

O TRABALHO DO MENOR E AS INOVAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000

Alice Monteiro de Barros*

Sumário: 1. Introdução; 2. Fundamentos da tutela especial; 3. Evolução legislativa; 4. O trabalho do menor e a ação internacional; 5. A concentração de trabalho infantil no Brasil; 6. O trabalho do menor à luz das Constituições Brasileiras; 7. Destinatários das normas trabalhistas constantes do Capítulo IV do Título III da CLT; 8. A capacidade laboral; 9. Contratação e desligamento; 10. Trabalhos proibidos; 11. Limites à jornada de trabalho do menor; 12. Férias e repouso; 13. Recibos; 14. Prescrição – Direitos oriundos de sucessão; 15. O salário do trabalhador rural menor; 16. Deveres dos responsáveis legais; 17. Deveres dos empregadores; 18. O menor aprendiz em face da Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000; 18.1 Evolução histórica – Conceito de contrato de aprendizagem – Requisitos de validade; 18.2 Duração; 18.3 Natureza Jurídica; 18.4 Obrigatoriedade de contratação de aprendizes; 18.5 Locais destinados a ministrar o aprendizado; 18.6 Restrições ao contrato de trabalho do aprendiz; 18.7 Salário, jornada e FGTS em face das inovações introduzidas pela Lei nº 10.097; 18.8 Cessação do contrato de aprendizagem; 19. O Programa do Bom Menino – Menor Assistido; 20. Aspectos processuais relacionados com o trabalho do menor.

1. INTRODUÇÃO

A dificuldade econômica das famílias tem sido a principal responsável pela exploração de que são vítimas os menores, nas mais variadas épocas da humanidade e desde a primeira infância.

A necessidade de aprender uma profissão também tem colocado os menores a serviço da própria família ou de outrem, que, em geral, recebe a ajuda e nem sempre os remunera. E assim é que, já no Egito, em Roma e na Grécia Antiga, os filhos dos escravos trabalhavam para os amos ou senhores ou para terceiros, em benefício daqueles, sem remuneração.

Na Idade Média, o menor trabalhava nas corporações de ofício durante sete anos e às vezes até mesmo por dez anos, tempo desproporcional ao necessário à aprendizagem. Na maioria dos serviços, o número de aprendizes era limitado a um ou dois e mesmo nos momentos de crise o mestre estava proibido por três ou seis anos de ter aprendizes. Ele propiciava educação ao aprendiz e este lhe dava todo o seu tempo, pois dormia sob o seu teto e comia à sua mesa.¹ Os serviços que prestava eram gratuitos e a

* *Doutora em Direito pela UFMG, Juíza da TRT da 3ª Região, Profª adjunta IV da Faculdade de Direito da UFMG, Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior.*

1. PIC, Paul. *Traité Elementaire de législation industrielle*. Paris: Arthur Rousseau Éditeur, 1930, p. 60.

DOUTRINA

família do aprendiz ainda pagava ao mestre uma importância em dinheiro. Após o aprendizado, o menor tornava-se “companheiro” e era matriculado sob novo registro.

O sistema corporativo foi sucedido bruscamente pela livre concorrência. A Lei Chapelier, de 1791, proibiu as corporações, sem o contrapeso das associações livres. Se de um lado o novo regime estimulava o esforço individual, fazendo crescer a produção, de outro, facilitou a exploração da classe trabalhadora. À semelhança do que ocorreu com o trabalho da mulher, o maquinismo absorveu a força de trabalho dos menores, cujos salários eram irrisórios; além do mais, tratava-se de mão-de-obra “dócil”, que nada reivindicava. Assim, na Inglaterra e em outros países, quando a indústria era ainda incipiente, a mão-de-obra de crianças, inclusive de cinco anos, era utilizada na vigilância ou no manejo das máquinas, por cerca de 14 a 16 horas diárias nas fábricas de algodão.² Na França, as condições de trabalho eram igualmente cruéis, como se infere da preciosa obra do médico Louis-René Villermé, publicada em 1840 e intitulada Quadro do Estado Físico e Moral dos Operários Empregados nas Manufaturas do Algodão, Lã e Seda.

2. FUNDAMENTOS DA TUTELA ESPECIAL

São vários os esforços realizados para melhorar as condições de trabalho dos jovens e impedir a mão-de-obra infantil. As razões apresentadas, originariamente, para justificar a legislação tutelar a respeito do menor, são de caráter higiênico e fisiológico. É sabido que o trabalho em jornadas excessivas e realizado em determinadas circunstâncias, como em subterrâneos e à noite, poderá comprometer o normal desenvolvimento dos jovens; se eles são afetados nos seus primeiros anos, tornar-se-ão adultos enfermos, incapacitados ou minorados, acarretando problemas demográficos futuros, com graves repercussões sociais.

A par do aspecto humanitário, outros fundamentos são arrolados para justificar a tutela especial, entre os quais os de ordem moral, de segurança e de cultura.³ É que certos tipos de atividade, como a impressão de livros frívolos ou a elaboração de artigos, impressos, ou cartazes pornográficos, poderão afetar a formação moral do obreiro. A essas atividades acrescentem-se aquelas que exigem muita atenção, expondo o trabalhador menor a um risco constante de acidentes. Finalmente, a necessidade de propiciar ao menor uma instrução apropriada, livre de outras atividades que lhe ocupem o tempo, constitui uma causa que também justifica a tutela especial do menor.

As medidas de proteção estão direcionadas no sentido de proibir o trabalho da criança, restringir o trabalho do jovem e equiparar o trabalho do maior de dezoito anos ao do adulto.

2. ZAMORA Y CASTILLO, Luis Alcalá, CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Tratado de Política Laboral y Social*. T. II. Buenos Aires: Heliasta, SRL, p. 41.

3. GARCÍA OVIEDO, Carlos. *Tratado elemental de Derecho Social*. T. I. Madrid: E.I.S.A., 1954, p. 485.

3. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

A legislação tutelar do menor remonta ao século XVIII e encontra sua origem nos países mais industrializados; inicia-se na Inglaterra, em 1802, com o chamado “Ato da Moral e da Saúde” (“Moral and Health Act”), cujos destinatários eram os trabalhadores da indústria da lã e do algodão. Esta lei limitava a jornada de trabalho em doze horas e proibia o trabalho noturno do menor nas oficinas dos povoados, estendendo-se às cidades, em 1819, com a lei “Cotton Mills Act”, que limitou a idade mínima para o trabalho em nove anos. Em 1833, a jornada foi reduzida a 8 horas diárias para os menores entre nove e treze anos e a 10 horas para os que estivessem na faixa etária de treze a dezoito anos. Em 1867 proíbe-se o trabalho subterrâneo dos menores nas indústrias de motor mecânico.⁴

A França, em 1813, estabelecia idade mínima de dez anos para o trabalho dos menores nas minas.⁵ Em 1841, editou-se uma lei manifestamente insuficiente, pois autorizava a admissão de menores nas manufaturas desde a idade de oito anos. Proteção mais eficaz surgiu com a lei de 1874, que fixava a jornada em 12 horas para o menor de dezesseis anos e em seis horas para os menores entre dez e doze anos, admitidos excepcionalmente em certas indústrias. Essa lei limitava a doze anos a idade para o trabalho em fábricas. Ela proibia o trabalho noturno aos menores de dezesseis e às menores de 21 anos. Outra restrição contida na lei de 1874 consistia em proibir o trabalho subterrâneo das mulheres de qualquer idade e dos meninos menores de doze anos.⁶

Na Alemanha, entre 1835 e 1839, foram editadas disposições limitando o trabalho dos menores, que estivessem na faixa etária compreendida entre nove e dezesseis anos de idade, para 10 horas diárias. A essa disposição foi acrescido o requisito de saber ler e escrever, importante novidade para a época, mas que foi descumprida, por inexistir um sistema apropriado de fiscalização.

Na Itália, a legislação social se exauria na lei de 11.02.1886, que regulava a admissão dos menores nas fábricas, subterrâneos e minas. Essa lei proibia a admissão dos menores de nove ou de dez anos, quando se tratasse de trabalho em subterrâneos e aos menores de nove aos quinze anos, quando a natureza do trabalho fosse incompatível com seu estado físico. Ela prescrevia também a obrigação de atestado médico de sanidade, limitava a 8 horas a jornada dos menores de doze anos e proibia o emprego dos trabalhadores com idade inferior a quinze anos, nos serviços perigosos e insalubres. Essa lei não dispunha sobre o trabalho noturno. Era a legislação européia mais permissiva da época e, ainda assim, não era respeitada.⁷

4. MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. *Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 1981, p. 16.

5. MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. *Op. cit.*, p. 17.

6. PIC, Paul. *Op. cit.*, p. 518.

7. MERLI, Stefano. *Proletariato di fabbrica e capitalismo industriale*. Firenze: La Nuova Italia, 1972, p. 337.

DOUTRINA

Ainda na Itália, em 1902, promulgou-se uma lei sobre trabalho da mulher e do menor, cuja aplicação foi facilitada pela instituição de um serviço de inspeção criado em 1906. A lei de 1902 proibia o trabalho noturno das mulheres, de qualquer idade, com algumas exceções, e dos homens com menos de quinze anos (art. 5º); proibia determinados serviços perigosos, insalubres e fatigantes aos menores de quinze anos, os quais não poderiam ser admitidos em outros serviços sem carteira e atestado médico. A lei de 1902 (art. 7º) vedava o trabalho dos menores de ambos os sexos, de doze a quinze anos, por mais de 11 horas nas 24 horas do dia e às mulheres, de qualquer idade, por mais de 12 horas, prevendo intervalos.

Na América Latina, afora as disposições restritivas contidas nas Leis das Índias, o Brasil foi o primeiro país que expediu normas de proteção ao trabalho do menor. E assim é que, em 1891, o Decreto nº 1313, publicado no governo do Marechal Deodoro da Fonseca, dispunha sobre o trabalho do menor, que trabalhava nas fábricas situadas no Distrito Federal. Afirma-se que esta lei não foi aplicada, por falta de regulamentação. Em 1917, o Decreto Municipal nº 1801 estabeleceu medidas de proteção aos menores que trabalhavam no Rio de Janeiro, mas sua aplicação também foi considerada “letra morta”,⁸ à semelhança do que ocorreu com o Decreto nº 16.300, de 1923, que vedava o trabalho dos menores de dezoito anos por mais de 6 horas em 24 horas. Finalmente, em 1927, o Decreto nº 17.943-A aprovou o Código de Menores, proibindo o trabalho dos menores de doze anos e o trabalho noturno aos menores de dezoito anos; o emprego de menores de quatorze anos, em praça pública, ficou também proibido. Em seguida, vieram os Decretos nºs 22.042/32, limitando a quatorze anos a idade mínima para o emprego de menores na indústria, o Decreto nº 423, de 1935, que ratificou as Convenções Internacionais da OIT nº 05 e 06, o Decreto nº 6.029/40, sobre instituição de cursos profissionais e o Decreto-Lei nº 3.616/41, instituindo a Carteira de Trabalho do menor, extinta em 1969, com a Carteira de Trabalho e Previdência Social comum aos adultos e menores. Em 1943, editou-se a CLT, contendo um capítulo destinado à proteção do menor, complementada por várias leis sobre a temática, sobretudo no tocante ao aprendiz e, em 1990, com a Lei nº 8.069, publicou-se o Estatuto da Criança e do Adolescente, que dedica os art. 69 e 70 ao “Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho”.

No Chile, em 1907, assegurou-se a obrigatoriedade e irrenunciabilidade do repouso semanal para os menores de dezesseis anos.

Na Argentina, o trabalho dos menores foi regulamentado inicialmente pela lei de 1907, que proibia o trabalho dos menores de doze anos e fixava em 6 horas o trabalho dos menores de dezoito anos, vedando-lhes o trabalho noturno nas indústrias insalubres e em trabalhos penosos definidos em lei.

8. SEGADAS VIANA, J e outros. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1993, p. 885.

4. O TRABALHO DO MENOR E A AÇÃO INTERNACIONAL

Desde a Conferência de Berlim, de março de 1890, já se estudavam as bases para a regulamentação internacional do trabalho do menor, deixando clara a necessidade de intervenção estatal nesta área. A legislação sobre o trabalho do menor sofreu a influência da ação internacional, recebendo um tratamento nitidamente tutelar, mais ou menos semelhante à proteção conferida à mulher. Com a evolução do Direito do Trabalho, as normas alusivas ao menor foram sendo revistas, com o objetivo de intensificar a tutela, enquanto as normas sobre o trabalho da mulher sofreram revisões, mas no sentido de dar-lhes uma flexibilidade maior, para adaptá-las às novas necessidades econômico-sociais e, em última análise, para acelerar a conquista da igualdade no emprego ou profissão.

A OIT tem adotado, desde suas primeiras assembléias, Convenções Internacionais sobre o trabalho do menor, que vêm se incorporando à legislação interna dos Estados-Membros. Assim, em 1919, ela aprovou a *Convenção nº 05*, que limitou a quatorze anos a idade mínima para a admissão em minas, canteiros, indústrias, construção naval, centrais elétricas, transportes e construções. Excetua-se o trabalho em escolas profissionais autorizadas e em empresas familiares. No mesmo ano, a *Convenção nº 06* proibiu o trabalho noturno do menor na indústria. Em 1920, a *Convenção nº 07* estabeleceu em quatorze anos a idade mínima para o trabalho marítimo. A *Convenção nº 10*, de 1921, proibiu o trabalho agrícola aos menores de quatorze anos e a de *nº 13* vedou o trabalho em serviços que implicassem o uso de cerusa, sulfato de chumbo e outras substâncias insalubres aos menores de dezoito anos. Em seguida, a *Convenção nº 15*, de 1921, fixou em dezoito anos a idade para o trabalho em navios, na condição de foguista e paioleiros. A *Convenção nº 16*, de 1921, determinou que os menores de dezoito anos se submetessem a exame médico antes de ingressarem em empregos a bordo e realizassem novo exame anualmente, salvo se trabalhassem em embarcação, cuja tripulação fosse constituída de familiares. De 1932 é a *Convenção nº 33*, revista pela de *nº 60*, de 1937. A *Convenção nº 33* dispôs sobre a idade mínima para contratação de menores em trabalhos não industriais, conforme definido na legislação interna dos países, não se aplicando às oficinas de família. A *Convenção nº 7* foi revista pela de *nº 58*, que fixou em quinze anos a idade mínima para o trabalho marítimo, à semelhança das *Convenções nºs 59 e 60*, que fixaram esta mesma idade para o trabalho na indústria e nos serviços não industriais, respectivamente, revendo as *Convenções nº 05 e nº 33*. De 1946 são as *Convenções nºs 78 e 79*, dispondo a primeira sobre exame médico de menores em trabalhos não industriais e a segunda concernente ao trabalho noturno dos menores nestas atividades. Referiu-se ao trabalho noturno de menores na indústria, a *Convenção nº 90*, de 1948, e a de *nº 112* estabeleceu idade mínima de quinze anos para o trabalho em barcos de pesca. Dispuseram também sobre o trabalho do menor a *Convenção nº 128*, de 1967, alusiva a peso máximo a ser transportado, a *138* e a *146*, ambas de 1973, dispondo sobre idade mínima para admissão no emprego.

As principais Convenções da OIT, sobre a temática, ratificadas pelo Brasil são as de *nºs 05, 06, 07, 16, 58 e 182*. Além dessas normas internacionais, há várias Reco-

mendações da OIT sobre o trabalho do menor, entre as quais as de nºs 04, 14, 41, 45, 52, 57, 60, 77, 79, 80, 87, 96, 101, 117 e 190, entre outras.

Há, ainda, documentos importantes editados pela ONU sobre o assunto. Trata-se da Declaração Universal dos Direitos da Criança, de 1959 e a Convenção sobre Direitos da Criança, de 1989, ratificada pelo Brasil.

Importante atuação internacional foi a *Conferência sobre Trabalho Infantil*, realizada no final de outubro de 1997, na Noruega. Seguindo a sua campanha de erradicação do trabalho infantil, a OIT editou a Convenção nº 182 e a Recomendação nº 190, em junho de 2000. Em setembro de 2000, por meio do Decreto nº 3.597, o Brasil ratificou a Convenção nº 182 da OIT sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, concluída em Genebra desde junho de 2000, complementada pela Recomendação nº 190 da OIT, da mesma data.⁹ Os Estados-membros que ratificaram esta Convenção deverão adotar, em caráter urgente, medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, as quais abrangem: a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas, como venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado para serem utilizadas em conflitos armados; b) a utilização, recrutamento ou oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas; c) a utilização, recrutamento ou a oferta de crianças para a realização de atividades ilícitas, em particular, a produção e o tráfico de entorpecentes, como definidos nos tratados internacionais; e d) o trabalho suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças, conforme previsão na legislação nacional (arts. 3º e 4º da Convenção nº 182 da OIT). Ao se determinar e localizar estes últimos, deve-se levar em consideração: os trabalhos em que a criança fique exposta a abusos de ordem física, psicológica ou sexual; os trabalhos subterrâneos, debaixo d'água, em alturas perigosas ou em locais confinados; os trabalhos com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosas, ou que impliquem a manipulação ou transporte manual de cargas pesadas; trabalhos insalubres, agentes ou processos perigosos ou a temperaturas, níveis de ruído ou de vibrações prejudiciais à saúde e os trabalhos executados em condições especialmente difíceis, como os horários prolongados ou noturnos, ou trabalhos que retenham injustificadamente as crianças em locais à disposição do empregador. Todo Estado-membro que ratificar a referida norma internacional deverá implementar programas para eliminar as piores formas de trabalho infantil, em consulta com as instituições governamentais, com as organizações de empregados, empregadores e outros grupos interessados. O Brasil, dando efetividade ao comando contido nesta norma internacional, publicou o Decreto nº 3.409, de 10 de abril de 2000, a Instrução Normativa MTE/SIT nº 01, de 23 de março de 2000, dispondo sobre ações para erradicação do trabalho infantil e proteção ao trabalhador adolescente e também a Portaria MTE/SIT nº 07, de 23.03.2000, criando Grupos Especiais de Combate ao Trabalho Infantil e de Proteção ao Trabalhador Adolescente, definindo sua subordinação, finalidade, composição e atribuições.¹⁰

9. Cf. *Revista do Direito Trabalhista*, setembro de 2000, p. 42.

10. Cf. *Revista do Direito Trabalhista*, abril de 2000, p. 39 e 40.

5. A CONCENTRAÇÃO DE TRABALHO INFANTIL NO BRASIL

A concentração de trabalho infantil, no Brasil, varia de acordo com os Estados e ocorre nos setores discriminados a seguir: ACRE: castanha, seringueira, hortaliças, mandioca, milho, desmatamento, metal, construção civil, açougue, panificadora, guarda-mirim, jornal, supermercados; ALAGOAS: cana, fumo, olaria, guarda-mirim, jornal, lixo, oficina mecânica; AMAPÁ: palmito, laranja, mandioca, móveis, olaria, guarda-mirim, jornal, oficina mecânica; AMAZONAS: hortaliças, mandioca, móveis, serraria, olaria, metal, panificadoras, guarda-mirim, jornal, supermercado; BAHIA: cana, sisal, olaria, pedras, guarda-mirim, jornal, oficina mecânica; CEARÁ: cana, salinas, olaria, pedras, confecções, tecelagem, guarda-mirim, jornal, lixo; DISTRITO FEDERAL: café, tomate, lixo; ESPÍRITO SANTO: abacaxi, café, cana, pesca, carvão, móveis, olaria, pedras, mármore, granito, jornal, oficina mecânica; GOIÁS: abacaxi, algodão, alho, café, cana, feijão, goiaba, hortaliças, mandioca, milho, tomate, melancia, banana, carvão, móveis, olaria, pedras, confecção, tecelagem, jornal; MARANHÃO: cana, olaria, guarda-mirim, jornal, oficina mecânica; MATO GROSSO: Cana, seringueira, soja, sementes, carvão, móveis, serraria, olaria, guarda-mirim, jornal, lixo; MATO GROSSO DO SUL: algodão, cana, hortaliças, soja, erva-mate, sementes, carvão, móveis, serraria, olaria, pedras, jornal, oficina mecânica, panfletagem; MINAS GERAIS: algodão, alho, arroz, avicultura, batata, café, cana, feijão, tomate, carvão, olaria, pedras, confecção, tecelagem, plásticos, oficina mecânica; PARÁ: mandioca, milho, acerola, carvão, móveis, serraria, garimpo, guarda-mirim, jornal, oficina mecânica; PARAÍBA: cana, sisal, olaria, pedras, açougue, guarda-mirim, jornal, lixo; PARANÁ: algodão, avicultura, cana, fumo, laranja, maçã, mandioca, bicho da seda, móveis, serraria, olaria, pedras, construção civil, couro, calçados, guarda-mirim, jornal, supermercados; PERNAMBUCO: cana, hortaliças, uva, couro, calçados, guarda-mirim, jornal, lixo, oficina mecânica; PIAUÍ: cana, salina, olaria, pedras, confecção, tecelagem, guarda-mirim, jornal, lixo, oficina mecânica; RIO GRANDE DO NORTE: cana, salinas, uva, olaria, pedras, confecção, tecelagem, guarda-mirim, jornal; RIO GRANDE DO SUL: avicultura, acácia e ametista, fumo, maçã, mandioca, móveis, olaria, pedras, couro, calçados, guarda-mirim, jornal, supermercado; RIO DE JANEIRO: café, cana, goiaba, pesca, tomate, olaria, pedras, mármore, confecções, tecelagem, plásticos, jornal, oficina mecânica; RONDÔNIA: algodão, café, cassiterita, mandioca, milho, cacau e cereais, móveis, serraria, olaria, garimpo, metal, comércio, guarda-mirim, jornal, oficina mecânica, supermercado, postos; RORAIMA: Mandioca, móveis, serraria, guarda-mirim, jornal, oficina mecânica; SANTA CATARINA: algodão, cana, fumo, maçã, mandioca, carvão, móveis, serraria, olaria, pedras, cristais, couro, calçados, construção civil, guarda-mirim, jornal, supermercados; SÃO PAULO: arroz, algodão, avicultura, batata, café, cana, resina, goiaba, laranja, milho, pesca, soja, amendoim, transporte de lenha, olaria, pedras, louças e porcelanas, couro e calçados, confecção, tecelagem, plásticos, guarda-mirim, jornal; SERGIPE: cana, laranja,

olaria, guarda-mirim, jornal, lixo, oficina mecânica; TOCANTINS: Cana, móveis, olaria, metal, açougue, guarda-mirim, jornal, oficina mecânica, supermercados, postos.¹¹

A ocorrência de trabalho infantil no Brasil, segundo dados do PNAD, verificase, principalmente, na agricultura (55,01%). Constituiu-se formalmente, no país, desde 1995, o *Fórum Nacional para Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil*, ao qual se integraram várias instituições representativas dos interlocutores sociais, as ONG e o governo. O Fórum, coordenado pelo Ministro do Trabalho, fixou as prioridades de atuação nas áreas de risco (cana-de-açúcar, carvão e sisal). Um dos projetos de maior significado, em execução, é o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil, lançado em 1996, nas carvoarias do Mato Grosso, mas já incluído também em Pernambuco (cana-vieiras), Bahia (sisal e pedreiras), Sergipe (laranjais), nos municípios de Ariquemes, em Rondônia (garimpo) e Franca – SP (calçados).

6. O TRABALHO DO MENOR À LUZ DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

As Constituições de 1824 e de 1891 foram omissas sobre o trabalho do menor. A partir da Constituição de 1934 vedou-se o trabalho dos menores de quatorze anos, bem como o trabalho noturno aos menores de dezesseis anos e em indústrias insalubres aos menores de dezoito anos (art. 121, § 1º, d). A mesma Carta, no citado dispositivo legal, proibia diferença de salário para o mesmo trabalho, por motivo de idade. A Constituição de 1937 estabeleceu as mesmas restrições aos menores de quatorze, dezesseis e dezoito anos de idade (art. 137, k). A Carta de 1946 continuou considerando proibido o trabalho dos menores de quatorze anos, como também o trabalho dos menores de dezoito anos em indústrias insalubres e à noite (art. 157, IX). No mesmo dispositivo legal, item II, esta Carta estabelecia a proibição de diferença de salário para o mesmo trabalho por motivo de idade.

A Carta de 1967 proibiu o trabalho do menor de doze anos, como também o trabalho noturno e em indústrias insalubres aos menores de dezoito anos (art. 158, X). A mesma diretriz foi seguida pela Emenda Constitucional nº 01, de 1969 (art. 165, X). A Constituição de 1988 proibiu diferença de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de idade, como se infere do item XXX, do art. 7º; já o inciso XXXIII, do mesmo art. 7º volta a fixar o limite mínimo para o trabalho do menor em quatorze anos, como previam as Constituições anteriores a 1967, mas abre uma exceção para os aprendizes. Em seguida, a Constituição de 1988 proibiu o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos. Como se vê, a Carta de 1988 foi mais ampla do que as anteriores no tocante aos serviços insalubres, proibindo-o em geral e não apenas o que se desenvolvesse nas indústrias consideradas insalubres. Em consequência, ficou revogado, implicitamente, o art. 405, § 1º, da CLT, que permitia aos maiores de dezesseis anos, estagiários de cursos de aprendizagem, o trabalho em

11. FONTE: Folha de São Paulo de 1º de maio de 1997, baseado em dados fornecidos por Diagnóstico Preliminar dos Focos do Trabalho da Criança e do Adolescente no Brasil, do Ministério do Trabalho - 1996.

serviços perigosos ou insalubres, desde que o local fosse vistoriado pela autoridade competente e desde que o menor fosse submetido a exame médico semestralmente.¹²

Finalmente, a Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, fixou o limite mínimo de idade para o trabalho do menor em dezesseis anos, admitindo sua contratação com idade inferior apenas como aprendiz e, ainda assim, a partir de quatorze anos. A restrição ao trabalho noturno, perigoso ou insalubre persiste (art. 1º da Emenda Constitucional nº 20, em vigor a partir de 16.12.98).

7. DESTINATÁRIOS DAS NORMAS TRABALHISTAS CONSTANTES DO CAPÍTULO IV DO TÍTULO III DA CLT

O Capítulo IV do Título III da CLT aplica-se ao empregado menor, conceituado como tal no art. 3º da CLT, ainda que aprendiz. Algumas de suas normas (art. 402, 403, 407 a 410, 414 a 427, 439 e 441) são aplicáveis ao empregado rural menor. As disposições constantes deste capítulo não se aplicam ao menor que presta serviços em oficinas de sua família e esteja sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado o disposto no art. 404 e na Seção II da CLT. Isso significa que, mesmo em oficina de família, o menor não poderá trabalhar à noite, em condições insalubres e perigosas, em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade, tampouco em serviços que demandem emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo ou 25 quilos para o trabalho ocasional. Proíbe-se-lhe, também, a prorrogação de jornada, salvo regime de compensação e força maior, esclarecendo-se que, se o menor trabalhar em mais de um estabelecimento, o total das horas de trabalho não poderá ultrapassar 8 horas diárias. As normas contidas nesse capítulo são imperativas, insuscetíveis de renúncia pelas partes.

8. A CAPACIDADE LABORAL

A maioridade civil¹³ não coincide com a maioridade trabalhista, que é atingida quando o trabalhador completa dezoito anos de idade (art. 446 da CLT). Considera-se menor, à luz do art. 402 da CLT, o trabalhador de quatorze até dezoito anos. Fica esclarecido, entretanto, que é proibido qualquer trabalho ao menor de dezesseis, salvo se aprendiz e, ainda assim, desde que já tenha completado quatorze anos (nova redação dada ao art. 403 da CLT pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000). Logo, no Direito do Trabalho, são absolutamente incapazes os menores de dezesseis anos, exceção feita ao aprendiz. Já os relativamente incapazes são os menores de dezoito e maiores de dezesseis anos ou, se aprendizes, os menores de dezesseis e maiores de quatorze anos (art. 1º da Emenda Constitucional nº 20). O menor de quatorze anos será sempre absolutamente incapaz.

12. No mesmo sentido manifestou-se TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 888.

13. O Código Civil considera os menores de dezesseis anos absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil e relativamente incapazes para certos atos os maiores de dezesseis anos e menores de 21 anos. Já o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90) estabelece distinção entre criança e adolescente, considerando este o que estiver entre doze e dezoito anos e aquela a pessoa até doze anos incompletos (art. 2º).

A Carta de 1988 não fixou limite mínimo de idade para o aprendiz, como, acertadamente, o fez a Emenda Constitucional nº 20. O limite de idade ali inserido foi transposto para os arts. 402 e 403 da CLT, com a Lei nº 10.097 de 2000. Se, não obstante, o menor, absolutamente incapaz, trabalhar, o contrato será nulo, sendo devidos apenas os salários,¹⁴ sob pena de enriquecimento ilícito.¹⁵ Isto porque a força de trabalho do menor foi utilizada em benefício de alguém, não sendo mais possível restituí-la, com retorno ao *status quo ante*. A hipótese versa sobre trabalho proibido e não ilícito. Há, contudo, corrente contrária, que admite o vínculo empregatício, ainda que o requisito da capacidade esteja ausente, bastando, para isso, que estejam configurados os pressupostos do art. 3º da CLT.¹⁶

9. CONTRATAÇÃO E DESLIGAMENTO

A jurisprudência orienta-se no sentido de que, se o menor possui carteira de trabalho, está apto a contratar, independentemente de assistência dos pais ou representante legal.¹⁷ Isto, porque a expedição da CTPS está condicionada à apresentação de declaração expressa dos pais ou dos responsáveis legais, quando impossibilitado de exibir documento que o qualifique, como se infere do art. 17, § 1º, do mencionado diploma legal. O art. 16, parágrafo único, alínea *d*, da CLT, revogado em 1989, era mais genérico do que o art. 17, § 1º, quanto à necessidade da autorização.

Em consequência do que foi exposto, a jurisprudência¹⁸ tem admitido também a validade do aviso prévio concedido pelo empregado menor ao empregador, sem a as-

14. CONTRATO DE TRABALHO – MENOR DE 14 ANOS. É nulo, à luz do art. 7º, inciso XXXIII da Constituição do Brasil, o contrato de trabalho celebrado por menor de catorze anos. São devidos, no entanto, os salários - uma vez que, no Direito do Trabalho, prevalece a regra geral da irretroatividade das nulidades. TRT - 3ª Reg. - 1ª T. - RO 6398/97 - Rel.: Manuel Cândido Rodrigues - DJMG 05.12.97, p. 7. Revista do Direito Trabalhista, ano 4, n. 01, jan/98, p. 62.
15. Em nome do princípio que veda o enriquecimento ilícito, assevera Mozart Victor Russomano, na obra citada, pág. 360, que a Justiça do Trabalho admite a cobrança dos salários no foro especial, mas o ideal seria que o legislador ordinário lhe atribuísse competência para esse fim, pois se o contrato de trabalho é nulo, inexistente relação de emprego e, na falta de lei expressa, declarando a competência da Justiça do Trabalho, ela é incompetente em razão da matéria para apreciar esta postulação.
16. Vínculo de emprego – Menor. Ainda que ausentes as condições de validade do contrato de trabalho, reconhece-se a relação de emprego quando presentes os elementos do art. 3º da CLT, nos termos da teoria paracontratualista (TRT – 4ª Reg. RO-17004/92 – 2ª T. – Rel.: Juiz Mário Chaves – DOERS 25.07.94).
17. MENOR. CONTRATO DE TRABALHO FIRMADO SEM ASSISTÊNCIA. IMPEDIMENTO. INEXISTÊNCIA. Não há no ordenamento jurídico previsão legal que impeça menor de 18 anos de firmar contrato de trabalho sem assistência dos responsáveis. O impedimento somente irá aparecer por ocasião da quitação das verbas. Recurso desprovido por unanimidade. TRT - 24ª Reg. - Ac. TP 519/97 (RO 1741/96. Relª. Juíza Geralda Pedroso. Revista *Decisório Trabalhista*. n. 08 - agosto/97, p. 163).
- MENOR. CAPACIDADE CONTRATUAL. Presume-se autorizado, por seus responsáveis legais, para ajustar contrato de trabalho, o menor portador de carteira profissional, só lhe sendo vedado, sem a assistência de quem sobre ele detém o pátrio poder, dar quitação pelas verbas rescisórias (CLT, art. 439). TRT - 12ª Reg. - 1ª T. - Ac. n. 2575/92 - Rel.: Juiz Pedro Alves de Almeida - DJSC 18.8.92 - pág. 38. *Jornal Trabalhista CTA* - 8.2.93 - Ano X - n. 440, p. 108.
18. MENOR. AVISO PRÉVIO. CIÊNCIA. 1. A simples autorização indispensável a que o menor obtenha a carteira de trabalho já implica aquiescência do responsável legal quanto à formalização e dstrato do

sistência dos pais ou representante legal, ao argumento de que, se ele está autorizado a contratar, deve-se presumir autorizado a firmar o distrato. Filiamos-nos a esse entendimento, mesmo porque a lei não proíbe que o menor peça demissão, o que ela exige é a participação dos pais ou representante legal, no ato alusivo à quitação final. Quando o legislador pretendeu exigir a assistência na demissão do trabalhador, ele foi claro, como se infere do art. 477, § 1º, da CLT. Os pais ou representante legal do menor não o representam, simplesmente o assistem, salvo nas exceções previstas em lei, isto é, quando entenderem que o prosseguimento da relação de emprego é prejudicial à integridade física ou moral do menor.

Por força do art. 407 da CLT, constatado que o trabalho executado pelo menor está sendo ou poderá ser prejudicial à sua saúde física ou moral, a autoridade compe-

contrato de trabalho. 2. Consubstancia formalidade essencial, a assistência do responsável apenas na quitação de verba indenizatória - art. 439 da Consolidação das Leis do Trabalho. 3. Válido é o conhecimento do empregado, sem manifestação do responsável, quanto ao aviso prévio." Ac. (unânime) TST - 1ª T. (RR 7.347/85.1). Rel. Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, DJ 10.10.86. Obs.: A f. 04 deste acórdão, tópico 2.2., o i. Relator deixa claro que "Sem a autorização do respectivo responsável pelo menor, não se pode firmar contrato de trabalho, nem tampouco, a manifestação do mesmo, quando a ruptura do vínculo, torna-se perfeita sem o concurso da formalidade aludida. Ocorre, porém, que uma vez havendo a aquiescência do representante legal para a aquisição da Carteira de Trabalho, tem-se como implícita a autorização para contratar serviços e fazer cessar o aludido ajuste. A exceção aberta pelo legislador pátrio diz respeito, tão-somente, à quitação de verbas indenizatórias, quando indispensável se torna a assistência pelo responsável legal - Art. 439 da CLT."

MENOR - PEDIDO DE DEMISSÃO - VALIDADE - ARTIGO 439 DA CLT. O menor pode, validamente, pedir demissão sem assistência de seus responsáveis legais. O artigo quatrocentos e trinta e nove da CLT apenas veda a ele firmar recibo de quitação de indenização final, em decorrência de rescisão do contrato de trabalho. A possibilidade de anulação da demissão depende, portanto, da demonstração de vício de vontade, como previsto em lei. Recurso de Revista desprovido. TST-RR-182167/95, 3ª T. - 10ª Reg. - Rel. Min. Manoel Mendes de Freitas - DJ 26.9.97, p. 47925.

MENOR. Pedido de demissão firmado sem a assistência de seus responsáveis legais. Validade. Art. 439 da CLT. É válido e eficaz o pedido de demissão firmado pelo empregado menor sem a assistência de seus responsáveis legais. Se o menor está legalmente autorizado a celebrar um contrato está, também, autorizado a desfazê-lo, mesmo sem a assistência de seu representante legal. Somente na rescisão, ao dar quitação ao empregador das parcelas devidas, é que a assistência dos seus responsáveis torna-se necessária. Inexistente, por outro lado, prova da dispensa sem justa causa, deve prevalecer a tese de que não foi a empresa que deu causa à rescisão, à vista do pedido de demissão, ainda que este não fosse considerado válido, por falta de assistência legal. TRT - 4ª Região - nº 96.024899-4 Ac. 2ª Turma, Relator: Juiz Paulo Caruso, julgado em 31.3.98.

Neste sentido manifestou-se também a 2ª Turma do TRT - 3ª Região, a que pertencemos, no RO-21.104/99, julgado em 21 de novembro de 2.000, tendo como relator o Juiz José Maria Caldeira e cuja ementa assim dispõe: "Pedido de Demissão. Empregado menor. Validade. Hipótese em que é válido o pedido de demissão formulado por empregado menor, sem a assistência do representante legal, porquanto o art. 439 da CLT limita a assistência ao ato de quitação em decorrência de rescisão do contrato de trabalho. Se o empregado menor está legalmente autorizado a celebrar contrato, o mesmo se entende quanto ao distrato".

Esta matéria é controvertida, havendo decisões em sentido contrário:

MENOR. É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida (art. 439 da CLT) (TRT-3ª Reg. - RO-2590/99 - 5ª T - Rel. Taisa Maria Macena de Lima - DJMG 27.11.1999). Revista Síntese Trabalhista, nº 128 - fevereiro/2000, p. 56.

tente poderá obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo o empregador, quando for o caso, propiciar as facilidades a fim de que ele mude para uma função compatível com a sua formação física. A intervenção aqui é no trabalho não vedado por lei.¹⁹ Quando o empregador não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho, para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão indireta, na forma do art. 483 da CLT. Os pais ou representantes legais dos menores também poderão postular a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, desde que o serviço possa lhes acarretar prejuízo de ordem física ou moral.

10. TRABALHOS PROIBIDOS

Ao menor de dezoito anos é proibido o trabalho noturno, assim considerado aquele realizado entre 22 e 5 horas do dia seguinte, no meio urbano (art. 404 da CLT) e, no meio rural, de 20 às 4 horas, se executado na pecuária, ou 21 às 5 horas, se exercidas as atividades na agricultura (arts. 11, parágrafo único, e 12 do Decreto nº 73.626, de fevereiro de 1974). Razões de ordem biológica, social e econômica justificam a proibição.

Ao menor de dezoito anos é proibido o trabalho em locais perigosos ou insalubres (art. 405, I, da CLT). À luz da legislação brasileira, são consideradas perigosas as atividades desenvolvidas de forma não eventual com substâncias inflamáveis, explosivos e com eletricidade²⁰ e as insalubres pressupõem contato com agentes químico, físico ou biológico prejudiciais à saúde. A restrição se justifica, considerando que o organismo do menor está em crescimento e não reage, como o dos adultos, aos agentes químicos e biológicos nos ambientes de trabalho, pois não possuem defesas maduras. O aparelho respiratório é importante porta de entrada de tóxicos no organismo de crianças e de adolescentes, que, por possuírem grande demanda de oxigênio, precisam ventilar muito mais por unidade de peso corporal do que os adultos. Em conseqüência, os tóxicos inalados penetram, também, muito mais no organismo de crianças e adolescentes do que em adultos, respirando a mesma concentração do agente tóxico.²¹ E se não bastasse, o aparelho gastrointestinal de crianças e adolescentes é uma rota comum de ingresso de agentes químicos e biológicos, sendo afetado em seu crescimento por um grande número de produtos químicos. A título de exemplo, foi constatado que 50% de chumbo ingerido por crianças é absorvido, enquanto nos adultos este percentual é de 15%.²² Isto, porque, após a entrada dos produtos químicos no organismo, eles sofrem biotransformação (no fígado, pulmão, intestino, sangue e sistema nervoso central), para que sejam mais facilmente eliminados. Os processos são enzimáticos e, como nas crianças e adolescentes, esse sistema não está amadurecido, a modificação desses produtos é mais lenta, permanecendo no organismo por período mais longo e tanto que,

19. BARRETO, Amaro. *Tutela Especial do Trabalho*. v. II. Guanabara: Edições Trabalhistas S/A, 1967, p. 577.

20. Cf. item II da Recomendação 190 da OIT, de junho de 1999, item II.

21. *Efeitos do Trabalho na Saúde de Crianças e Adolescentes*. Revista CIPA, ano XX, nº 240 – nov. 99, p. 50.

22. *Efeitos do Trabalho na Saúde de Crianças e Adolescentes*. Revista CIPA, ano XX, nº 240 – nov. 99, p. 50.

em farmacologia, as doses recomendadas de medicamentos para crianças e adolescentes são inferiores às previstas para os adultos, exatamente, para evitar efeitos tóxicos.²³

O quadro de serviços perigosos ou insalubres proibidos aos menores, independentemente do uso de equipamento de proteção individual, está previsto na Portaria MTE/SIT nº 06, de 18 de fevereiro de 2001.²⁴

O Ministro do Trabalho poderá derrogar essas restrições, quando houver desaparecido o agente agressivo, que antes a justificava (art. 410 da CLT). A rigor, o que ocorre aqui não é derrogação, “mas eliminação do gravame, abrindo-se o trabalho aos menores”.²⁵

Proíbe-se também o trabalho do menor em locais prejudiciais ao seu desenvolvimento moral. Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho executado: a) em teatros de revista, cinema, boate, cassino, cabarés e estabelecimentos análogos; b) em empresas circenses, como acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes; c) na produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral; d) na venda a varejo de bebidas alcoólicas (art. 405, § 3º, da CLT).

O Juizado de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho em teatro de revista, cinemas e estabelecimentos análogos, como também em empresas circenses, quando a representação tiver um fim educativo ou a peça de que participa não lhe prejudique a formação moral. Essa autorização poderá ser fornecida, ainda, quando certificado que a ocupação do menor é indispensável à sua sobrevivência ou à de seus pais, avós ou irmãos, mas desde que não lhe advenha nenhum prejuízo à formação moral.

Por força do art. 405, § 5º, da CLT, conjugado com o art. 390, parágrafo único, do mesmo diploma legal, proíbe-se, ainda, o trabalho do menor de dezoito anos em serviços que demandem o *emprego de força muscular superior a 20 quilos, para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional*. Cessa a proibição se a remoção do material for feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou aparelho mecânico. A restrição contida no preceito legal se justifica, considerando que “os ossos vão crescendo por deposição de tecido ósseo até que permanecem separados apenas por fina camada de cartilagem, muito sensível aos traumatismos. O carregamento de pesos acima da capacidade da criança e do adolescente poderá influir na deformação dos ossos”, acarretando a deformação e deslocamento da cabeça do fêmur com a possível concomitância de artrose da articulação coxo-femural. “O carregamento de pesos além da capacidade do menor, a permanência por longas horas em pé ou sentado erroneamente provocam também um acunhamento anterior em vértebras dorsais, provocando distrofia osteocartilaginosa”, fazendo com que as crianças e ado-

23. *Efeitos do Trabalho na Saúde de Crianças e Adolescentes*. Revista CIPA, ano XX, nº 240 – nov. 99, p. 50.

24. Revista do Direito Trabalhista, fevereiro 2000, p. 35.

25. BARRETO, Amaro. *Op. cit.*, p. 578.

lescentes curvem-se para a frente e percam o equilíbrio com facilidade, sofrendo mais acidentes.²⁶

Veda-se, também, o *trabalho penoso* do menor, como se infere do art. 67, II, da Lei nº 8.069, de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Sucede que a referida lei não esclareceu o que se deve entender por trabalho penoso. Recorrendo às normas internacionais, mais precisamente à Recomendação nº 95, de 1952, da OIT, considera-se trabalho penoso aquele que implique em levantar, empurrar ou retirar grandes pesos, ou que envolva esforço físico excessivo ao qual o trabalhador não está acostumado. É certo que a Recomendação nº 95 refere-se à mulher, mas sob tal aspecto comporta aplicação analógica, mesmo porque coincide com o disposto no art. 390, parágrafo único, da CLT, também relativo a ela e que, não obstante, aplica-se por analogia ao menor, por força da própria lei (art. 405, § 5º).

Com o objetivo de prevenir e evitar a delinqüência dos jovens, o citado art. 405 da CLT, em seu § 2º, esclarece que o trabalho exercido pelos menores *nas ruas, praças e outros logradouros*, dependerá de autorização do juizado de menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua sobrevivência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral. É que nesses locais o menor poderá estar mais sujeito ao contato com elementos perniciosos. Onde houver oficialmente reconhecida instituição destinada ao amparo de menores jornaleiros, essa autorização só será outorgada aos que estiverem sob o patrocínio dessas entidades (§ 4º do art. 405 da CLT). Essa exigência faz com que os menores associem-se a essas instituições de grande utilidade social.

Por força do art. 301 da CLT, proíbe-se ainda o trabalho dos menores no *subsolo*.

Outras restrições existem ao trabalho do menor de 18 anos, entre elas: exercer a *profissão de propagandista e vendedor de produtos farmacêuticos* (Lei nº 6.224/75, art. 3º).

Também a Lei nº 6.354, de setembro de 1976, que disciplina o trabalho do *atleta de futebol*, proíbe a contratação de menores de dezesseis anos. Caso o menor esteja entre dezesseis e vinte anos, a contratação necessita de consentimento expresso do responsável legal, esclarecendo-se que, a partir de dezoito anos, a falta ou a negativa do consentimento, poderá ser substituída pelo suprimento judicial (art. 5º, parágrafo único). Sob tais aspectos, o contrato do atleta não foi alterado pela Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé), pelo que se infere de seu art. 96. Esclareceu o legislador que só poderão participar de competição os que tiverem mais de 16 anos (art. 36, § 1º e 2º, da Lei nº 9.615/98). Esses preceitos legais não sofreram modificação pela Lei nº 9.981, de 14 de julho de 2000.

O trabalho do menor também não é permitido em *fundações, andaimes de grande altura* (internos e externos), tampouco em serviços que exijam considerável força muscular, como se infere da Portaria nº 43, de 17.11.1954.

26. *Efeitos do Trabalho na Saúde de Crianças e Adolescentes*. Revista CIPA, ano XX, nº 240 – nov. 99, p. 38.

DOUTRINA

O Decreto nº 1232, de 1962, que regulamenta a profissão do *aeroviário*, também estabelece restrições ao trabalho do menor, proibindo-lhe o exercício de atividades em locais insalubres, perigosos, à noite e em sobretempo à jornada legal, como se infere dos arts. 29, 33 e 34.

11. LIMITES À JORNADA DE TRABALHO DO MENOR

A Seção II, alusiva à duração do trabalho do menor, não sofreu alteração com a Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

Por força do art. 413 da CLT, proíbe-se a prorrogação da duração normal diária do trabalho do menor, salvo na hipótese de regime de compensação ou, excepcionalmente, por motivo de força maior. Na primeira hipótese, a jornada poderá estender-se até mais 2 (duas) horas, mediante convenção ou acordo coletivo, desde que o excesso em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo que não ultrapasse o limite máximo de 44 horas semanais ou outro inferior legalmente fixado. Em se tratando de regime de compensação, inexistirá hora extra.

Na hipótese de força maior, a prorrogação é autorizada, desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento e, ainda assim, a jornada máxima não poderá ultrapassar 12 horas, devendo ser pagas como extras aquelas que excederem a jornada normal. Entre o término desta jornada e o início da prorrogação deverá existir um intervalo de 15 minutos para descanso (parágrafo único do art. 413 da CLT). A prorrogação extraordinária deverá ser comunicada por escrito à autoridade competente, dentro de 48 horas.

Quando o menor de 18 anos trabalhar em mais de um estabelecimento, o total das horas trabalhadas não poderá exceder de 8 horas diárias.

12. FÉRIAS E REPOUSO

O trabalhador menor possui um tratamento especial no tocante às férias, as quais não poderão ser fracionadas e, sendo ele estudante, elas devem coincidir com as férias escolares (arts. 134, § 2º, e 136, § 2º, da CLT).

Para maior segurança do trabalhador e para melhor garantia de sua saúde, a autoridade fiscalizadora poderá proibir que o menor permaneça nos locais de trabalho nos períodos de repouso (art. 409 da CLT). A razão reside na “conveniência de ter, nos repousos, uma ambiência mais propícia à sua saúde ou à sua moral, dado que, nos intervalos, há menos ordem, disciplina, respeito e moralidade nos locais de trabalho”.²⁷

A Lei nº 10.097, de 2000, não alterou o tratamento especial atribuído aos menores nos preceitos citados nesse tópico.

13. RECIBOS

É lícito ao menor de dezoito anos firmar recibo pelo pagamento dos salários, todavia, quando da quitação das verbas rescisórias, ele deverá estar assistido pelos res-

27. BARRETO, Âmaro. *Op. cit.*, p. 578.

ponsáveis legais, sob pena de nulidade. Inteligência do art. 439 da CLT. Lembre-se, entretanto, que os pais não poderão tomar a iniciativa de rescindir o contrato, salvo se o serviço acarretar prejuízo de ordem física ou moral para o menor (art. 408 da CLT), tampouco assinar sozinho a quitação, pois no ato o menor deverá estar assistido e não representado.²⁸

Os citados dispositivos legais não foram alterados pela Lei nº 10.097, de 2000.

14. PRESCRIÇÃO – DIREITOS ORIUNDOS DE SUCESSÃO

Um dos traços que distinguem a decadência da prescrição consiste no fato de estar esta última sujeita a causas preclusivas, entre as quais inclui-se a impeditiva da prescrição. Como exemplo de causa impeditiva da prescrição, temos a menoridade do trabalhador. Contra menor de 18 anos, a teor do art. 440 da CLT, não corre nenhum prazo prescricional. A isenção prescricional traduz uma justa medida de tutela e nenhuma alteração sofreu com o advento da Lei nº 10.097, de 2000.

Se o menor vem a juízo como herdeiro de empregado falecido, a prescrição deixa de correr a partir do seu falecimento e a idade daquele constituirá, agora, causa suspensiva da prescrição, lembrando-se que os direitos já abrangidos pelo instituto não poderão ser ressurgidos.²⁹ Se, contudo, é o empregado menor que falece, seus herdeiros não se beneficiam da prescrição a que alude o art. 440 da CLT.³⁰

28. TRABALHADOR MENOR. TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE ASSINATURA. NULIDADE. “É nulo o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho desprovido da assinatura do menor, ainda que assinado por sua genitora. Conquanto a menoridade civil e a trabalhista não se confundam, a doutrina entende que o trabalhador entre os 16 e os 18 anos deve ser “assistido” pelo responsável legal. Conseqüentemente, o pai, mãe ou tutor não pode, sozinho, tomar a decisão de rescindir o contrato de trabalho, salvo a hipótese do artigo 408 da CLT, inócidente *in casu*”. Recurso improvido por unanimidade. TRT 24ª Reg. (RO 2007/95), Rel.: Juiz João de Deus Gomes de Souza, DJ/MS 11.4.96. Dicionário de Decisões Trabalhistas. Calheiros Bomfim. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas. 27. ed., p. 366.

29. HERDEIRO MENOR DE IDADE. PRESCRIÇÃO. “Se o menor vier a Juízo, por exemplo, na qualidade de sucessor do empregado falecido, a prescrição que estava em curso contra este deixa de correr, a partir de sua morte, porque o novo titular do direito passou a ser o menor de dezoito anos. A idade, agora, funciona como causa suspensiva do prazo prescricional anterior e, sendo assim, cessada a menoridade, o prazo recomençará a fluir com a contagem do período anterior à suspensão” (José Luiz Ferreira Prunes in Prescrição no Direito do Trabalho – 2ª ed. LTr, p. 189). TRT – 18ª Reg. – Ac. n. 6390/97 – Rel.: Luiz Francisco Guedes de Amorim – DJGO 27.1.98, pág. 54. Revista do Direito Trabalhista, ano 4, nº 3, março/98, p. 79.

MENOR. PRESCRIÇÃO. ESPÓLIO. INTERESSE DE MENORES. Embora o art. 440 da CLT reconhece que contra menores de 18 anos não corre prescrição, não se pode concluir que os direitos abrangidos pelo instituto, quando do falecimento do trabalhador, tenham o condão de ressurgir a favor dos filhos menores, pois os direitos transmitidos aos herdeiros cingem-se àqueles não prescritos. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. Ac. (unânime). TST – 1ª T. (RR 116683/94), Rel. Min. Indalécio Gomes Neto, DJU 09.12.94, p. 34230. Dicionário de Decisões Trabalhistas. Calheiros Bomfim. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas. 25. ed., p. 495.

30. PRESCRIÇÃO. HERDEIRO MENOR. ART. 440 DA CLT. A prescrição inculpada no art. 440 do Texto Consolidado dirige-se ao trabalhador menor, não sendo endereçada àqueles que sucedem o em-

15. O SALÁRIO DO TRABALHADOR RURAL MENOR

Por força de preceito constitucional, veda-se qualquer trabalho do menor de dezesseis anos, salvo se aprendiz (Senar, Lei nº 8.315/91). Por outro lado, a mesma Constituição Federal assegura o salário mínimo a todos os empregados, proibindo distinção por idade (art. 7º, IV e XXX). Assim, entendemos que está revogado o art. 11, parágrafo único, da Lei nº 5.889/73, que permitia fosse pago ao empregado rural, menor de dezesseis anos, 50% do salário mínimo estabelecido para o adulto. Esta, aliás, é a orientação do colendo TST, como se infere da ementa que se transcreve:

“A Constituição Federal promulgada em 1988 assegurou ao trabalhador rural os mesmos direitos conferidos ao trabalhador urbano (art. 7º). Ficou, portanto, revogada a Lei nº 5.889/73, art. 11, parágrafo único, por conter preceito discriminativo ao trabalho do rurícola menor de 16 (dezesseis) anos, não compatível com o atual ordenamento jurídico, pelo qual não se distingue o salário do urbano, considerando o fator idade”. TST-RO-DC 54.765/92.6. Rel.: Min. Francisco Fausto, Acórdão SDC 670/94. Revista Trabalho e Processo nº 3, dez.94, p. 23.

Com a vigência da Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, nem mesmo ao menor aprendiz é possível o pagamento de salário inferior ao mínimo, estando, portanto, revogado, o art. 80 da CLT.

16. DEVERES DOS RESPONSÁVEIS LEGAIS

É dever dos responsáveis legais dos menores (pais, mães ou tutores) afastá-los dos empregos que diminuam o seu tempo de estudo, reduzam o repouso necessário à sua saúde ou prejudiquem sua educação moral (art. 424 da CLT). Caso o serviço possa acarretar prejuízo de ordem física ou moral para o menor, os pais ou representante legal poderão pleitear a extinção do contrato.

O art. 437 da CLT previa que se o responsável legal do menor infringisse os dispositivos do Capítulo IV do Título III da CLT, deixasse de cumprir os deveres que lhe são impostos, ou, ainda, concorresse para que o menor não completasse sua alfabetização, poderia ser destituído do pátrio poder, além de incorrer em multa. O citado dispositivo foi revogado pela Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

17. DEVERES DOS EMPREGADORES

Os empregadores de menores de 18 anos são obrigados a velar pela observância dos bons costumes, decência pública e regras de segurança e medicina do trabalho em seus estabelecimentos (art. 425 da CLT).

pregado pré-morto. Entendimento contrário importaria em desvirtuar a finalidade do instituto da prescrição voltada à segurança das relações jurídicas, posto que não se consumaria em relação a qualquer empregado, eternizando a obrigação do empregador em guardar documentos. TRT - 9º Reg. - RO-15.877/98 - 4ª T. - Rel.: Juíza Rosimarie D. Pimpão. Julgado em 05.05.1999. Revista Síntese, maio de 2.000, p. 66.

Na hipótese de a autoridade competente verificar que o trabalho executado pelo menor é suscetível de comprometer sua saúde, seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo o empregador proporcionar ao menor todas as facilidades para mudá-lo de função (arts. 407 e 426 da CLT), sob pena de rescisão indireta (art. 407, parágrafo único, da CLT).

O empregador será obrigado, ainda, a conceder ao menor tempo para frequência às aulas, esclarecendo-se que se o estabelecimento ocupar, permanentemente, mais de trinta menores analfabetos de 14 a 18 anos e estiver a mais de dois quilômetros de distância da escola, deverá ser mantido local apropriado para que lhes seja ministrada a instrução primária (art. 427, parágrafo único, da CLT).

18. O MENOR APRENDIZ EM FACE DA LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000

18.1 Evolução Histórica – Conceito de Contrato de Aprendizagem – Requisitos de Validade

As primeiras alusões ao menor aprendiz estão inseridas nos §§ 188 e 189 do Código de Hammurabi.

Sob o prisma do Direito Internacional Público, a Recomendação nº 87, da OIT, dispõe sobre orientação profissional, a qual compreende “a ajuda prestada a um indivíduo para resolver problemas referentes à escolha de uma profissão ou ao processo profissional, levando-se em conta as características do interessado e a relação com as possibilidades do mercado de trabalho”. Já a formação profissional, a que se refere a Recomendação nº 117, de 1962, da OIT, abre espaço para a preparação pré-profissional, a qual deve incluir uma instrução geral e prática apropriada à idade dos jovens para continuar e completar a educação recebida anteriormente; dar uma idéia do trabalho prático e desenvolver o gosto por ele e interesse pela formação; revelar interesse, habilidades profissionais e favorecer a aptidão profissional ulterior.

Distingue-se a formação profissional do ensino técnico profissional, a que alude o art. 62 do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90), pois este se preocupa em formar concomitantemente o cidadão e o profissional, ao passo que aquela tem por objetivo principal adestrar alguém para ocupar um lugar no processo de produção. A distinção é feita pelo glossário da UNESCO.³¹ Da distinção se infere que o ensino técnico profissional deve perdurar por toda a vida, no sentido de adaptar o trabalhador às alterações tecnológicas, dentro ou fora de um mesmo emprego.³² A formação profissional é o gênero e a aprendizagem sua espécie.

31. OLIVEIRA, Oris de. *O trabalho da criança e do adolescente*. São Paulo: LTr, 1994, p. 87.

32. OLIVEIRA, Oris de. *Op. cit.*, p. 87.

DOUTRINA

O Estatuto da Criança e do Adolescente define a aprendizagem como modalidade de formação técnico-profissional, ministrada segundo diretrizes e bases da legislação da educação em vigor.

Já a CLT, no art. 428, com a nova redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000, considera de aprendizagem “o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação”.

A formação técnico-profissional, a que se refere o *caput* do art. 428 da CLT, com a nova redação dada pela Lei nº 10.097, realiza-se por meio de atividades teóricas e práticas metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (art. 428, § 4º, acrescentado pela Lei nº 10.097).

A validade do contrato de aprendizagem, à luz do § 1º do art. 428 da CLT, acrescentado pela Lei nº 10.097, de 2000, pressupõe anotação na CTPS, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, além de inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

O condicionamento da validade deste contrato à anotação prévia na carteira do menor, previsto agora, expressamente, no § 1º do art. 428 da CLT, já constava do art. 5º do Decreto nº 31.546, de 1952, o que nos levou, em caso concreto, objeto de apreciação, a descaracterizar esse tipo de ajuste, por falta dessa formalidade, e deferir ao obreiro as vantagens advindas de um contrato de trabalho sujeito às regras gerais.³³ Havia, entretanto, corrente doutrinária sustentando que o propósito da norma regulamentar (Decreto nº 31.546/52) era estabelecer forma *ad substantiam* e não apenas *ad probationem*, o que lhe era defeso, por invadir a reserva legal.³⁴

33. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. A condição de menor aprendiz deverá constar da CTPS do obreiro, nos termos do Dec. 31546/52 e pressupõe estar ele sujeito à formação profissional metódica do ofício, a qual deveria corresponder a um processo educacional, com o desdobramento do ofício ou da ocupação, em operações ordenadas de acordo com um programa cuja execução se faça sob a direção de um responsável, em ambiente adequado à aprendizagem (Portaria 27 do MT, de 18.12.56). Ausentes estes requisitos, deve-se assegurar ao trabalhador o salário mínimo integral e não a redução prevista no art. 80 da CLT, pois de aprendiz não se trata. TRT – 3ª Reg. – Ac. 2ª T. -RO-19710/92 – Rel.: Juíza Alice Monteiro de Barros, MG de 23.7.93.

34. Nesse sentido BERNARDES, Hugo Gueiros. *Cláusula de aprendizagem nos contratos de trabalho*. Editora Universidade de Brasília, 1969, p. 93. O autor, à luz da legislação da época, conclui dizendo que o contrato de aprendizagem no Brasil independe de forma prescrita em lei, provando-se como os demais contratos de trabalho.

18.2 Duração

O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos, na forma do art. 428, § 3º, introduzido pela Lei nº 10.097, de 2000; se isto ocorrer, o ajuste estará sujeito às regras do contrato de trabalho comum, indeterminado.

18.3 Natureza Jurídica

Muito discutida é a natureza jurídica do contrato de aprendizagem. Há quem sustente tratar-se de um contrato *sui generis*, outros de um contrato preliminar, havendo ainda quem o veja como um contrato misto, de trabalho e de ensino. A posição dominante o vê como um contrato de trabalho, divergindo apenas quanto à sua duração. Sustenta parte da doutrina que, se a aprendizagem for facultativa, ele será um contrato indeterminado; se se tratar de aprendizagem obrigatória, o contrato será determinado.³⁵ A jurisprudência do TST vem lhe atribuindo a natureza de tipo especial de contrato determinado,³⁶ o que está em estreita consonância com a alteração legislativa (art. 428 da CLT, com a nova redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000).

No contrato de aprendizagem, a principal obrigação do empregador é propiciar a formação profissional (obrigação de fazer), seguida da obrigação de pagar salário (obrigação de dar), ainda que reduzido, pois o empregado já está recebendo um salário indireto ou salário-utilidade, traduzido pela aprendizagem ministrada.³⁷ Afirma-se, também, que a subordinação do trabalhador aprendiz é mais acentuada. “O empregador dirige sua atividade pessoal nos momentos em que aprende sem trabalhar, quando trabalha aprendendo, ou ainda, enquanto produz em proveito da empresa, sem estar aprendendo”.³⁸

35. MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, p. 145.

36. MENOR APRENDIZ. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. Ao celebrar um contrato de aprendizagem, o empregador se obriga a dar cumprimento a ele pelo tempo previsto em lei para a aprendizagem, mas não se obriga a admitir o aprendiz definitivamente, e nem de outra parte está o menor aprendiz obrigado a continuar a prestar serviço à empresa, por isso o contrato de aprendizagem é um tipo especial de contrato por prazo determinado. Recurso de embargos conhecido e desprovido. TST-E-RR-60.161/92.1 – Ac. SBD11 3.348/97 – Rel.: Min. Vantuil Abdala. Revista Genesis. Curitiba. novembro/1997, nº 59, p. 672.

APRENDIZ. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DESCABIMENTO. O contrato de aprendizagem é um contrato a prazo certo, que não garante a contratação compulsória do aprendiz, após vencido o seu termo final. Não se aplica pois, a ele, a cláusula convencional de estabilidade, visto que a norma coletiva abrange, tão-somente, os contratos por prazo indeterminado. Revista conhecida e provida para julgar improcedente o pedido. Ac. (unânime) TST – 3º T. (RR 7265/89.8). Rel.: Min. Antonio Amaral, DJU 14.02.92, p. 1281. *Dicionário de Decisões Trabalhistas*. Calheiros Bomfim. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas. 24. ed., p. 70.

37. MESQUITA, Luiz José de. *Trabalho do menor. Emprego de menores (Teoria e prática)*. vol. I, 1968, São Paulo: LTr, p. 61.

38. CATHARINO, José Martins. *Contrato de trabalho e aprendizagem*. Bahia, 1954, p. 34, *apud* MESQUITA, Luiz José de. *Op. cit.*, v. I, p. 69, nota 10.

DOCTRINA

18.4 Obrigatoriedade de Contratação de Aprendizizes

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar aprendizizes e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (art. 429 da CLT, com a nova redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000). A nova redação dada ao art. 429 da CLT unificou os percentuais em relação aos diversos setores, ficando, portanto, revogado, tacitamente, o preceito contido no Decreto-Lei nº 8.622, de 1946, que previa percentual diverso para os comerciários. Ressalte-se que o limite fixado no art. 429 da CLT não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, cujo objetivo seja a educação profissional (§ 1º do art. 429 da CLT, com a nova redação dada pela Lei nº 10.097/2000).

18.5 Locais Destinados a Ministrarem o Aprendizizado

A formação profissional metódica deverá ser ministrada em curso do SENAI, SENAC, SENAR (Lei nº 8.315/91) e SENAT (Lei nº 8.706/93). Caso estes órgãos não ofereçam cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, a formação poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: Escolas Técnicas de Educação (item I do art. 430 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000); na própria empresa (art. 431 da CLT com a nova redação dada pela Lei nº 10.097) ou nas entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (art. 430, II, da CLT, acrescentado pela Lei nº 10.097, de 2000). O aprendizizado verificado nesta última, ou seja, perante as entidades sem fins lucrativos já descritas, não gera vínculo empregatício com a empresa tomadora dos serviços (art. 431 da CLT com a nova redação dada pela Lei nº 10.097 de 2000).

As entidades mencionadas acima deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados (art. 430, § 1º, acrescentado pela Lei nº 10.097). Concluído o curso de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional ao menor (art. 430, § 2º).

A Portaria nº 43, de abril de 1953, do Ministério do Trabalho, estabelece relações de ofícios e ocupações objeto de aprendizagem metódica, esclarecendo que a duração dos cursos varia de 05 meses a 03 anos, no máximo. Ocorre que o contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos (art. 428, § 3º, da CLT, com a nova redação dada pela Lei nº 10.097 de dezembro de 2000). Há, também, ocupações que não demandam formação profissional ou aprendizagem metódica (art. 4º, alínea *b*, do Decreto nº 31.546, de 1952 e Portaria de 28.02.1958), situando-se aqui, a título de exemplo, as funções de *boy*, ascensorista, cobrador, contínuo, embalador, empacotador, envelopador, porteiro, servente, ciclista, mensageiro, pacoteiro, carimbador,

etiquetista, entre outras. Portanto, o menor que for contratado para essas funções deverá ter mais de 16 anos e suas condições de trabalho serão disciplinadas pelas normas de um contrato de trabalho comum.

18.6 Restrições ao Contrato de Trabalho do Aprendiz

A Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, em atenção ao comando contido na Convenção Internacional da OIT nº 182, ratificada pelo Brasil em setembro de 2000, deu nova redação ao art. 403, parágrafo único, da CLT. O referido preceito passou a proibir o trabalho do menor aprendiz em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, como também em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

18.7 Salário, Jornada e FGTS em Face das Inovações Introduzidas pela Lei nº 10.097

Prevía a CLT, no art. 80, que, durante a primeira metade do curso de aprendizagem, o empregador poderia pagar ao menor 50% do salário mínimo e, na segunda metade deste curso, 2/3 do salário mínimo. Posições doutrinárias sustentaram a inconstitucionalidade do mencionado art. 80 da CLT, hoje revogado expressamente, uma vez que a Carta Magna, em seu art. 7º, XXX, veda diferença de salário por motivo de idade. Nota-se, entretanto, que a jurisprudência vinha admitindo a percepção de salário inferior ao mínimo, no caso de aprendizagem.³⁹ A nova redação dada ao art. 428 da CLT, pela Lei nº 10.097, de 2000, pôs fim à controvérsia, dispondo, no § 2º deste artigo, que ao menor aprendiz será garantido o salário mínimo hora, salvo condição mais favorável. A mesma lei revogou expressamente o art. 80 da CLT.

A duração de trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada (art. 432 da CLT, com a nova redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000). Logo, a possibilidade de regime de compensação de jornada e a prorrogação, autorizada outrora na força maior, não mais serão possíveis em se tratando de menores aprendizes. Esse limite poderá ser ultrapassado e atingir até 8 horas diárias, quando o aprendiz já tiver completado o ensino fundamental, se neles forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica (§ 1º do art. 432 com a nova redação dada pela Lei nº 10.097).

39. DISSÍDIO COLETIVO – SALÁRIO DO MENOR. Desde que o menor não esteja em regime de aprendizado, atenta contra a Constituição da República o pagamento de piso salarial inferior ao pagamento percebido pelo adulto em igual função. TST-RO-DC-59.875/92.9 – Ac. SDC 798/93 – Rel. Min. Wagner Pimenta – DJU 25.02.94. Coletânea de Jurisprudência Trabalhista. Cristiano Paixão Araújo Pinto e Marco Antônio Paixão. Porto Alegre: Síntese, 1996, p. 347. No mesmo sentido VALENTIN CARRION. Comentários à CLT. Saraiva, 1998, p. 133, RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à CLT. Rio de Janeiro: Forense, 1990, p. 141. Esse autor analisa o art. 80 à luz da Carta de 1946, que também proibia diferença salarial por motivo de idade. MESQUITA, Luiz José de. Op. cit., p. 14. TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Op. cit., p. 893.

DOCTRINA

Os empregadores que contratarem aprendizes ficarão obrigados a depositar, até o dia sete de cada mês, em conta bancária vinculada do FGTS, a alíquota de 2% da remuneração paga ou devida no mês anterior a cada menor aprendiz (§ 7º do art. 15 da Lei nº 8.036/90, introduzido pela Lei nº 10.097, de 2000).

18.8 Cessação do Contrato de Aprendizagem

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á com o advento do termo, com o impleto da idade de 18 anos, independentemente de ter ou não o menor concluído o aprendizado, ou ainda, antecipadamente nas seguintes hipóteses: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, falta disciplinar grave, ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo ou por solicitação do aprendiz. À ruptura antecipada do contrato de aprendizagem nessas situações não se aplica o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT (art. 433, § 2º, da CLT, com a nova redação e acréscimos introduzidos pela Lei nº 10.097 de 2000).

19. O PROGRAMA DO BOM MENINO – MENOR ASSISTIDO

Diverso da condição de aprendiz é a situação do menor assistido sob a égide do Programa do Bom Menino, instituído pelo Decreto-Lei nº 2318, de 30.12.1986, e seu regulamento, Decreto nº 94.338/87, pois enquanto aquele possui vínculo empregatício com a empresa, este último está excluído expressamente da relação de emprego, nos termos do art. 13 do Decreto.

As empresas que tiverem mais de 05 empregados deveriam admitir menores assistidos na proporção nunca inferior a 5% do total de seus empregados, sob forma de bolsa de iniciação ao trabalho. Na hipótese de o número de empregados ser superior a 100, no que exceder esse número o percentual citado não seria inferior a 1%. As empresas obrigadas a admitir menores aprendizes poderiam reduzir o número de menores assistidos (art. 4º do Decreto-Lei nº 2.318, de 1986).

Cada município teria um comitê encarregado de cadastrar e encaminhar o menor para efeito de admissão ao programa citado.

Ao menor assistido eram assegurados pela empresa os seguintes direitos: jornada máxima de 4 horas diárias compatível com o horário escolar; bolsa de iniciação ao trabalho em valor não inferior à metade do salário mínimo mensal; 30 dias por ano de ausências às atividades, durante o período de férias escolares ou, a pedido do menor assistido, dos exames finais, sem prejuízo da percepção da bolsa e anotação desta na CTPS; seguro contra acidentes pessoais (art. 8º do Decreto nº 94.338/87). À luz do mesmo Decreto, poderia o menor assistido assinar recibos (art. 12).

Esses menores não poderiam trabalhar nos locais e serviços mencionados nos arts. 404 e 405 da CLT.

O referido Programa traduziu uma forma de propiciar ensino profissionalizante ao menor, por meio do Comitê que o encaminhava à empresa, sendo, portanto, de

relevante valor social.⁴⁰ Se não atendidas as exigências previstas no Decreto-Lei nº 2.318, de 1986 e configurados os pressupostos fáticos enumerados no art. 3º da CLT, a relação jurídica encontrar-se-á sob a égide do Direito do Trabalho.⁴¹

O Decreto nº 94.338/87, regulamentador do Programa do Bom Menino foi revogado pelo Decreto s/n. DOU de 13 de maio de 1991, havendo grande parte da doutrina sustentado a incompatibilidade do Decreto-Lei nº 2.318, de 1986, instituidor do Programa, com a Carta de 1988.⁴²

20. ASPECTOS PROCESSUAIS RELACIONADOS COM O TRABALHO DO MENOR

O menor de dezoito anos não possui *legitimatío ad processum* para reclamar em juízo, devendo estar assistido pelos pais ou representante legal; na falta deste, pelo Mi-

40. MENOR. PROGRAMA BOM MENINO. RELAÇÃO DE EMPREGO DESCARACTERIZADA. Comprovado que o menor foi admitido nos termos do Decreto-Lei 2318/86, que instituiu o Programa do Bom Menino, não há como reconhecer a relação de emprego no caso, em face do disposto no art. 13 do Decreto 94.338/87. O Programa continua em vigor, não atirando com o texto constitucional, mormente se considerarmos seu caráter assistencial e o relevante valor social do mesmo. TRT – 3ª Reg. – 2ª T. – RO-17573/92 – Rel.: Juíza Alice Monteiro de Barros, DJU de 16.7.93. *Obs.*: No caso concreto a que se refere esta ementa, o empregado foi dispensado em 01 de janeiro de 1991, ou seja, anteriormente à revogação do Decreto 94.338. Manifestam-se favoravelmente à sobrevivência do Decreto-Lei 2318, dada a sua finalidade social e em face do disposto no art. 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente, os seguintes autores: Amauri Mascaro Nascimento. *Comentários às Leis Trabalhistas*. São Paulo: LTr, 1991, v. 1, p. 123 e Octavio Bueno Magano. *Direito Tutelar*. São Paulo: LTr, 1991, p. 151.
- Há pronunciamento recente da jurisprudência afastando a relação de emprego do guarda-mirim, por considerar o trabalho de cunho educativo, como se constata do seguinte aresto: Relação de emprego. Trabalho educativo. Guarda-mirim. As instituições de guardas-mirins realizam um trabalho social dando oportunidade a seus integrantes de dar os primeiros passos no caminho do trabalho e da convivência social. Reconhecer a relação de emprego quando da existência de trabalho educativo seria penalizar as empresas que colaboram com tais instituições, impondo um ônus a quem na verdade mereceria aplausos. (TRT – 15ª Reg. – Proc. 33.374/98 – (15.680/00) – 5ª T. – Rel.: Juíza Eliana Felipe Toledo. DOESP 02.05.2000). Revista Síntese Trabalhista. Out. 2000, p. 78.
41. RELAÇÃO DE EMPREGO. MENOR. CONFIGURAÇÃO. Deve o magistrado buscar a verdade em todos os elementos probatórios trazidos aos autos, detectando os diversos indícios que levam à configuração dos elementos caracterizadores da natureza do contrato de trabalho que, muitas vezes, se encontram mascarados. Tem, assim, direito aos benefícios da legislação obreira o menor que presta serviços de natureza não eventual, mediante subordinação e recebimento de salário, embora procure o verdadeiro empregador descaracterizar o contrato de trabalho face a existência de convênio firmado com entidade assistencial. Em tais condições, nega-se provimento ao apelo do recorrente. TRT-PR-RO-3647/91 (Ac. 2ª T – 5388/92). Rel.: Juiz João Antonio Gonçalves de Moura. DJPR, 17.7.92, p. 54. Julgados Trabalhistas Selecionados. Iwany Ferrari e Melchíades Rodrigues Martins. v. II. São Paulo: LTr, 1993, p. 497.
42. OLIVEIRA, Oris. *Op. cit.*, p. 165. Assevera o autor que o Decreto-Lei 2.318/86 invadiu a reserva legal, legislando sobre matéria de competência do Congresso Nacional. Alega que “objetivamente falando, não deveria existir dois tipos de trabalho, o do ‘menor assistido’ e o do não assistido. Na verdade, criou-se uma discriminação não em razão da idade, sexo, cor, credo religioso, mas fundamentada na pobreza, rotulada de ‘situação irregular’”. No mesmo sentido: FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O direito à profissionalização, corolário da proteção integral das crianças e adolescentes. *Direito do Trabalho*. Estudos. São Paulo: LTr, 1995, p. 479. Coord. José Affonso Dallegrave Neto.

DOUTRINA

nistério Público do Trabalho e, onde não houver, pelo curador à lide nomeado pelo juiz ou presidente da Vara (art. 793 da CLT e Lei Complementar nº 75/93, art. 83, V).

Indaga-se se *o menor de dezoito anos e maior de quatorze pode ser interrogado*. Entendemos que sim, desde que assistido pelo responsável legal (pai, mãe, tutor, curador), pois se ele está apto a trabalhar, evidentemente que deve prestar esclarecimentos a respeito da relação de emprego; o mesmo ocorre com o menor na faixa etária compreendida *entre quatorze e dezesseis anos, se for aprendiz*. Se desse interrogatório resultar a confissão, ela será válida. Inteligência do art. 7º, XXXIII, da Constituição de 1988 e 792 da CLT. A matéria é, contudo, controvertida.

Enseja igualmente controvérsia o fato de o menor de dezesseis anos poder testemunhar. É que a legislação processual civil estabelece tal limite (art. 405, III, do CPC). Entendemos que se o menor de dezesseis anos pode trabalhar como aprendiz, deverá também ser ouvido como informante a respeito de fatos que presenciou durante a relação de emprego, desde que assistido pelo responsável legal.⁴³ A esse fato acresce a circunstância de que a descontração natural que a idade lhe proporciona pode tornar o depoimento até mais precioso do que aquele prestado pelos adultos.⁴⁴

43. TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *A prova no processo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 310.

44. VARELA, Antunes. *Manual de Processo Civil*. 2. ed. Coimbra Editora Ltda., 1985, p. 611, item 195.