a primeira Constituição que tratou do tema foi a do México, em 1917. O art. 123 da referida norma estabeleceu jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada de menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes de trabalho. Dois anos após a entrada em vigor da Constituição do México, a Constituição Alemã denominada de Weimar, seguindo a nova tendência do constitucionalismo, aderiu no país um sistema de seguridade social, assim como autorizou uma maior liberdade de coalizão dos empregados.

Para Nascimento (2001), as primeiras normas atinentes às relações de trabalho no continente europeu tiveram como motivação a necessidade de impedir as arbitrariedades praticadas à época pelos empregadores em face dos empregados, principalmente ligados à utilização indiscriminada da mão de obra infantil e da mulher. Assim, tiveram origem as legislações que disciplinaram o horário de trabalho dos menores, além de leis que passaram a regulamentar a assistência previdenciária.

Direito do trabalho no Brasil

Segundo Nascimento (1998), o Decreto nº 1.313 de 1891, foi um dos primeiros textos a dispor regras a respeito do trabalho, que proibia o trabalho noturno dos menores de 15 anos e limitando a jornada de trabalho para estes

trabalhadores a sete horas diárias, com prorrogação máxima de duas horas e proibia o trabalho dos menores de 12 anos, decreto este, considerado como verdadeiramente social.

No Brasil, o direito dos trabalhadores era pouco se legislava. Como exemplo, o direito às férias somente era instituído no Brasil, pela lei nº 4.982, de 25 de dezembro de 1925. Nesta mesma década, em 21 de outubro de 1927, foi editado o Código de Menores (Decreto nº 17.937–A) trazendo diversas regulamentações ao trabalho dos menores, entre elas a proibição ao trabalho noturno aos menores de 14 anos, o trabalho em atividades consideradas perigosas à segurança, saúde e integridade física dos menores entre outras, que visavam preservar a possível exploração do trabalho do menor.

Após um Golpe Militar, em 1930, Getúlio Vargas se tornou Presidente da República brasileira, e foi a partir de seu governo que o Estado brasileiro passou a promover uma política trabalhista. Com isto, o Brasil obteve a criação e implantação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, cuja competência e responsabilidade tinham por objetivo regular, disciplinar e fiscalizar os assuntos referentes à relação de trabalho.

Nesta mesma década, a política trabalhista do Governo de Vargas foi se ampliando, assim como os direitos sindicais, regulamentando-se a jornada de trabalho, criaram as Juntas de Conciliação e Julgamento, Comissões mistas de Conciliação, foi instituída a Carteira de Trabalho como documento das mulheres e dos menores, as férias, as convenções coletivas de trabalho, teve também a reforma do Conselho Nacional do Trabalho, e ainda foram criadas os primeiros institutos de previdência social.

Em 16 de junho de 1934 foi promulgada a Constituição Federal do primeiro governo de Getúlio Vargas, que concentrava enormes poderes nas mãos do Presidente da República. Neste período, dois aspectos interessantes na nova Carta Política, um foi o fato de que o legislador constitucional introduziu um novo título, conhecido como “da ordem econômica e social” como ocorrido na Constituição Alemã de Weimar, de 1919 e, a nova Constituição já não possuía os traços liberal-democráticos das suas antecessoras, tinha-se, então uma Constituição social

democrática, que instituiu a Justiça do Trabalho, constitucionalizou o salário mínimo, limitou a lucratividade das empresas, como também as nacionalizou, e então, o Estado passou a interferir profundamente na economia e nas relações de trabalho, (MORAES FILHO, 2006).

Para Martins (2006), antes de 1943 o sistema jurídico pátrio, referente à relação de trabalho era composto por varias legislações reguladoras e disciplinares dos direitos dos trabalhadores, e justamente por estarem todas em vigor no ordenamento jurídico foi o Estado Brasileiro, novamente governado por Getúlio Vargas, as compilou em um único diploma denominado Consolidação das Leis do Trabalho, instituída pelo Decreto-lei nº 5.462 de 1º de maio de 1943, que não é um Código, mas sim a reunião das normas trabalhistas.

Em 1964 ocorreu o Golpe Militar, que instituiu um regime ditatorial no Brasil, promovendo diversas alterações no cenário social, econômico e trabalhista no Brasil. Este Regime Militar ditatorial vigorou entre 1964 e 1985. Alguns anos antes, diante de grandes pressões sociais e políticas, o Governo Militar foi aos poucos sinalizando com a redemocratização do país, foi realizadas eleições indiretas para Presidente da República que elegeu novamente um civil para a Chefia do Poder Executivo brasileiro, em janeiro de 1985. Esta redemocratização brasileira levou a necessidade da elaboração de nova Constituição e, para tanto foi criada a Comissão Parlamentar Constitucional que se encarregou de elaborar a Nova Carta Política, na qual muitos direitos trabalhistas foram incluídos, principalmente na ordem social, (NASCIMENTO, 1998).

O Contrato de Trabalho

Conceitos e concepções

O contrato de trabalho é um acordo entre o empregado e o empregador que visa a regulamentar a prestação de serviços ou execução de obras de forma pessoal e subordinada (cumprindo ordens), por prazo determinado ou indeterminado, mediante pagamento de uma remuneração. Esse acordo pode ser ajustado por escrito ou de maneira verbal, ou seja, a lei não exige que seja formalmente expresso.

Ajuste expresso escrito: é o contrato de trabalho feito de forma escrita, ou seja, há um documento que comprova a relação entre o empregado e o empregador.

Ajuste expresso verbal: contrato firmado pela simples troca oral de palavras. Por se tratar de um acordo de vontades, obriga empregado e empregador às condições combinadas e tem efeitos jurídicos em caso de processo trabalhista.

Ajuste tácito: não há palavras verbais nem escritas, apenas um comportamento que caracteriza uma relação de trabalho. Se a situação for contínua, habitual e subordinada, automaticamente caracteriza uma relação de trabalho ajustada de maneira tácita.

O Contrato de Trabalho seja ele escrito ou tácito implica necessariamente em uma relação de trabalho. Já, a recíproca não se mostra como verdadeira, justamente por não configurar uma relação trabalhista, como nos casos dos trabalhos voluntários; assim como aquelas atividades consideradas como ilícitas, entre outras.

Para Cunha (1997), o ser humano na convivência social com os seus semelhantes, cria determinados laços que os unem das mais variadas maneiras. Dentre elas, destacam-se as relações construídas com o objetivo de desempenhar alguma forma de trabalho. Por sua vez esta interação e este convívio dos seres humanos criam as relações sociais, que vão ser disciplinadas por normas jurídicas, se caracterizando em relações de direito.

Conforme Silva Filho (2000) existe diversas relações que envolvem o desempenho de uma tarefa ou um trabalho, mas que, no entanto, em razão das suas particularidades não consistem necessariamente em uma Relação de Emprego e, por conseguinte em uma relação contratual na esfera do Direito do Trabalho. Nesta linha de raciocínio, Cunha (1997, p. 61), destaca:

A relação jurídica consiste no vínculo entre pessoas, em razão do qual uma pode pretender um bem a que a outra é obrigada. Só haverá relação jurídica se o vínculo entre pessoas estiver regulado por norma jurídica, que tem por escopo protegê-la. Daí decorre que essa relação, basicamente, contém dois elementos. Um dado de fato, que é a relação em si mesma, e a ideia de direito, que vai discipliná-la. Um simples fato não constituirá relação jurídica, e, portanto, não terá relevância no mundo do direito. A relação de trabalho é uma espécie de relação jurídica, porque corresponde a um determinado modelo jurídico, e está regulada. Se assim não estivesse, não teria relevância para o direito.

Segundo Silva Filho (2000), as relações interpessoais que ensejam a tutela do Direito do Trabalho são todas aquelas nas quais exista um vínculo contratual entre as partes, em que se observe a existência dos requisitos necessários à Relação de Emprego, ou seja, onde se configure a contratação de uma pessoa física para trabalhar para uma outra pessoa física ou jurídica, na qual se tenha a subordinação, a habitualidade e a contraprestação econômica pelo trabalho prestado.

Para Martins (2005), as demais relações onde se tem a realização de um determinado trabalho, mas que não a eleva à condição da Relação de Emprego; o que interessa a todo aquele que se dedica ao estudo do Contrato de Trabalho são as relações interpessoais nas quais se identificam as figuras do Empregador como sendo aquele que toma o serviço e o direciona e, o Empregado, aquele que fornece o serviço subordinando-se ao Empregador.

O vértice do direito do trabalho não é o trabalhador, mas um tipo especial dele, o empregado. Há vários tipos de trabalhadores que não estão incluídos no âmbito de aplicação do direito do trabalho. Não há uma definitiva orientação quanto aos tipos de trabalhadores os quais o direito do trabalho deve ser aplicado. Predomina o entendimento segundo o qual o trabalho que deve receber a proteção jurídica é o trabalho subordinado. O trabalhador subordinado típico é o empregado, (NASCIMENTO, 2000, p. 137-138).

Segundo Cunha (1997), o trabalho subordinado que determina a existência da relação de emprego se configura por meio de uma relação jurídica entre o trabalhador e aquele para quem realiza o trabalho. Entretanto, será relação jurídica, quando a união entre uma pessoa e outra (trabalhador e tomador do trabalho) estiver regulamentada no ordenamento jurídico, cujo objetivo é proteger os direitos de cada um dos sujeitos desta relação.

Então, podemos dizer que, uma relação entre indivíduos, pode originar dois entendimentos, ou seja, o primeiro se esta relação significar apenas um fato, não poderá ser entendido como relação jurídica, pois esta é tão e somente a relação em si, não implicando, caso não exista no ordenamento jurídico, alguma norma de proteção, em uma relação de cunho jurídico. Já esta mesma relação, em se tratando do trabalho subordinado protegido por uma norma jurídica, representará uma

relação jurídica, cuja proteção encontra respaldo no ordenamento jurídico trabalhista.

Concepções

A Relação de Emprego no meio doutrinário, ao longo dos tempos, com vistas a definir juridicamente ou identificar a natureza jurídica desta relação, baseia-se fundamentalmente em duas teorias, uma denominada de teoria contratualista e a outra, denominada de teoria anticontratualista.

Para Nascimento (2000) a teoria contratualista defende a ideia de que todo e qualquer Contrato de Trabalho se fundamenta necessariamente na existência de uma Relação de Emprego, ou seja, da relação de trabalho subordinada entre Empregado e Empregador, de modo que o Contrato de Trabalho é a exteriorização das vontades dos seus pactuantes, Martins (2005, pag.51), afirma que:

Considera a teoria contratualista a relação entre empregado e empregador um contrato, pois depende única e exclusivamente da vontade das partes para a sua formação. Há, portanto, um ajuste de vontades entre as partes. Na maioria das vezes o contrato de trabalho é um pacto de adesão, em que o obreiro adere às cláusulas determinadas pelo empregador e não as discute.

Para Cunha (1997), em contrapartida à teoria contratualista, existe a teoria denominada anticontratualista, que justamente contrapõe a ideia de que o Contrato de Trabalho se fundamente na Relação de Emprego e na expressão das vontades dos seus pactuantes. A teoria anticontratualista se fundamenta na ideia de que o Contrato de Trabalho é um ato-condição entre as partes; uma Relação de Emprego, e a institucionalização do trabalho. Destaca que no que diz respeito à fundamentação do Contrato de Trabalho na relação de trabalho, basta tão somente a existência da prestação do serviço do Empregado ao Empregador para que se configure a relação contratual, independentemente de todas as outras variáveis que possam existir.

Se tratando da institucionalização, como fundamentação do contrato de trabalho, para Nascimento (2000), a empresa é uma instituição, na qual há uma situação estatutária e não contratual. O estatuto prevê condições de trabalho, que

são prestadas sob a autoridade do empregador, que é detentor do poder disciplinar. O vínculo jurídico inicia-se pelo engajamento do trabalhador na empresa e não por livre discussão de cláusulas contratuais.

Segundo Cunha (1997), a legislação trabalhista brasileira confere ao Contrato de Trabalho um contorno de negócio jurídico bilateral, no qual se verifica a independência das partes pactuantes. Trata-se de negócio jurídico praticado entre duas pessoas físicas ou entre uma pessoa física e outra jurídica, no qual, inevitavelmente o Empregado se subordinará ao comando do Empregador no decorrer do negócio jurídico mediante à contraprestação econômica.

Tendo como objetivo deixar mais sólida a compreensão e a abordagem do assunto voltado à definição do Contrato Individual de Trabalho é necessário adentrar à análise dos sujeitos que figuram no negócio jurídico que se traduz o contrato de trabalho, ou seja, é necessário discorrer os conceitos de Empregador e Empregado.

Empregado e empregador

Conforme Nascimento (2000), no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, o conceito legal para designar àqueles que figuram, na Relação de Emprego, como empregador está disciplinado no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Para Martins (2005) o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho adota uma posição bastante abrangente a respeito daqueles que venham a ser considerados como Empregadores, englobando tanto as pessoas físicas ou jurídicas, que desempenham atividades produtivas, prestem serviços colocados para o consumo no mercado visando o lucro; assim como todos aqueles que exerçam profissões liberais ou ainda prestem serviços de relevância social sem fins lucrativos.

O vocábulo “empresa” é usado como pessoa física ou jurídica que contrata, dirige e assalaria o trabalho subordinado. Estabelecimento é o conjunto de bens materiais, imateriais e pessoais organizados para fins técnicos de produção em torno de certo lugar por uma pessoa física ou jurídica. A empresa (no sentido impróprio, mas usual) pode ter vários estabelecimentos em diversos bairros ou cidades (comerciais, burocráticos, industriais etc.) ou materializar-se em um só. Empregador é toda entidade que se utiliza de trabalhadores subordinados, (CARRION, 2004, p. 26).

Ao abordar o conceito de Empregador é necessário saber que, Empregador são aqueles que venham a tomar a prestação de serviços do Empregado, na qual se

tenha uma relação de habitualidade, de subordinação e do pagamento pela prestação do trabalho.

Nascimento (2000) destaca que a CLT não é taxativa ao indicar os tipos de empregador. Além da empresa, equipara-se a ela, para fins da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e as instituições sem fins lucrativos. Porém, há outras figuras que são acrescentadas pela doutrina e jurisprudência - o condomínio, a massa falida, o espólio, a União, os Estados-membros, os Municípios, as autarquias, as fundações, etc. É também empregador a pessoa física ou jurídica que explora atividades agrícolas, pastoris ou de indústria rurais (Lei n. 5.889, de 1973). Também o é, embora com obrigações trabalhistas limitadas, o empregador doméstico (Lei n. 5.859, de 1972). Concluindo, empregador é o ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fim lucrativo, que tiver empregado.

Com isso, pode-se afirmar que figurará, na relação contratual de trabalho, na condição de Empregador, todo aquele sujeito, pessoa física ou não, que contrate junto ao Empregado a prestação dos seus serviços, remunerando-o e dirigindo-lhe as atividades com habitualidade. Assim, como o Empregador, o Empregado figura como um dos sujeitos da Relação de Emprego da qual decorre o contrato de trabalho, embora, nem todos que prestam um determinado tipo de trabalho podem ou se enquadram na condição de empregado.

O conceito legal de quem é considerado como Empregado está regulamentado no artigo 3º da Consolidação das leis do Trabalho, que assim dispõe CLT Art. 3º: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Duração do contrato de trabalho

Os Contratos de Trabalho, sejam eles tácitos ou expressos, poderão ser pactuados para durarem por tempo determinado, ou, ainda, perdurarem sem previsão de término especificado e, neste último caso, seu fim será por motivos

advindos no futuro. Martins (2005) destaca que *os contratos de trabalho podem ser por prazo determinado ou indeterminado (art. 443 da CLT). No contrato de prazo determinado as partes ajustam antecipadamente o seu termo, enquanto no contrato de prazo indeterminado não há prazo para a terminação do pacto laboral.*

Em geral, os Contratos de Trabalho, no tocante ao seu prazo de duração são acordados por tempo indeterminado, ou seja, Empregado e Empregador ao celebrarem o contrato expressão, a princípio as suas vontades de que o mesmo perdure indefinidamente.

Para Nascimento (2000), os Contratos de Trabalho por prazo determinado são aqueles nos quais o Empregado e Empregador, além de estipularem as suas condições gerais, delimitam a sua duração, ou seja, elegem a data em que o mesmo passará a vigorar, assim como, a data em que seus efeitos jurídicos cessarão, isto é, seu término.

Já Martins (2005) destaca que os Contratos de Trabalho, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho poderão ser firmados por tempo determinado. Trata-se de faculdade colocada à disposição das partes quando a natureza da relação trabalhista assim o permitir, ou seja, existem determinados trabalhos, dadas as suas peculiaridades; poderão ser realizados por determinado período, daí sua transitoriedade.

Pode-se observar que a legislação celetista brasileira abre a possibilidade, para o Empregador e o Empregado, poderem determinar o fim exato do contrato. Para Cunha (1997), a primeira possibilidade se dá em relação à espécie de serviço ou trabalho a ser prestado pelo Empregado, isto é, a atividade possui determinadas características que por si só já determinam o término da sua execução, o que não seria razoável, portanto, que o Contrato de Trabalho se perpetuasse no tempo após a conclusão do serviço ou trabalho, assim, ambos, Empregado e Empregador possuem a exata noção da finalização da relação trabalhista pactuada pelo contrato.

Conforme Martins (2005) existem atividades empresariais que apresentam determinadas características que conferem à empresa uma transitoriedade, isto é, o seu funcionamento depende de fatores sazonais, como temporada, como empreitada, como da construção de determinada obra, enfim, o próprio caráter da

atividade empresarial faz como que a celebração do Contrato de Trabalho tenha data de início e de término, de tal modo que, tanto Empregador como Empregado já sabem ao certo quando a mesma ocorrerá.

Vale ressaltar que em qualquer dos casos de contratação por tempo determinado, seja em razão da natureza do serviço, seja em razão do caráter transitório da atividade desempenhada pela empresa, a duração do Contrato de Trabalho não poderá exceder a dois anos. Em ocorrendo alguma cláusula que transponha esta duração máxima (art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho) a mesma será considerada nula.

Outra modalidade de Contrato de Trabalho a termo certo de vigência é o contrato de experiência. Trata-se de modalidade usual de contratação, na qual, durante o tempo determinado, o Empregador procederá à avaliação das capacidades e condições do trabalhador no desempenho das atividades para a qual fora contratado, assim, como, também serve para o Empregado adaptar-se à empresa e seu cotidiano.

Denomina-se contrato de experiência aquele destinado a permitir que o empregador, durante certo tempo, verifique as aptidões do empregado, tendo em vista a sua contratação por prazo indeterminado. Estamos falando de contrato de experiência, porque a nossa lei, ao dispor sobre esta, deu-lhe a natureza de contrato a prazo de terminado (Consolidação das Leis do Trabalho, art. 443, §2º, c).

Com isso, cabe evidenciar que em se tratando dos contratos por prazo determinado, em especial o contrato de experiência, a sua duração não poderá exceder a noventa dias.

De modo geral, segundo Martins (2005), os contratos de experiência são renovados por no máximo duas vezes, ou seja, na sua vigência poderá haver no máximo a renovação de trinta e trinta dias ou de quarenta em quarenta e cinco dias, não ultrapassando assim, aos noventa dias. Concluído o prazo estipulado pela Consolidação das Leis do Trabalho o contrato de experiência, em não havendo manifestação das partes em favor da sua extinção, passará automaticamente a contrato por prazo indeterminado.

Tipos de Contrato de Trabalho

Contrato de trabalho por prazo indeterminado

O contrato por prazo indeterminado prevê o dia do início em que o empregado começa a trabalhar, mas não o prazo ou qualquer condição que determinará o seu término. Nas carteiras de trabalho (CTPS) costuma-se preencher dia, mês e ano do início do trabalho, ficando em branco o campo onde consta a data de término.

Os contratos de trabalho que habitualmente são mais vistos são os por prazo indeterminado. Essa é a forma mais comum conhecida e adotada por todos.

Contratos especiais de trabalho

Para Nascimento (2010), contrato especial de trabalho é aqueles que seguem modelo diferente do contrato a tempo pleno. Os fatores que caracterizam este contrato de trabalho decorrem de uma diversidade de causas, umas pertinentes à esfera do empregado, entre as quais o sexo, a idade e a profissão, outras, às necessidades da empresa, outras, ainda, aos interesses comuns do empregador e do empregado, como a verificação da experiência do empregado, a convivência do emprego, o local em que os serviços serão executados ou o conhecimento da função para a qual o empregado se qualifica.

Contrato de trabalho típico

Contrato de trabalho típico é o acordo, tácito ou expresso, formado entre empregador e empregado, para a prestação de serviço pessoal, contendo os elementos que caracterizam uma relação de emprego.

Segundo Nascimento (2010), no contrato típico a forma mais comum é o contrato por prazo indeterminado, não sendo só a forma comum como a presumível em todos os contratos. Já o contrato a prazo determinado deve ser provado pelo interessado.

Contrato de experiência

O contrato de experiência é uma modalidade do contrato por prazo determinado cuja finalidade é permitir que o empregador percebesse se o

empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado, enquanto o empregado verifica se adapta à estrutura hierárquica dos empregadores e às condições de trabalho a que está submetido.

O contrato de experiência não deve exceder a 90 dias, podendo sofrer uma única prorrogação dentro do prazo-limite. Ex.: 45 + 45 dias. Ultrapassado o período de experiência, o contrato passará automaticamente a ser considerado por prazo indeterminado, independentemente de qualquer anotação na carteira de trabalho.

Contrato de trabalho do menor

Para o direito trabalhista, o menor trabalhador é quem tem de 14 a 18 anos e presta serviços subordinados (atendendo ordens de alguém), contínuos e remunerados. A duração da jornada de trabalho, o salário e os intervalos e descansos são os mesmos do empregado maior. No entanto, o menor está sujeito a algumas proibições, como exemplo, fazer expediente noturno, trabalhar em ambiente insalubre, com periculosidade ou que possa prejudicar a moralidade, trabalhar em ruas, praças e outros locais públicos (exceto se houver autorização do juiz de menores), ou exercer função que exija força muscular superior a 20 quilos (se for contínuo) ou 25 quilos (se esporádico).

Para Tadashi e Campos (2011), o menor de 16 anos não pode trabalhar como empregado, sendo permitido o seu trabalho apenas na condição de aprendiz e a partir dos 14 anos de idade. Além de contribuir com seus serviços, o menor aprendiz deve receber formação técnica- profissional oferecida pelo empregado. Apesar, de permitir o trabalho do menor, a lei estabelece algumas normas para garantir a proteção aos estudos.

Conforme CLT (art. 427) é dever dos pais afastar filhos menores de idade de emprego que comprometa as horas de estudo, as férias do emprego devem coincidir com as escolares, e a proibição de fracionamento das férias, ou seja, elas precisam ser integrais, concedidas de uma só vez.

Contrato de trabalho da mulher

Para Nascimento (2010), a mulher solteira submete-se, em nosso direito, às mesmas normas de capacidade trabalhista em geral, em nada diferindo, portanto, o tratamento a ela dispensado pela lei. Podendo ser admitida como empregada a partir dos 14 anos de idade, da mesma maneira que todo trabalhador. Porém, se apesar da proibição empregar-se, terá assegurados os direitos trabalhistas, uma vez que o fato objetivo da prestação dos serviços é gerador de efeitos jurídicos.

Após os 18 anos, adquire a capacidade plena. Não necessitará mais de autorização do responsável legal para ser admitida como empregada.

O art. 446 da CLT facultava ao responsável legal da menor entre 18 e 21 anos pleitear a rescisão do seu contrato de trabalho quando este lhe acarretasse prejuízos de ordem física ou moral, como também presumia autorizado pelo marido o trabalho da mulher casada. Com a revogação desse dispositivo pelo art. 13 da Lei nº 7.855/89, não é dado mais ao responsável legal à referida oposição e, de outro lado, a autorização do marido para o trabalho da mulher casada não é presumida, é definitiva.

Essa mesma Lei nº 7.855/89, art. 13, ao revogar diversos dispositivos da CLT sobre o trabalho da mulher, afastou a proibição legal da sua atividade em ambiente insalubre, com periculosidade, a jornada noturna, o trabalho na construção civil e em minas e subsolo, com o que a política tutelar foi substituída pela isonomia de tratamento legal com o homem.

Contrato de trabalho doméstico

A legislação que regulamenta o trabalho doméstico é a Lei no 5.859/72 e o Decreto no 71.885/73.

São considerados trabalhadores domésticos aqueles maiores de 16 anos que prestam serviços de forma contínua e de finalidade não lucrativa, em residência de pessoa ou família. Nesta categoria estão incluídos faxineiros, cozinheiros, vigias, governantas, babás, motoristas, jardineiros, acompanhantes de idosos etc. Caseiros também são considerados trabalhadores domésticos, desde que, o sítio, chácara, fazenda ou local onde trabalham não tenha finalidade lucrativa, ou seja, produção comercial.

A Constituição Federal de 1988 concedeu diversos direitos aos empregados domésticos, tais como: anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, salário-mínimo, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, proibição de redução do salário, férias anuais remuneradas com acréscimo de pelo menos um terço do valor do salário a mais no pagamento, pagamento de contribuição à Previdência Social feito pelo empregador em nome do empregado e aposentadoria por tempo de serviço.

Em 2006, os trabalhadores domésticos ganharam novos direitos, conforme Lei nº 11.324, como a estabilidade para as domésticas gestantes, a remuneração em dobro para trabalhos prestados em feriados (civis ou religiosos), e a proibição de descontos no salário por causa de moradia, alimentação e produtos de higiene usados no local de trabalho e que sejam em razão do trabalho.

Contratos de Formação Profissional

Contrato de aprendizagem

Para Pinto (2004), contrato de aprendizagem é um contrato individual de emprego, tendo por fim principal ministrar instrução geral compatível com o ofício escolhido, beneficiando-se de seu resultado o trabalhador.

Conforme o art. 428, da CLT, contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscritos 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.

A Lei prevê duas formas de contratação do aprendiz, sendo pela empresa onde se realizará a aprendizagem, por meio de contrato de emprego especial ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, da CLT, quando, então, não haverá vínculo empregatício com a empresa tomadora dos serviços do aprendiz.

As características do contrato de aprendizagem devem ser ajustadas por escrito, por prazo determinado, ser permitido aos jovens maiores de 14 e menores de 24, e exigir a inscrição do jovem em programa de aprendizagem.

Como ajuste de emprego especial, o contrato de aprendizagem para ter validade, exige anotação na CTPS, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino fundamental e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação da entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Contrato de estágio

A legislação que regulamenta o contrato de estágio é a Lei nº 11.788/08.

Segundo Tadashi e Campos (2011), o contrato de estágio não é considerado, pela legislação brasileira, uma relação de emprego, mas um contrato de qualificação profissional que tem como objetivo a formação profissional e pedagógica do estagiário.

Estagiário é o estudante que atua profissionalmente para complementar seus estudos de maneira mais prática e menos teórica, ou seja, o trabalho destinado a um estagiário não pode ter o mesmo grau de dificuldade e exigência daquele atribuído a um empregado, mas deve apresentar problemas reais, do dia a dia do trabalho, para que o estagiário possa desenvolver-se.

Para que os estagiários não sejam contratados em número desproporcional, visando à mão de obra mais barata, a legislação impõe limites para o número de estagiários. Em uma empresa com cinco empregados é permitido um estagiário, se houver de seis a dez funcionários podem ser contratados dois estagiários, de 11 a 25 empregados, cinco estagiários, se o número de funcionários for maior que 25, até 20% do quadro de colaboradores da empresa podem ser estagiário.

É direito do estagiário o vale-transporte, recesso (período de descanso) proporcional ao período de estágio ou de 30 dias, se tiver estagiado pelo menos uma não, bolsa ou outra forma de contraprestação combinada com o estagiário, e seguro contra acidentes.

Contrato de trabalho temporário

O trabalho temporário é disciplinado pela Lei nº 6.019/74 e regulamentado pelo Decreto nº 73.841/74. O trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

Empresa de trabalho temporário é a pessoa física ou jurídica urbana, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores qualificados por elas remunerados e assistidos.

O contrato de trabalho celebrado entre empresas de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por essa lei.

O trabalhador temporário mantém assegurados todos os direitos trabalhistas concedidos aos trabalhadores contratados por prazo determinado.

Contratos de Trabalho Especiais

Contrato de trabalho autônomo

Na legislação brasileira - Código Civil (art. 539 a 609), as normas que tratam do trabalhador autônomo estão previstas como contrato de prestação de serviços.

Para Tadashi e Campos (2011), trabalhador autônomo é aquele que exerce sua atividade profissional remunerada, por contra própria (sem subordinação), sem vínculo empregatício com a pessoa que o contrata e que assume os riscos da atividade desenvolvida.

Para conseguir benefícios fiscais (redução no pagamento de impostos), o trabalhador autônomo, mesmo que não tenha um estabelecimento comercial, mas tenha endereço, e desde que não esteja impedido por lei ou estatuto de sua categoria profissional, como é o caso dos advogados, pode se inscrever na Junta Comercial como empresário individual, conforme Lei nº 8.934/94.

Contrato de trabalho eventual

Trabalhador eventual é aquele que não é fixo, ou seja, que é admitido apenas para trabalhar em um evento específico, para determinada obra, acontecimento ou serviço. Terminado o evento, o trabalhador é automaticamente desligado, não havendo a relação de emprego.

Portanto, o elemento diferenciador do eventual e do empregado é a continuidade. Presente a continuidade, a figura será a do empregado. Ausente esse requisito, o trabalho será eventual.

A CLT não se aplica ao trabalhador eventual, sendo seus direitos contratuais, aplicando-se à jurisdição comum. Para os fins previdenciários, o avulso é equiparado ao trabalhador autônomo.

O Trabalho do Menor como Empregado

Menor empregado é todo aquele que trabalha segundo as características da definição geral de empregado da CLT. Trata-se de menor, com menos de 18 anos, que presta serviços subordinados, contínuos e remunerados a empregador. Terá a garantia de todos os direitos trabalhistas previstos na CLT, como qualquer empregado adulto, com algumas especificações destinadas à sua proteção, (NASCIMENTO, 2000, p. 383).

Para Nascimento (2000), a idade mínima para o exercício da vida profissional do Menor foi estendida de 14 anos para 16 anos com a edição da Emenda Constitucional nº 20/98, sendo considerado Aprendiz os que tenham entre os 14 anos e 16 anos. A, com a entrada em vigor do atual Código Civil a capacidade civil inicia-se aos 18 anos e, não mais como o previsto no diploma civilista anterior, entretanto, é facultado aos pais ou aos responsáveis legais do trabalhado que se encontre na faixa etária dos 18 anos, pleitear a rescisão do seu Contrato de Trabalho, quando verificar que a Relação de Emprego implica em riscos à sua saúde ou à sua moral antes de completados os 21 anos de idade, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, art. 408.

Para Martins (2006), as principais preocupações no que concerne às proibições ao trabalho das Crianças e dos Adolescentes se voltam às questões relativas à formação e desenvolvimento físico, cultura, moral e de segurança, ou

seja, não se deve expor à Criança e o Adolescente ao trabalho em detrimento do seu crescimento intelectual e cultura, e nem em atividades que prejudiquem o seu desenvolvimento físico normal ou que lhes possam representar perigo físico, assim como, qualquer espécie de trabalho que possa vir a influenciar nos seus princípios morais.

As proibições ao trabalho do menor são: trabalho noturno, assim considerado aquele a partir das 22 horas, trabalha em ambiente insalubre, com periculosidade ou capaz de prejudicar sua moralidade, trabalho em ruas, praças e logradouros públicos, salvo mediante prévia autorização do juiz de menores, trabalho que, demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos, se contínuo, ou 25 quilos se ocasional. Se tratando da duração da jornada o trabalho, o Menor não poderá estender às oito horas diárias, salvo duas horas diárias, desde que exista convenção coletiva ou acordo individual com previsão de compensação destas horas e, em se tratando casos excepcionais, não poderá exceder ao máximo de 12 horas, e serão remuneradas com acréscimo salarial de 50%. Vale ressaltar que em havendo a necessidade da prorrogação da duração do trabalho do menor, o Ministério do Trabalho deverá ser comunicado dentro de no máximo 48 horas, (NASCIMENTO, 2000).

O trabalho do menor como aprendiz

Pode-se dizer que o Contrato de Trabalho na modalidade de aprendizagem é um contrato com características especiais justamente por obrigar tanto o Empregador e o Empregado menor à submissão de um determinado programa de formação técnico profissional, em escolas técnicas ou na própria empresa, no qual serão observadas todas as normas de proteção à saúde e à moral do menor aprendiz. Com a legislação civilista em vigor, entende-se que a capacidade jurídica se inicia após a pessoa completar os 18 anos de idade, entendeu, por bem, o legislador estender para 24 anos a idade limite para a contratação do trabalhador na condição de Menor aprendiz.

Outro aspecto importante relacionado ao trabalho do Menor, na condição de Aprendiz é o fato de que, a legislação que regulamenta esta categoria de trabalho do

Menor permite que seu salário corresponda à metade do salário mínimo vigente, no decorrer da primeira metade do tempo gasto para o curso de aprendizagem e, após será de dois terços do salário mínimo. É importante que o Empregador siga rigorosamente as normas referentes à aprendizagem, evitando a descaracterização desta modalidade contratual, e ainda, que os Empregadores venham a se beneficiar da legislação visando benefício para a empresa. Em se constatando esta prática, o Empregador estará sujeito às sanções legais, assim como equiparar o salário do Menor Aprendiz ao salário mínimo integral ou ao piso da categoria, (NASCIMENTO, 2000).

O trabalho do menor como assistido

O Menor poderá trabalhar na condição de Assistido. Esta condição tem um caráter social, sendo disciplinado pelo Decreto-Lei nº 2.318/86, onde a assistência social que cuida de encaminhar e colocar os menores carentes e que necessitam de trabalho às empresas colaboradoras e credenciadas que ofertam uma oportunidade de emprego aos menores se a devida formação, cuja duração da jornada de trabalho não poderá exceder a quatro horas diárias. Esta modalidade de contrato de trabalho não possui vínculo previdenciário, nem tão pouco recolhimento de FGTS. As empresas são obrigadas a admitir, como assistidos, com duração de quatro horas diárias de trabalho e sem vinculação com a previdência social, menores entre 12 e 24 anos de idade, que frequentem escola, em número correspondente a 5% do total de Empregados, (NASCIMENTO, 2000).

As empresas que participam do processo de contratação dos menores na condição de assistidos ficam isentas de encargos previdenciários de qualquer natureza, mas deverão garantir uma bolsa de iniciação em valor não inferior à metade do salário mínimo mensal. Tal situação deverá ser anotada na Carteira de Trabalho. Então não há recolhimentos de Fundo de Garantia de Tempo de Serviço nem encargos do FUNRURAL.

Esta norma não esclarece se essa preparação profissional gera vínculo empregatício. Pela origem, a figura é de natureza assistencial, portanto configurando um vínculo do tipo previdenciário, não configurador de Relação de Emprego.

Para Martins (2006), é importante que não confundir o Menor Assistido com o Menor Aprendiz sob o ponto de vista formal, isto porque, a legislação que instituiu a figura do Menor Assistido tem como principal objetivo o caráter social, ou seja, o de evitar que os menores passem tempo ocioso nas ruas. Diferente da aprendizagem, que tem por principal objetivo a profissionalização do menor e não um apelo social, já que o Aprendiz geralmente é o Menor que já está se ocupando com os estudos regulares e ao ser incorporado na empresa visa, além de adquirir os conhecimentos daquela categoria, vir a fazer parte do quadro funcional permanente da empresa no futuro.

O trabalhador menor no contexto atual

Segundo art. 424 e seguintes da CLT, Instrução normativa 26/2001, a formalização do trabalho só é possível com a participação do menor, da empresa e da instituição de ensino da qual ele exerce os estudos.

O trabalhador menor para fins de relação do trabalho é aquele em idade de 14 a 18 anos. A legislação mais atual estendeu a idade para aprendiz até os 24 anos, é uma forma de auxiliar na diminuição do desemprego e estimular a contratação de jovens atrasados na escola e com dificuldades na colocação de trabalho. Aprendiz: é aquele que mediante contrato de aprendizagem ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnica 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.

Já o Menor Assistido é uma figura de cunho social, que visa atender as necessidades inerentes ao desenvolvimento da sociedade, a qual acaba por ter à sua margem menor sem condições mínimas de estrutura e por vezes marginalizadas e tendenciosas a enveredarem por caminhos ilícitos da vida. Em razão disso, é possível admitir o menor assistido em idade de 16 a 18 anos, deveser acompanhado por uma entidade governamental ou não governamental sem fins lucrativos, exercer funções com o desenvolvimento pessoal e social. O mesmo não

mantém nenhum vínculo empregatício, e tem jornada de trabalho de 4 horas, (MARTINS, 2006).

Através do conceito de aprendiz e menor assistido, deve-se extrair o objetivo principal do programa que é de cunho social e não lucrativo para o empregador, razão está que leva a legislação determinar que a atividade a ser exercida na empresa deve ser com a formação técnica profissional metódica. Metódico é o sistema pela qual o aprendiz, no ambiente da empresa, vinculara seus conhecimentos teóricos com o prático, somente essa formula valida a contratação e as condições especiais atribuídas ao menor aprendiz; caso não seja observado, a empresa estará fragilizada diante de uma fiscalização ou reclamação trabalhista.

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5 % no mínimo, e 15 % no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Exceção as empresas sem fins lucrativos com finalidade educacional.

A proteção ao trabalhador menor

Segundo Tadashi; Campos (2011), o trabalhador menor ganhou proteção legal para o desempenho de suas atividades, razão que lhe assiste por se encontrar num processo de amadurecimento físico, mental, moral, espiritual e social.

No cenário mundial destaca-se a proteção ao menor nos países como Inglaterra (1802), na França (1813), na Alemanha (1869), na Itália (1886), todos cuidando em reduzir a força de trabalho despendida pelo menor, onde se registra redução de jornadas de 16 horas para 12 horas. Também podemos ver que a proteção restringia-se à atividade que era desenvolvida pelo menor, como naquelas onde o exercício era demasiadamente pesado, a exemplo das minas de carvão.

Através da Organização Internacional do Trabalho (OIT), houve a expansão do ideal de proteção ao menor, onde passou a recomendar em suas convenções diversas formas diferenciadas a ser dada ao menor.

As demais Constituições 1937, 1946 e 1967 também deram tratamento diferenciado ao menor, garantindo o princípio da proteção, mas em especial a

Constituição de 1988 art. 7º Inciso XXXIII e art. 227º, § 3º Inciso I e o Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei 8.069/90, as quais se encontram em vigor, foram determinantes às novas interpretações de proteção ao trabalhador menor. Hoje em dia, temos sua fundamentação legal instituída na CLT arts. 402 a 441, com alterações introduzidas pela Lei 10.097/2000 e Decreto 5.598/2005.

A proteção integral do trabalho da criança e do adolescente

Segundo entendimento da doutrina de Perez (2008), o adolescente possui proteção diferenciada, especializada e integral, tendo todos os direitos inerentes a todo ser humano. Alguns direitos lhe são especiais pela própria condição de pessoa em desenvolvimento biológico, psíquico e social.

O Princípio da Proteção Integral às Crianças e Adolescentes é considerado um desdobramento do Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana inserido em nosso ordenamento jurídico com a promulgação da Carta Magna de 1988 e resguardado como *clausula pétrea* e, ainda, como direito e garantia fundamental. Sendo um princípio jurídico, revela sua importância como norma e auxiliar interpretativo no caso concreto, na medida em que não padece de rigidez e não é aliado à categoria da vigência, como ocorre com as regras.

Direito e garantia fundamental é um conjunto de direitos positivados no ordenamento jurídico de uma determinada sociedade a partir de sua evolução histórica de valores. No Brasil estão tipificados no art. 5º da Constituição Federal. E os direitos humanos é a expressão utilizada para designar a dignidade da pessoa humana independente de positivação. Com isso, é com esse especial enfoque que se analisa a regulação da inserção do adolescente no mercado de trabalho.

A Lei 8.069, de 13 de julho de 1990, o Estatuto da Criança e do Adolescente, regulamentou este conjunto de direitos, instituindo mecanismos de efetivação através das políticas públicas, recebendo, assim, caráter especial e diferenciado com prioridade máxima as demais políticas. Trouxe uma nova visão, garantindo a criança, sujeito de direito, um desenvolvimento físico e psíquico sadio, exercitado na plenitude da convivência familiar e da sociedade, livre que qualquer tipo de exploração.

Este mesmo Estatuto dispõe nos artigos 60 a 69, sobre a profissionalização e à proteção no trabalho, normas para esta população especial, constituindo possibilidades e limites para a sua participação no mercado de trabalho.

Muitas destas normas já estão incluídas na Consolidação de Leis do Trabalho - CLT, nos arts. 402 a 441. O Estatuto veio para confirmar e acrescentar outras normas como as garantias de pagamento do salário mínimo e encargos sociais. Estes direitos também foram todos garantidos no art. 227, § 3º, da Constituição Federal, o qual estipula que a proteção especial destinada à criança e ao adolescente envolve, em conformidade com o art. 7º, inciso XXXIII, a garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários e a garantia de acesso ao trabalhador adolescente à escola.

Estas leis são essenciais para garantir ao adolescente os seus direitos, apesar da dificuldade de absorção da legislação pela sociedade brasileira, mas a realidade é que a grande maioria dos adolescentes que trabalham o faz por absoluta necessidade de sobrevivência, embora muitas das vezes as atividades são consideradas informais, e conseqüentemente distantes dos controles formais de fiscalização do Estado.

A Declaração Universal dos Direitos da Criança em seu art. 2º prevê como finalidade principal da proteção do trabalho dos menores “o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, de forma sadia e normal e em condições de liberdade e dignidade”.

Neste sentido o art. 7º do Estatuto da Criança e do Adolescente assegura que: “a criança e o adolescente tem direito à proteção, à vida e a saúde, mediante efetivação de políticas públicas sociais que permitam o nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluo este trabalho, com a ideia de que, deve haver uma responsabilidade de todos, Estado, empresas e até nós operadores do direito e como cidadãos em proporcionar um desenvolvimento profissional adequado, sem prejudicá-los em seu rendimento escolar físico, mora e psicológico.

Discutir as relações de trabalho, bem como sua evolução no sistema jurídico, juntamente com o trabalho do menor é parte essencial nesta pesquisa, mais do que isso, procurou evidenciar também o que as empresas precisam saber em relação dos direitos e deveres ao contratar um menor aprendiz. Com o intuito de conscientizar os empregadores que o trabalho do menor, só é permitido se estiver em conformidade com as normas da CLT, abordando não apenas a questão de necessidade de contratação e imposição legal, mas como uma questão de responsabilidade social e consciência de desenvolvimento e aprimoramento mundial.

Espera-se que a análise venha despertar as empresas e sociedade para que se cumpram as Leis e o Estatuto da Criança e do Adolescente que em seu artigo 7º assegura que “a criança e o adolescente tem direito à proteção, à vida e a saúde, mediante efetivação de políticas públicas sociais que permitam o nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

_____. Decreto-Lei n. 5452, de 1 de maio de 1943; Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial** [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção no Trabalho. Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador. **Nota Técnica à Portaria MTE/SIT/DSST nº 06** de 18/02/2000. Brasília: MTE, 2000.

_____. Lei n. 8.069 de 13 de julho de 1990. Disposição sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1990.

_____. Lei n. 12506, de 11 de outubro de 2011. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Poder Executivo. Brasília, DF, 13 out. 2011. Seção 1, p. 1-2.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

- CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Dialética, 2005.
- _____. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: 2006.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003.
- _____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.
- _____. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho**. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.
- _____. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho**. 25. São Paulo: Saraiva, 2010.
- OIT – Organização Internacional do Trabalho. Escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/ipecc/normas/conv182.php>. Acesso em: 13 dez. 2011.
- PEREZ, Viviane Matos González. **Regulamentação do trabalho do adolescente**. Curitiba: Juruá, 2008.
- SILVA FILHO, Cícero Virgulino da. **Contrato de trabalho: lei n. 9.601/98, decreto n. 2.490/98**. São Paulo: LTr, 2000.
- SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: 2005.
- TADASHI, Rafael; CAMPOS, Viviane. **Direitos dos trabalhadores**. São Paulo: Melhoramentos, 2011.
- TRABALHO Infantil, crime contra a Infância. **Revista Plenitude**, São Paulo: Editora Unipro, n. 173, a. 30, out. de 2009.

Leis

LEI 5.859/1972 (LEI ORDINÁRIA) 11/12/1972

LEI 5.889/1973 (LEI ORDINÁRIA) 08/06/1973

LEI 6.019/1974 (LEI ORDINÁRIA) 03/01/1974

LEI Nº 7.855 - DE 24 DE OUTUBRO DE 1989 - DOU DE 25/10/89
LEI 8.934/1994 (LEI ORDINÁRIA) 18/11/1994
LEI 10.097/2000 (LEI ORDINÁRIA) 19/12/2000
LEI Nº 11.324 - DE 19 DE JULHO DE 2006 - DOU DE 20/7/2006
LEI 11.788/2008 (LEI ORDINÁRIA) 25/09/2008
Decreto-Lei nº 2.318, de 30 de dezembro de 1986
DEC 5.598/2005 (DECRETO DO EXECUTIVO) 01/12/2005
DECRETO Nº 71.885 - DE 9 DE MARÇO DE 1973 - DOU DE 9/3/73
DECRETO Nº 73.841, DE 13 DE MARÇO DE 1974