

O Estatuto da Criança e do Adolescente na erradicação do trabalho infantil

Sandra Ressel

Resumo: O presente compêndio tem como objetivo fornecer aos acadêmicos e profissionais operadores do direito, subsídios de grande valia sobre a erradicação do trabalho infantil. Desta forma, objetiva-se esclarecer que o menor, perante o Estatuto da Criança e do Adolescente aplicado no Brasil atualmente, tem proteção legal, sendo permitido seu trabalho apenas a partir dos quatorze anos, na condição de aprendiz. A respeito da matéria em estudo, demonstrar-se-á quais os direitos, deveres e aspectos fundamentais que o Estatuto da Criança e do Adolescente impõe ao menor aprendiz. Objetiva-se também demonstrar que o Estatuto da Criança e do Adolescente é claro ao permitir o trabalho ao maior de dezesseis anos, mas que essa permissão ainda encontra restrições, diferenças essas que serão especificadas. Investiga-se aqui ainda, se o menor está matriculado e freqüentando regularmente a escola, pode ter um contrato de estágio e quais as regras fundamentais para que este contrato possa ser formulado. Ainda assim, estuda o tema, tendo como base, um breve histórico dos direitos trabalhistas do menor e juntamente a definição do que no Estatuto deve ser entendido como criança.

Palavras-chaves: trabalho infantil, erradicação, direito do menor.

HISTÓRIA DOS DIREITOS TRABALHISTA DO MENOR

Baseado nos ensinamentos de Tavares (2001) pode-se verificar que nos povos antigos, os filhos menores sequer eram considerados sujeitos de direito e sim, servos da autoridade paterna.

O filho vivia sob o poder absoluto do seu senhor, como coisa de sua propriedade, sendo objeto de direito e não sujeito de direito.

De acordo com Vianna (2004), "o trabalho infantil ficou visível na Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra, no século XVIII, onde os menores começavam a trabalhar por volta dos seis anos de idade, com funções extenuantes, sem repouso e recebendo cerca de ¼ do salário garantido a um adulto."

Em 1802, no Reino Unido, foi criada a primeira lei de proteção ao trabalho do menor, que definiu como idade mínima para o trabalho, a de oito anos e proibiu o trabalho noturno ao menor.

Mo entanto, longe das zonas industriais, as crianças se ocupavam da agricultura e dos trabalhos domésticos.

Ao tratar sobre a evolução do direito do menor, Tavares (2001) especificou os grandes avanços que ocorreram, sendo que, no Brasil, o Decreto nº. 1313, de 1891, limitou a idade mínima para o trabalho do menor em doze anos, admitido porém, o trabalho do menor a partir dos oito anos, na função de aprendiz, nas fábricas de tecidos.

O limite da jornada de trabalho era de sete horas diárias para o trabalhador menor de quatorze anos e de nove horas para o trabalhador que possuísse entre quatorze e dezoito anos.

Já em 1917, esse limite foi unificado em seis horas diárias.

Mas foi em 1924 em Genebra, na Suíça, que a Liga das Nações deu o ponto de partida para o avanço dos direitos infantis, com a Declaração dos Direitos da Criança.

Em 1948, ao publicar a Declaração dos Direitos Humanos, a ONU ampliou tais direitos.

O maior avanço mundial em relação aos direitos trabalhistas do menor ocorreu no ano de 1959 quando a Organização das Nações Unidas (ONU), publicou a Declaração Universal dos Direitos da Criança, que foi adotada como lei em quase todas as nações filiadas à ONU.

A referida Declaração, em seu artigo 9, define que: "a criança deve ser protegida contra toda forma de abandono, crueldade e exploração. Não será objeto de nenhum tipo de tráfico, bem como, não se deverá permitir que a criança trabalhe antes de uma idade mínima adequada; em caso algum será permitido que a criança se dedique, ou a ela se imponha, qualquer ocupação ou emprego que possa prejudicar sua saúde ou sua educação, ou impedir seu desenvolvimento físico, mental ou moral."

A mesma Organização, na Convenção das Nações Unidas sobre os direitos da criança e do adolescente, que ocorreu em 20 de novembro de 1989, publicou documento, que

em seu artigo 32 prevê a obrigatoriedade de o Estado proteger a criança do trabalho que constitui uma ameaça à sua saúde, educação, ao seu desenvolvimento, estabelecendo idades mínimas para a admissão em emprego e regulamentação das condições permitidas para o trabalho do menor.

A DIVERGÊNCIA LEGAL NO QUE TANGE À DEFINIÇÃO DE CRIANÇA

As legislações nacionais e internacionais divergem quanto à definição do que se deve entender por criança.

A lei nº. 8.069, de 13 de julho de 1990, (Estatuto da Criança e do Adolescente) menciona que “criança é aquela pessoa menor de 12 anos de idade”.

A Organização Internacional do Trabalho classifica como criança, os seres humanos até os 15 anos de idade.

Já a Convenção sobre os Direitos da Criança, ratificada pelo Brasil, considera como criança a pessoa com menos de 18 anos de idade.

Para fins didáticos, adotamos o critério utilizado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente.

DO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

O Estatuto da Criança e do Adolescente vislumbra educação em seu sentido mais amplo, englobando o ensino regular e atividades educativas informais.

A Constituição Federal define ainda, a necessidade da educação para o trabalho.

A lei cita o termo ensino metódico, que deve ser ministrado em entidades apropriadas, como os SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) e SENAR (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural).

O Estatuto da Criança e do Adolescente em seu artigo 53 prevê os direitos da criança e do adolescente, da seguinte forma: A criança e o adolescente têm direito à educação, visando ao pleno desenvolvimento de sua pessoa, preparo para o exercício da cidadania e qualificação para o trabalho, assegurando-lhes: I- igualdade de condições para o acesso e permanência na escola; II- direito de ser respeitado por seus educadores; III- direito de contestar critérios avaliativos, podendo recorrer às instâncias escolares superiores; IV- direito de organização e participação em entidades estudantis; V- acesso à escola, pública e gratuita próxima de sua residência.

O Estatuto da Criança e do Adolescente em seu artigo 54, define os deveres do Estado em relação à criança e ao adolescente: É dever do Estado, assegurar à criança e ao adolescente: I- Ensino fundamental, obrigatório e gratuito, inclusive para os que a ele

não tiverem acesso na idade própria; II- progressiva extensão da obrigatoriedade e gratuidade do ensino médio; III- atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino; IV- atendimento em creche e pré-escola às crianças de zero a seis anos de idade; V- acesso aos níveis mais elevados de ensino, de pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um; VI- oferta de ensino noturno regular, adequado às condições do adolescente trabalhador; VII- atendimento no ensino fundamental, através de programas suplementares de material didático- escolar, transporte, alimentação e assistência à saúde. Parágrafo 1º- O acesso ao ensino público e gratuito é direito público subjetivo; Parágrafo 2º- O não- oferecimento do ensino obrigatório pelo Poder Público ou sua oferta irregular importa responsabilidade da autoridade competente.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), em seus artigos 60 a 69, trata da profissionalização e proteção do trabalho, nos seguintes aspectos:

- é proibido qualquer trabalho ao menor de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz.

São princípios da garantia da formação técnico-profissional: garantia de acesso e freqüência ao ensino regular, atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente e horário especial para o exercício das atividades.

O artigo 65 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) define que o trabalhador aprendiz tem direitos trabalhistas e previdenciários.

Nos mesmo diploma legal, o artigo 67 traz as proibições, os casos em que não é permitido o trabalho do menor, sendo: o trabalho noturno, sendo considerado este o realizado no período entre 22h de um dia e 5h do outro dia; o trabalho perigoso, penoso ou insalubre, de acordo com as definições da lei trabalhista;o realizado em locais prejudiciais à formação e desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e o realizado em locais e horários que não permitem que o adolescente frequente regularmente a escola.

O adolescente tem direito à profissionalização e a proteção no trabalho, desde que sejam observados os seguintes aspectos: respeito à condição peculiar de pessoa humana em desenvolvimento e capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

O artigo 149 do ECA define que compete à autoridade judicial , disciplinar, por meio de portaria, ou autorizar, por meio de alvará: a entrada de criança e adolescente desacompanhada dos pais em: estádio, ginásio, campo desportivo, bailes, promoções e boates; casa que explore diversões eletrônicas; estúdios cinematográficos de teatro, rádio e tv e a participação destes em espetáculos públicos e certames de beleza.

Ou seja, na maioria dos aspectos, o Estatuto apenas regulamentou as situações já previstas na CLT.

O trabalho, que normalmente dignifica a vida humana, deve ser propiciado ao adolescente, com os cuidados que exige a sua condição peculiar de pessoa em fase de desenvolvimento físico, mental, social, moral e espiritual de tal maneira que não prejudique a sua ulterior maturação.

O DIREITO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO E O TRABALHO DO MENOR

A Constituição Federal é a lei maior da República Federativa do Brasil, sendo que o que esta regulamenta, jamais poderá ser contradito por qualquer outra legislação.

Portanto, a legislação trabalhista, no que se refere ao menor, foi alterada em alguns aspectos, em 1988, quando entrou em vigor a atual Constituição Brasileira.

De acordo com o art 7º, XXXIII, da Constituição Federal, é proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho aos menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

No mesmo diploma legal, o art. 227 define como deveres da família, da sociedade e do Estado, “assegurar à criança e ao adolescente o direito à vida, saúde, alimentação, educação, lazer, profissionalização, cultura, dignidade, respeito, liberdade, convivência familiar e comunitária, além de colocá-lo a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

No parágrafo 3º, define-se que o direito de proteção especial abrange os seguintes aspectos:

I-idade mínima de 14 anos para admissão ao trabalho;

II-garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III-garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola.

Dentro da hierarquia das leis, no que não disponha a Constituição, ou no que esta exige regulamentação, segue-se a legislação ordinária específica, que no caso do tema citado, é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dispõe um capítulo exclusivo para a proteção dos direitos do menor, nos artigos 402 a 411, sendo: Desde a entrada em vigor do Novo Código Civil, em 2002, é considerado menor, para efeitos da lei trabalhista, o trabalhador entre quatorze e dezoito anos.

O trabalho que normalmente dignifica a vida humana, deve ser propiciado ao adolescente, com os cuidados que exige a sua condição peculiar de pessoa em fase de desenvolvimento físico, mental, moral e espiritual, de tal maneira que não prejudique a ulterior maturação. (TAVARES, 2001, p. 101)

O TRABALHO DO MENOR RELATIVAMENTE CAPAZ (ENTRE DEZESSEIS E DEZOITO ANOS)

O artigo 403 da CLT dispõe rigidamente “É proibido qualquer trabalho ao menor de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos”

O Código Civil Brasileiro, em seu Artigo 4º, dispõe que serão relativamente incapazes os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos, sendo que, em relação a estes, o trabalho é permitido, mas seguirá algumas normas específicas:

- Não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários que não permitam a frequência à escola;
- É vedado o trabalho noturno, considerado este o realizado no período entre 22 h de um dia e 5h do outro dia.
- Não será permitido também, o trabalho em locais e serviços perigosos e insalubres, bem como em locais ou serviços que prejudiquem à sua moralidade.

Considera-se, de acordo com o parágrafo 3º, do Art 405, da CLT, prejudicial à moralidade do menor, o serviço: a) prestado de qualquer modo em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos; b) empresas circenses, em função de acrobata, saltimbancos, ginastas ou semelhante; c) produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam prejudicar à sua formação moral; d) venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

Em relação ao trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros, este dependerá de autorização do Juiz da Infância e da Juventude, que verificará se a ocupação é indispensável para a subsistência do menor, dos pais, avós ou irmãos, e se dessa não advir prejuízo à sua formação moral,

O responsável legal do menor poderá pleitear na justiça a extinção do contrato de trabalho, quando possa acarretar prejuízos de ordem física ou moral.

Em relação à duração da jornada de trabalho, dispõe o artigo 413 da CLT, que a prorrogação só poderá ocorrer por duas horas, desde que o excesso de um dia seja compensado pela diminuição em outro, com limite de quarenta e oito horas semanais, ou excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de doze horas, com acréscimo de 25% sobre o valor da hora normal, desde que o trabalho do menor seja imprescindível.

O artigo 424 da CLT define os deveres do responsável pelo menor, em relação a questões trabalhistas: afastar o menor de emprego que diminua consideravelmente o seu tempo de estudo, reduza seu tempo de repouso ou prejudique sua educação moral.

DA APRENDIZAGEM

O artigo 428, da CLT, define o contrato de aprendizagem: “É o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 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.

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

O parágrafo 1º, do referido artigo, define que a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvida sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

O mesmo artigo, do mencionado diploma legal, em seu parágrafo 2º, define: ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário-mínimo-hora.

Segue-se, com o parágrafo 3º, onde se define que o contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por prazo superior a dois anos.

No parágrafo 4º, do supra-citado artigo, a formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

O artigo 432 da CLT define que a jornada de trabalho do menor será de seis horas diárias, vedada a prorrogação e a compensação.

A exceção encontra-se prevista no parágrafo 1º, hipótese em que poderá ser de até oito horas, em caso de o menor já ter completado o ensino fundamental e computadas as horas de aprendizagem teórica.

O artigo 433 da CLT define como se dará a extinção do contrato de aprendizagem: a) ao completar dezoito anos; b) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; c) falta disciplinar grave; d) ausência injustificada à escola que implique na perda do ano letivo; f) a pedido do aprendiz.

Ainda em relação ao tema Aprendiz, o Decreto Lei nº 31.546, de 06 de outubro de 1952, dispõe que, tendo em vista o fato de que, por força da legislação vigente, algumas obrigações decorrentes do contrato de aprendizagem são diversas das que

advêm do contrato de trabalho comum, impondo-se, portanto a conveniência de ser regulamentado o conceito de empregado aprendiz.

Desta forma, tem-se, descrito no Artigo 1º do Decreto Lei nº 31.546/52, o conceito do termo aprendizagem:

Art. 1º. Considera-se de aprendizagem o contrato individual de trabalho realizado entre um empregador e um trabalhador maior de 14 e menor de 18 anos, pelo qual, além das características mencionadas no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, aquele se obriga a submeter o empregado à formação profissional metódica do ofício ou ocupação par cujo exercício foi admitido e o menor assume o compromisso de seguir o respectivo regime de aprendizagem. (Decreto Lei nº 31.546, de 06 de outubro de 1952)

Entender-se-á por sujeito à formação profissional metódica de ofício ou ocupação, o trabalhador menor matriculado em curso do SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) ou SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) ou em curso por eles reconhecido nos termos da legislação que lhes for pertinente, ou ainda, o trabalhador menor, submetido, no próprio emprego, à aprendizagem metódica de ofício ou ocupação para as quais não existam cursos em funcionamento no SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) ou SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), de ofício ou ocupação para cujo preparo existam cursos do SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), ou SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), quando não possam estes aceitar a inscrição do menor, por falta de vaga, ou não mantiverem cursos na respectiva localidade.

Caberá ao SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), e ao SENAC (serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) estabelecer os ofícios e ocupações objeto de aprendizagem metódica nos seus cursos, bem como as condições de seu funcionamento e duração, nos limites da legislação vigente.

A validade dos contratos de aprendizagem dependerá da regularidade destes, conforme previstos no decreto mencionado, sendo inválidos aqueles cuja duração ultrapassar os limites determinados ou se não houver sido efetuada previamente a anotação do contrato de aprendizagem na Carteira do Menor.

DO CONTRATO DE ESTÁGIO

A Lei 6494/77, que regulamenta a possibilidade do estágio, prevê que “as pessoas jurídicas de Direito Privado, os órgãos da Administração Pública e as instituições de ensino podem aceitar como estagiários, os alunos matriculados em cursos vinculados ao ensino privado e particular (superior, profissional de nível médio, médio e educação especial).

O estágio deve proporcionar experiência prática. Dar-se-á mediante a assinatura de um termo de compromisso entre o estudante e a parte interessada, com interveniência da instituição de ensino.

Não cria nenhuma espécie de vínculo empregatício, tendo o estagiário o direito de receber bolsa.

CONCLUSÕES

Através do estudo deste assunto e na elaboração deste trabalho, podemos perceber claramente que nos últimos anos, um problema social tem sido a tônica das discussões de vários setores da sociedade, profissionais, advogados entre outros: o direito do menor.

Assim também tentou-se mostrar que a erradicação do trabalho infantil conclama a todos para a conscientização de que trabalho infantil não é solução, é um enorme problema, que está em grande parte na raiz das desigualdades sociais.

É certo que muito já foi feito, mas muito ainda precisa ser alcançado.

É preciso que os adultos tenham consciência de que “criança não trabalha, criança dá trabalho.”

Toda criança possui plena dignidade como ser humano e esta é uma verdade inquestionável, aceita e positivada universalmente, inscrita no texto da Convenção sobre os Direitos da Criança, adotada em 1989 pela ONU – Organização das Nações Unidas, que reconhece a todas as pessoas com menos de 18 anos de idade, os direitos humanos fundamentais, como a vida, a liberdade, a saúde, a assistência, a educação e a proteção.

Referências

- BRASIL, **Consolidação das leis Trabalhistas**, 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2004;
- BRASIL, **Constituição Federal**, 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2002;
- BRASIL, Lei nº 9 615/77, disponível em :
<http://www.crasp.com.br/estagio/LEIDOESTAGIO.html>. Dispõe sobre o Estágio.
- BRASIL, O <http://www.crasp.com.br/estagio/LEIDOESTAGIO.html>. Dispõe sobre o Estágio.
- Novo Código Civil**, Brasília: Senado Federal, 2002;
- MARÇURA, Jurandir Norberto; CURY, Munir; DE PAULA, Paulo Afonso Garrido. **Estatuto da Criança e do Adolescente Anotado**. 3º Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002;
- TAVARES, José de Farias. **Direito da Infância e da Juventude**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001;
- VIANNA, Guarani de Campos. **Direito Infante Juvenil: Teoria, prática e aspectos multidisciplinares**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2004;

Acesso: 26 de Junho de 07