

# ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES

CASSIO COLOMBO FILHO (\*)

"Ao permitir que o trabalho infantil se perpetue e se expanda, a sociedade derrota hoje os recursos humanos que necessitará amanhã". (CLAUDE DUMONT)

## Sumário

- 1 Introdução.
- 2 Breve síntese histórica
- 3 O Direito Internacional,
- 4 O Direito Brasileiro,
  - 4 1 Autorização para contratar trabalho,
  - 4 2 O programa do "bom menino",
  - 4 3 Inviabilidade do trabalho infantil,
  - 4 4 Aprendizagem e estágio,
  - 4 5 Aplicação das Normas Internacionais no Brasil.
- 5 Conclusão

---

(\*) O autor é juiz do Trabalho Presidente da CCT de Rolândia - PR. Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo e Professor da Faculdade de Direito de Curitiba

## 1. INTRODUÇÃO

"Meninos de rua", "massacre da Candelária", "extermínio de menores", infelizmente são expressões muito utilizadas ultimamente, e que vêm fustigando a todos os brasileiros, com implicações em todos os seguimentos de nossa sociedade, inclusive para os juslaboralistas

O tema é importante, atual, incomoda e tem desdobramentos no campo do trabalho, por muitos apontado como uma solução para manter ocupados "os menores carentes"

Será que dar trabalho para "menores carentes" é uma das soluções para o problema?

Sem a pretensão de responder a questão passo a tecer algumas considerações sobre o assunto, analisando-o sob a ótica do Direito do Trabalho

## 2. BREVE SÍNTESE HISTÓRICA

O Direito do Trabalho como ramo autônomo das ciências jurídicas e sociais é novo, data de pouco mais de setenta anos a nível mundial e tem suas raízes ligadas à criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mediante o Tratado de Versailles, em 1919

Dentre os fatores que deram origem ao surgimento do Direito do Trabalho, quero ressaltar aqui dois deles a revolução industrial e o liberalismo

Com a política liberalista do não intervencionismo estatal reinante na Europa do início do século passado e as relações de trabalho sem qualquer regulamentação a nível de lei, o capital foi logo impondo a força de quem o detinha

Tais fatos aliados ao desemprego em massa e à crise econômica mundial, que obrigou as mulheres e crianças a saírem de casa para ajudar no sustento da família, acabaram por gerar exploração do trabalho infantil, quando, a pretexto de ajudar os miseráveis, os empregadores começaram a contratar crianças com salários aviltantes, exigindo-lhes trabalho pesado e em extensas jornadas.

Isto gerava dupla discriminação, a saber:

-discriminação para as crianças que tinham de trabalhar em situações similares às dos adultos, mas recebendo apenas uma fração do salário daqueles;

-discriminação para os adultos que não tinham condições de competir com tal mercado de trabalho, ante os baixos salários percebidos pelas crianças, quando era economicamente mais vantajoso para o empregador obter a produção de crianças como a dos adultos, com salário pueril, a contratar trabalhadores já crescidos e criados.

A partir do momento em que se tornou muito grande a indignação da sociedade com tal situação, o Estado passou a intervir nas relações de trabalho, com a edição de leis para coibir os abusos.

Merecem destaque: a lei inglesa de 1.802 (*health and morals of apprentices*), que limitou a 12 horas o trabalho para os menores de 12 anos na indústria têxtil; e, na França, a Lei de 22-03-1.841, proibindo o trabalho para menores de 8 anos e também restringindo a 12 horas a jornada de menores de 12 anos.

Por tais leis já se percebe o nível de exploração do trabalho de crianças à época.

SEGADAS VIANNA aponta outros países como a Bélgica, mediante Lei de 28-05-88 que adotou um conjunto de

medidas protetoras, e a Alemanha, em 1.891, que "expediu um Código Industrial (gewerbeordnung), incluindo proteção aos menores trabalhadores. A Suíça teve uma lei em 1.877, a Áustria em 1.855, a Holanda em 1.889, Portugal em 1.891 e a Rússia em 1º de julho de 1.882 expedida sua primeira lei de proteção aos menores."(1).

Prosseguindo em seus ensinamentos, o mesmo autor assim refere-se ao Brasil: "Em nosso país, também, como veremos mais adiante, o Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1.890, estabelecia medida de proteção aos menores, mas nunca foi regulamentado!".

Diante da indignação popular e por intermédio de tais normas foi se consolidando o Direito do Trabalho das crianças e adolescentes.

### 3. O DIREITO INTERNACIONAL

Nas últimas décadas, especialmente do início deste século em diante, a sociedade vem percebendo que é muito difícil o crescimento econômico sem desenvolvimento social e calcada nos princípios de que "o trabalho não é uma mercadoria" e "a pobreza, em qualquer lugar, constitui um perigo para a prosperidade de todos", entre outros, a O.I.T., como órgão regulamentador e de atuação do Direito Internacional do Trabalho, imprimiu um novo dimensionamento à matéria, preocupando-se não apenas com as condições de trabalho e os direitos previdenciários do trabalhador, mas também com as "normas dos direitos humanos correlacionados com o trabalho, a política do desemprego, a seguridade social populacional, o exame de questões econômicas sob o prisma dos seus reflexos sociais, a política social das empresas multinacionais, a reforma agrária, a proteção e integração das populações indígenas, tribais e semitribais, e os programas de cooperação técnica nos setores da formação profissional, da administração do trabalho, do combate ao desemprego e ao subemprego, da educação do trabalhador para incrementar sua participação no desenvolvimento sócio-econômico, da melhoria do ambiente de trabalho, etc."(2).

Dentro desse contexto, desde sua criação a O I T editou diversas normas relacionadas ao trabalho das crianças, sendo as primeiras delas as Convenções de números 5 e 6, de 1.919 que proibiam para os estabelecimentos industriais o trabalho de menores de 14 anos na indústria e o labor noturno para os menores de 18 anos, respectivamente.

Depois disso a O.I.T ainda editou cerca de mais sete convenções sobre o trabalho de crianças, até chegar à de nº 138, com a recomendação nº 146, ambas de 1 973, revogando tacitamente todas as normas anteriores sobre idade de admissão.

Pela Convenção nº 138, as diretrizes gerais sobre a admissão de crianças são as seguintes:

1º - os países que ratificarem a Convenção 138 devem instituir uma política que incentive a abolição de trabalhos para menores:

2º - idades mínimas para contratação - 15 anos para os países desenvolvidos e 14 anos para os países em desenvolvimento;

3º - para os empregos que ponham em risco a saúde , a segurança e a moral dos jovens, a idade mínima não pode ser inferior a 18 anos, e em alguns casos idade inferior a 16 anos, sob certas condições.

4º - inviabiliza o trabalho para menores, quando houver problemas de aplicação ou especiais;

---

(1) ARNALDO SÜSSEKIND, DÉLIO MARANHÃO, SEGADAS VIANNA, Instituições de Direito do Trabalho, São Paulo, 1 991, L.Tr, Volume II, p. 881;

(2) SÜSSEKIND, ARNALDO, Direito Intern.do Trabalho, São Paulo, 1.987, L.Tr, p. 23

5º - estão excepcionados das idades mínimas os trabalhos nas escolas, e ensino geral profissional ou técnico.

6º - os jovens de 13 a 15 anos podem ser autorizados a trabalhos ligeiros e outros casos, como trabalhos artísticos mediante consulta a entidades de empregados e empregadores

7º - a convenção revê as 10 anteriores

Fica claro que a intenção de tal norma internacional e em primeiro lugar, incentivar a abolição de trabalho infantil, e em segundo lugar regula-lo de modo que não interfira na formação escolar e moral da criança, incentivando o convívio familiar

Este e o resumo das principais ideias das normas internacionais sobre o trabalho de crianças e adolescentes

Deve ser ressaltado que em recente publicação, a OIT dedicou grande parte de sua revista ao trabalho infantil, com uma reportagem de duas laudas sobre o Brasil ("El reto del IPEC a la sociedad brasileña"), onde são feitas varias denuncias, destacando-se entre elas a de que "No estado do Parana, um dos mais prosperos do pais desde os 4 anos os meninos trabalham ate o esgotamento, em condições desumanas, nas colheitas de algodão" (3), o que da a perceber a ma impressão internacional sobre nossa patria

#### 4. O DIREITO BRASILEIRO

Ja foi visto em item anterior (nº 2) que a primeira lei brasileira sobre o trabalho de menores não chegou a ser regulamentada, e por incrível que pareça, a nação padece deste mal ate hoje

---

(3) BARROS, AMBAR e MILHOMEM, LUCIANO Trabalho Revista de la OIT Ginebra 1993 n 4 - junho de 1993 ps 12/13 nossa tradução

Com a habitual prodigalidade legislativa o Brasil editou diversas leis para a proteção de menores desde o fim do Imperio Colonial ate o governo Getulio Vargas, em 1932, sem noticia de aplicação efetiva de qualquer delas, e a primeira delas a vingar (aqui tem disso leis que "não vingam"), foi o Decreto-Lei 3616, de 13-09-41, fixando a idade minima de 14 anos para o trabalho na indústria, prevendo a apresentação de documentos para admissão tais como certidão de idade, autorização dos pais ou responsaveis, atestado medico, de capacidade fisica e mental, prova de saber ler, escrever e contar, alem de instituir a Carteira de Trabalho do menor

A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5452, de 1º de maio de 1943, seguiu as mesmas diretrizes e aperfeiçoou tais normas, dedicando todo o Capítulo IV à "Proteção ao trabalho do menor"

Em verdadeiro retrocesso legislativo, a Constituição de 1967, mantida neste ponto pela Emenda Constitucional de 1969, instituiu o limite minimo de idade para admissão de adolescentes aos 12 anos obrigando o Brasil a denunciar a Convenção nº 5, da OIT, ratificada em 1934 e que proibia o trabalho para menores de 14 anos

A atual Constituição em vigor, de 05-10-88, reeditou a proibição de trabalho para menores de 14 anos (art 7º, inc XXXIII e art 227, § 3º, inc I), assegurando a proibição de trabalhos noturnos, perigosos e insalubres aos menores de 18 anos, e o acesso do trabalhador adolescente a escola

Portanto, as disposições da CLT sobre o trabalho de menores que não se contraponham as normas constitucionais, estão em pleno vigor

Em 13 de julho de 1990, foi publicada a Lei nº 8069, que aprovou o Estatuto da Criança e do Adolescente, em cujo Capítulo V destinou dez artigos sobre o direito a profissionalização e proteção ao trabalho

Feito este breve apanhado geral sobre as normas em vigor de proteção ao trabalho das crianças e adolescentes, e sem a pretensão de esgotar o assunto, passo a analisar alguns pontos polêmicos sobre o tema.

#### 4.1. AUTORIZAÇÃO PARA CONTRATAR TRABALHO

Viceja na doutrina e na jurisprudência opinião dominante no sentido de que é desnecessária a autorização paterna para contratação de trabalho dos menores de 18 anos.

Tal entendimento tem respaldo no fato de que como o menor de 18 e maior de 14 anos deve possuir a Carteira de Trabalho e Previdência Social, com tal documento está livre para contratar trabalho. E, inclusive, a CLT só exige expressamente intervenção dos pais ou responsáveis na quitação dos haveres do contrato de trabalho (art. 439).

Ouso divergir das respeitabilíssimas opiniões nesse sentido.

Segundo o art. 227, da Constituição da República em vigor:

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

E o art. de nº 229 da Constituição diz que "Os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores" (sic - grifei).

Portanto, não é preciso que se faça um maior esforço para interpretar os artigos acima e perceber a necessidade de intervenção paterna ou dos responsáveis legais para contratação de trabalho de crianças e adolescentes, a fim de preservá-los de toda sorte de negligência, discriminação e etc..

Se isto não bastar, deve ser lembrado que o Estatuto da Criança e do Adolescente (E.C.A.) considera CRIANÇA pessoa até doze anos de idade incompletos e ADOLESCENTE aquela entre doze e dezoito anos (art. 2º), repetindo no art. 4º as disposições do art. 227 da Constituição, adotando os 14 anos como idade mínima para admissão (art. 60).

Já o art. 424, da CLT, assim está redigido:

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

Ora se é dever dos pais ou responsáveis pelos menores **afastá-los**, eles podem e devem exercer este dever não deixando que o adolescente seja admitido em trabalho que lhe possa ser prejudicial sob qualquer ângulo.

Por outro lado, deve ser ponderado que pelo Código Civil Brasileiro, os menores de 16 anos são absolutamente incapazes (art. 5º), e os maiores de 16 e menores de 21 anos são relativamente incapazes (art. 6º).

Sem desprezar a interpretação quase que literal até aqui feita, lembre-se que se o Direito do Trabalho é tutelar, por tratar em grande parte de direitos indisponíveis, o Direito do Trabalho da Criança ou do Adolescente é "bi-tutelar", pois se ocupa de direitos duplamente indisponíveis, e, portanto, as normas devem ser interpretadas

sempre de modo que melhor assegure proteção aos destinatários, sendo nítida a intenção do legislador de colocar os menores a salvo de qualquer coisa que possa prejudicar-lhes o desenvolvimento

Pretender uma interpretação divergente da ora feita, *data venia*, implica em contrariar a tendência mundial de proteger e erradicar o trabalho de crianças e adolescentes

Diante das disposições legais já mencionadas, o art. 439, da Consolidação das Leis do Trabalho, que permite ao "menor" (adolescente) firmar recibo sem acompanhamento dos pais ou responsáveis, é uma exceção à regra da assistência, e fora tal ato, para todo o mais no contrato de trabalho o adolescente precisa estar assistido, como por exemplo: firmar contrato de trabalho, recibos de avisos de férias, dar ou receber aviso prévio, pedir demissão, assinar advertências ou documentos que dêem ciência de infrações disciplinares, e etc., sendo nulos, desprovidos de qualquer eficácia os documentos feitos sem a observância de tal regra.

Assim, num aviso prévio do empregador para despedir o empregado cujo recibo for firmado pelo adolescente sem a assistência dos responsáveis legais, levado o assunto para uma discussão em processo judicial, o Juízo deve desconsiderar tal documento, pela nulidade e ineficácia do mesmo.

Quanto ao pedido de demissão, os pais ou representantes legais do adolescente devem assistir o ato jurídico para evitar vícios de vontade, mas não podem impedir que ele se desligue do emprego, sob pena de caracterizar-se a escravidão do adolescente aos pais.

#### **4.2 - O PROGRAMA DO "BOM MENINO"**

A Constituição da República em vigor, em seu art. 7º, inc. XXX, assegura: " - **proibição de diferença de salários, de exercício de funções, e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;**"(*sic* - grifei).

Se a Lei Maior repudia a discriminação por idade, não se justifica a edição de Normas Estatais que consagrem tal discriminação, gerando oportunidade das empresas de contratarem crianças e adolescentes com menos direitos trabalhistas que os adultos como o malfadado "PROGRAMA BOM MENINO", instituído pelo Decreto-Lei 2.318, de 30-12-86, evidentemente revogado pela Norma Constitucional acima transcrita, e pelo art. 65, da Lei 8.069, de 13-07-90 (Estatuto da Criança e do Adolescente), assim redigido: "Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários."

Segundo o art. 4º, do Decreto-Lei 2.318/86 as empresas deveriam admitir pessoas entre doze e dezoito anos que freqüentassem escola, sem vinculação com a previdência social, com jornadas de 4 horas diárias de trabalho, na qualidade de menores assistidos.

Tal Decreto-Lei ainda obrigou todas as empresas que tivessem mais de cinco empregados, a admitir os tais menores assistidos, em efetivo equivalente a 5% (cinco por cento) de seus trabalhadores.

Na época de sua edição, o diploma legal já foi considerado inconstitucional, pois o art. 55, da Constituição Federal de 1967 com a emenda de 1969, só permitia ao Presidente da República legislar por via de Decreto-Lei nas seguintes matérias: "I - Segurança Nacional; II - Finanças Públicas, inclusive normas tributárias; III - criação de cargos públicos e fixação de vencimentos;" e evidentemente, entre estas matérias não consta legislar na esfera trabalhista. Logo, o chefe do executivo federal na época extrapolou seus poderes, legislando sobre direito do trabalho em matéria cuja competência era e ainda é do Congresso Nacional

Não obstante isso, cotejando-se as disposições do Programa "Bom Menino" com o art. 7º, inc. XXX, da Constituição da

República em vigor, e o art 65, do Estatuto da Criança e do Adolescente, é flagrante a inconstitucionalidade, principalmente no que concerne ao afastamento dos **menores assistidos** à vinculação com a Previdência Social

Como visto, este "pseudo contrato de aprendizagem" que as empresas celebram com os adolescentes, além de ilegal e inconstitucional, acaba gerando aquela dupla discriminação já aludida no item "2" retro, ora repetida para que seja bem fixada

- discriminação com o trabalho dos adolescentes carentes, que são contratados em condições de desigualdade com os adultos, e,

- discriminação com os adultos, que não podem concorrer em condições de igualdade com os adolescentes em determinadas funções, eis que estes últimos constituem mão-de-obra mais barata e sem os encargos incidentes sobre o trabalho regulado pelo regime celetista

Como se vê, a repudiada história da Inglaterra do fim do século XVIII continua a ser repetida em nossa sociedade atual, e notadamente no nosso país, cenário de tantos contrastes sociais

As crianças e adolescentes carentes incomodam a sociedade poluindo visualmente nossos centros urbanos, pedindo para tomar conta dos carros, engraxando os sapatos, e enfim, mendigando um pão que lhes é constitucionalmente assegurado

Como não consta o endereço dos responsáveis pelo fornecimento desse pão e ninguém se habilita, nenhuma providência de relevo é tomada, a não ser gestos isolados e louváveis, mas insuficientes para resolver tão contundente questão

Esta chaga social é feia, mal-cheirosa e esta aberta e purulenta, mas precisa ser tratada, sendo que o Judiciário não

pode ficar alheio a ela, e necessita "cutucar" todos os seguimentos sociais envolvidos, com entendimentos como o presente.

Não se pode ficar evitando o problema que deve ser enfrentado de frente

Há notórios rumores de que as empresas ameaçam cortar a contratação de adolescentes se a Justiça do Trabalho reconhecer vínculo de emprego em situações como a presentemente tratada. Mas tais ameaças devem ser atacadas de modo veemente para revolver a questão e provocar os debates, sendo o papel do Judiciário aplicar a lei, inclusive atendendo aos fins sociais a que ela se destina e às exigências do bem comum (vide Lei de Introdução ao Código Civil, art. 5º e o art. 6º, do Estatuto da Criança e do Adolescente).

Se o empresariado pretende ajudar os chamados "menores carentes", que o faça do modo mais adequado, contratando-os com todos os direitos e garantias dos trabalhadores celetistas, e não fique dando "meias esmolas" para a obtenção de mão-de-obra barata.

Parece bonito, o empregador tira um adolescente carente das ruas, o chama de "bom menino", e paga-lhe uma fração do que receberia um empregado comum. Mas como já analisado, por trás dessa capa de bons ideais aparece a cruel discriminação com os adolescentes e a concorrência desleal que eles fazem para os demais trabalhadores.

Por derradeiro, tento demonstrar que mesmo para os entes integrantes da Administração Pública Direta e Indireta que adotam o programa "bom menino", não há óbice para reconhecimento dos direitos trabalhistas dos adolescentes contratados nesta situação.

O Decreto-Lei 200/67, bem como o 2.300/86 e o 2.348/88, são insuficientes para evitar o reconhecimento dos direitos trabalhistas do adolescente, pois nenhum desses diplomas autoriza a celebração de um contrato com base numa lei revogada, permitindo a

contratação de prestadora de serviços, mas não a intermediação ilegal de mão-de-obra

Quanto ao óbice do concurso público, ele também não é suficiente para afastar a exigibilidade dos direitos trabalhistas dos adolescentes

O art 37, da Constituição da República em vigor, em seu inc II, condiciona a investidura em cargo ou emprego público da administração pública direta indireta ou fundacional à previa aprovação em concurso publico

A Constituição do Estado do Parana, em seu art 27, inc XXIII, é mais explicita ao obstaculizar a investidura em cargo ou emprego publico em empresas públicas, sociedades de economia mista, fundações e autarquias da administração indireta estatal, sem concurso público

O não preenchimento do requisito do concurso publico gera a nulidade do Contrato de Trabalho, porém apenas pela **proibição do objeto**, e por isso reconhecem-se os direitos decorrentes da contratação, como leciona OCTAVIO BUENO MAGANO

" se a nulidade é derivada de defeito dos atos jurídicos ou de ato proibido, o empregado deve receber normalmente os seus direitos até a data em que venha a ser reconhecida, se a nulidade provém de ato ilícito, nenhuma das partes tem direito a fazer qualquer reclamação "(4)

---

(4) **MAGANO, OCTAVIO BUENO** - Manual de Direito do Trabalho - Direito Individual do Trabalho, São Paulo 1992 Ed 111 p 202

E exatamente o mesmo caso da criança (menor de 14 anos) contratada para trabalhar. Há óbice constitucional nesse sentido (Constituição da República em vigor, art 7º, inc XXXIII), proibindo qualquer trabalho para as crianças, e mesmo assim esta Justiça Especializada reconhece os efeitos de tal contrato, pelos argumentos supra, sem reconhecer o vínculo de emprego.

E muito cômodo para os entes da administração direta ou indireta admitirem o trabalhador sem maiores formalidades, exigirem o trabalho dele como "gente grande", e depois esconderem-se sob o manto da impossibilidade da contratação pela ausência de concurso público.

Isto cria um círculo vicioso: elas não abrem concurso, porque o serviço sai bem com a mão-de-obra existente, que também não pode ser efetivada, porque não abrem o concurso, e assim vai.

Desconheço a solução para o problema dos "meninos de rua", mas posso assegurar que tal solução não está em contratar adolescentes a margem da lei.

#### **4.3. INVIABILIDADE DO TRABALHO INFANTIL**

Não é intenção deste ensaio defender a extinção total e imediata do trabalho de crianças e adolescentes, pois isto é impossível, diante da realidade nacional de um Brasil grande, em vias de desenvolvimento, mas sim mostrar que o assunto merece maior atenção, e aqueles que estiverem interessados em fazer algo devem lançar mão das alternativas que a própria lei confere. Passo a analisá-las.

Quanto às crianças (pessoas com menos de 12 anos), não tem jeito, a lei deixou de prever a forma de trabalharem licitamente, pois o lugar delas é na companhia dos pais, escolas, ou em locais destinados à sua guarda e proteção, tais como creches e instituições deste tipo.

Os argumentos que tenho visto para justificar a contratação de criança para o trabalho, especialmente na lavoura, tais como "os pais não têm com quem deixar quando vão trabalhar" e "o trabalho delas reforça o orçamento de famílias de baixa renda" são fortes e até impressionam, mas são insuficientes para manter o sistema atual

A Constituição da República em vigor deixa a incumbência da tutela da criança e do adolescente a família, a sociedade e ao estado (art 227)

E verdade que tal norma tem conteúdo programático e precisa ser regulamentada, mas se a família não tem condições financeiras ou até mesmo psicológicas para a prestação da tutela e a sociedade não faz nada, sobra a responsabilidade para o Estado

O Estatuto da Criança e do Adolescente prevê entidades de atendimento e até regulamenta a atuação delas, mas não obriga ninguém a criá-las (arts 86 e segs), e apenas aponta para a municipalização do atendimento

Por outro lado, segundo a regra dos artigos 131 e seguintes do Estatuto da Criança e do Adolescente, há obrigatoriedade de ser criado pelo menos um **Conselho Tutelar** por Município, e tal norma tem aplicação imediata (art 132), sendo que esse órgão possui poderes para "promover a execução de suas decisões, podendo para tanto a) requisitar serviços públicos na área de saúde, educação, serviço social, previdência, trabalho e segurança, b) representar junto à autoridade judiciária nos casos de descumprimento injustificado de suas deliberações," (*sic* - art 137, inc II, letras "a" e "b")

Portanto, desde que criados, os Conselhos Tutelares Municipais gozam de grande poder, a nível de lhes ser permitido requisitar serviços públicos em diversas áreas, e até tomar medidas judiciais contra quem desrespeitar suas deliberações

O fato é que muitos municípios ainda sequer criaram tais Conselhos, apesar da obrigatoriedade da lei, que deixou de prever qualquer sanção para a não criação ou inoperância. De qualquer modo, penso que por iniciativa do Ministério Público pode-se estudar uma medida judicial para fazer cumprir tal norma, sob pena de intervenção no Município. Apesar de parecerem truculentas, medidas como a ora proposta poderiam ser eficazes para forçar municípios a assumirem a paternidade de seus "meninos de rua".

Por tais motivos, a solução imediata para evitar o trabalho das crianças, é chamar à responsabilidade o Estado, por intermédio dos Conselhos Tutelares Municipais.

#### **4.4. APRENDIZAGEM E ESTÁGIO**

No que concerne ao trabalho de adolescentes (pessoas entre 12 e 18 anos), os empregadores podem admiti-los mediante contratos de aprendizagem ou de estágio.

Segundo a Recomendação nº 60, da Organização Internacional do Trabalho (1.939), "o termo **aprendizagem** se aplica a todo sistema em virtude do qual o empregador se obriga, por contrato, a empregar um jovem trabalhador e a ensinar-lhe metodicamente um ofício, mediante um período previamente fixado, no curso do qual o aprendiz está obrigado a trabalhar para o dito empregador", e ele é um bom parâmetro para que se entenda o que é um contrato de aprendizagem.

Lembre-se que as **Recomendações** da Organização Internacional do Trabalho independem de ratificação do país-membro, por constituírem apenas princípios ou normas gerais, e não impõem às pessoas físicas e jurídicas do Estado obrigações de fazer ou não fazer, razão pela qual deixam de sofrer as mesmas restrições que as **Convenções** para aplicação.

A matéria da aprendizagem no comércio está regulada pelo Decreto-Lei 8 622, de 10-01-46, que em seu art. 1º prevê a

obrigatoriedade de estabelecimentos comerciais com mais de nove empregados empregar e matricular nas escolas de aprendizagem do SENAC, um numero de trabalhadores menores como praticantes podendo optar por admissão de matriculados em curso de natureza comercial

Para os estabelecimentos rurais aplicam-se as regras da Lei 8 315, de 23-12-91 que criou o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR mas ainda pendente de melhor regulamentação e aplicação pratica

Considerando a definição supra e as poucas disposições legais sobre o assunto, a tendência e que so se reconheça validade a contratos de aprendizagem celebrados atraves de instituições como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, ou o Serviço Nacional de Aprendizagem comercial - SENAC, órgãos de reconhecida idoneidade e comprovada eficiência no treinamento e aperfeiçoamento profissional de trabalhadores

Para tais contratações, estes órgãos dão orientação quanto a forma de contratar remunerar jornada e etc

Fora da contratação pelo SENAI ou pelo SENAC so se admite o contrato de aprendizagem se se tratar de oficio ou profissão sem cursos em funcionamento em tais órgãos ou não houver vagas nos cursos respectivos

Mesmo com a admissão mediante contrato de aprendizagem, o adolescente, assim como os demais trabalhadores, tera direito a receber o salario minimo constitucionalmente assegurado, e devera ficar vinculado a Previdência Social, observando-se, ainda as regras dos arts 431 e 432, da Consolidação das Leis do Trabalho

Outra forma do empregador contratar o adolescente e mediante o "contrato de estagio profissional", na forma prevista na Lei 6 494/77 e Decreto nº 87 497/92 observadas as formalidades previstas em tal legislação ou seja os contratados devem no

minimo, ser estudantes regularmente matriculados em cursos vinculados à estrutura do ensino publico ou particular, profissionalizante ou de segundo grau, com acompanhamento da instituição de ensino, e em trabalhos que propiciem experiência prática aos contratados, relacionados com área de formação profissional respectiva

Como se vê, contrato especial para aproveitar trabalho de adolescente so pode se dar com acompanhamento da instituição de ensino ou profissionalizante, o que significa que o beneficiário tem de ser estudante

Fora dessas hipóteses, quem quiser contratar trabalho de adolescente, terá que observar a idade mínima de 14 anos, e cumprir todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias, como qualquer outro trabalhador

#### **4.5. APLICAÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS**

Comparando toda a legislação nacional mencionada e comentada com as normas internacionais vigentes relativas ao assunto do trabalho infantil, especialmente a Convenção nº 138, da Organização Internacional do Trabalho, parece que são compatíveis as disposições conforme se expõe a seguir

1º - O país tem política que desincentiva o trabalho de crianças e adolescentes com o Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei 8 069/90,

2º - A Constituição da República em vigor, em seu art 7º, inc XXXIII, e os arts 60 e segs do Estatuto da Criança e do Adolescente vedam os trabalho aos menores de 14 anos, salvo na condição de aprendizes,

3º - A Constituição da República em vigor, em seu art 7º, inc XXXIII, veda os trabalhos noturnos, perigosos e insalubres para os menores de 18 anos, e a Consolidação das Leis do Trabalho contem diversos artigos que também incidem em tal proibição,

além de assegurar uma garantia mínima de admissão para quem tem nível primário, só em serviços de natureza leve com férias coincidentes com períodos de férias letivas e horários que não atrapalhem as aulas

4º - A Consolidação das Leis do Trabalho em seu art 405, § 3º proíbe o trabalho em teatros e etc salvo com autorização do Juiz de Menores

Estando o Brasil com ma reputação a nivel internacional, uma boa maneira de melhorá-la seria a iniciativa para a ratificação da Convenção 138, da O I T , pelo menos para dar a ideia de que se quer fazer alguma coisa para melhorar as condições de vida das crianças e adolescentes brasileiros

## 5. CONCLUSÃO

De tudo que anteriormente foi dito, extraem-se as seguintes conclusões

1ª) a questão do trabalho da criança e do adolescente esta ligada ao surgimento do Direito do trabalho, tendo a historia demonstrado a necessidade de tutelar o trabalho da juventude ante os abusos a que vêm sendo submetidos tais destinatarios de normas,

2ª) a tendência internacional e incentivar medidas para abolição do trabalho infantil, ou pelo menos, criar normas para proteger o trabalho de adolescentes (menores de 18 anos), de modo que não fiquem afastados do convívio familiar e com educação mínima, vedando as atividades que possam causar qualquer risco a saúde ou formação dos mesmos, e proibindo o trabalho de crianças (menores de 14 anos),

3ª) apenas a partir de 1941 o Brasil passou a ter legislação eficaz de proteção ao trabalho de adolescentes e atualmente possui garantias para tais trabalhadores, desde a Constituição ate o estatuto da Criança e do Adolescente, sendo vedado o trabalho a menores de 14 anos, salvo na condição de aprendizes,

4ª) a nível de contratação de trabalho e condições de seu desenvolvimento, o adolescente necessita da assistência dos pais ou responsáveis para prática de qualquer ato, salvo firmar recibos de salários, sendo nulos os atos praticados ou documentos elaborados com a inobservância de tal regra.

5ª) e claramente inconstitucional sob qualquer ângulo que se enfoque o programa "bom menino", e na hipótese desse tipo de contratação, devem ser reconhecidos todos os direitos trabalhistas e previdenciários aos adolescentes trabalhadores, sendo que, em caso de prestação de serviços a entidades da administração pública direta ou indireta, a falta de concurso público não chega a constituir empecilho para o reconhecimento de tais direitos,

6ª) é impossível legalmente a contratação de crianças para trabalhar, e devem ser acionados os Conselhos Tutelares Municipais para solucionar questões deste tipo,

7ª) é possível a contratação de adolescentes com apenas alguns direitos trabalhistas, como aprendiz, ou por contrato de estágio, observadas as disposições legais concernentes, e fora dessas hipóteses, o trabalhador adolescente deve gozar de todas as vantagens e prerrogativas do trabalhador adulto,

8ª) com a legislação pátria é possível ao Brasil pensar em ratificar a Convenção nº 138, da Organização Internacional do Trabalho

Feitas estas considerações, lembro que o objetivo deste ensaio é provocar o debate, e respondendo à questão formulada na introdução, entendo que a solução para o problema dos chamados menores carentes não é mantê-los ocupados, em qualquer tipo de trabalho, com condições desfavoráveis ao desenvolvimento de um jovem

Uma das soluções para o problema pode ser o trabalho dos adolescentes, mas desde que sejam contratados com garantias mínimas, como os demais trabalhadores, a fim de que o problema deles não gere a discriminação do trabalho dos adultos, ou seja, outro problema, nem lhes acarrete o trauma da constante discriminação, pois, nas ruas, em casa ou no trabalho ficam sempre em condições menos favorecidas

Querer fazer "vista grossa" ao trabalho das crianças e dos adolescentes, admitindo-o em quaisquer condições, apenas para tirar os "pivetes" das ruas, é uma atitude comparável à da avestruz que, em situação de perigo, enfia a cabeça num buraco, e fica torcendo para o problema desaparecer. Só que o problema em debate não vai passar