
Trabalho infantil: as contribuições do direito para sua erradicação

Bruna Gabriela Linares*

Maria Cláudia Maia**

1 INTRODUÇÃO

A exploração da criança e do adolescente frente o trabalho, se verificou em determinadas épocas na história. No entanto, as piores formas de exploração se visibilizaram na Revolução Industrial (1760), com excesso de trabalho, acarretando problemas de saúde e no desenvolvimento da criança e do adolescente.

Assim, a busca pela proteção de seus direitos e a ocupação na sociedade como sujeitos de direitos foram alcançadas gradativamente.

O presente trabalho tem por objetivo explicar as garantias Constitucionais e infraconstitucionais no tocante a exploração da criança e do adolescente frente ao trabalho Infantil.

*Aluna do 4º Ano do Curso de Direito das Faculdades Integradas de Bauru – FIB.

**Mestre em Direito Constitucional, Especialista em Direito e Processo do Trabalho, Professora do Curso de Direito das Faculdades Integradas de Bauru – FIB.

Assim, a abordagem do trabalho infantil, que tem como escopo toda forma de trabalho exercida por crianças e adolescentes, abaixo da idade mínima legal permitida para o trabalho, será analisado os tipos de proteção pertencente ao direito da criança e do adolescente.

Entre esses direitos, será exposta a busca pela erradicação do Trabalho Infantil, que tem sido amparada por inúmeras legislações, entre elas, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que visa proteger integralmente qualquer abuso físico, psíquico e moral da criança no tocante ao trabalho, proporcionando o trabalho educativo como meio de educação. Também será analisada a participação do Estado, família e sociedade na contribuição para eliminação do trabalho infantil.

Na outra esfera do direito, composta por legislações trabalhistas, será estudada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tem como base norteadora a proteção da criança e do adolescente, como sujeitos de direito, na posição de empregados e aprendizes, e suas particularidades. Neste capítulo específico, comportará destrinchar a especificidade do trabalho infantil, desde seu surgimento até legalização do trabalho do menor que tem quatorze anos, ao menor que tem dezoito anos.

A proteção contra o trabalho infantil, não atinge somente no âmbito Nacional, mas também no plano Internacional, que tem demonstrado a preocupação e a sensibilidade em relação a dignidade das crianças e adolescentes, protegendo-as de qualquer forma de exploração, conferindo-as o direito à saúde, a educação, a cultura, entre outros.

Assim, a análise das principais Convenções 138 e 182 da OIT é importante para que possa ser demonstrado a eficácia no combate ao trabalho infantil.

Por fim, será exposto a participação do conselho tutelar, que tem como fundamento zelar pelo cumprimento das leis relativas aos menores, e o exame as políticas públicas, que tem como o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) a fonte de retirada da criança e do adolescente frente ao trabalho.

Logo, o objeto de estudo é demonstrar à sociedade que o trabalho infantil é proibido, e que o início para as atividades laborais e o trabalho do menor são desenvolvidos de maneira diferenciada, visando sua situação peculiar de pessoa em desenvolvimento.

2 ORIGEM DO TRABALHO

A palavra *trabalho*, segundo algumas conceituações dicionárias, advém do latim vulgar *tripaliare*, que denomina um instrumento de tortura formado por três (tri) paus (paliu). Desse modo, o significado trabalhar significa ser torturado no tripaliu. (BARROS, 2010).

Conserva-se a ideia de que os primeiros trabalhos a serem realizados surgiram após a Criação do Mundo, que narra a sua origem: “Deus acabou no sétimo dia a obra que tinha feito; e descansou...” (Gen. 2, 2). Logo após, conta-se que: “E tomou o Senhor Deus o homem e pôs no jardim do Éden para cultivar e guardar (Gen. 2:15). Apesar disso, entende-se que o Cristianismo influenciou positivamente na ideia de trabalho como um valor. Ao ser realizado pelo ser humano, o qual foi criado à imagem e semelhança de Deus, sendo dotado de inteligência para exercer a sua atividade criadora neste mundo. (BARROS, 2010).

Após a desobediência praticada pelo homem no jardim do Éden, o trabalho foi uma forma de punição, com caráter penoso, como narra o livro de Gênesis, 3, 17-19: “Porque deste ouvido à voz a tua mulher, e comeste da árvore, que tinha ordenado que não comesses, a terra será maldita por tua causa, tirarás dela sustento com trabalhos penosos. (BARROS, 2010).

Foi na fase pré-histórica (4000 a.C), que visibilizamos as primeiras comunidades, que corresponderia a um período da humanidade, onde o homem aprendeu a viver em comunidade, a utilizar o fogo, a domesticar animais e a produzir alimento, dando a origem à agricultura, o seu trabalho era realizado em conjunto, em prol da sobrevivência de todos. Além disso, criou a linguagem como meio de comunicação, a pintura, a cerâmica, as primeiras organizações sociais e políticas e inventou a escrita (BARROS, 2010).

Na idade antiga, o trabalho tinha conotação de escravidão, onde o escravo assemelhava-se a uma coisa que pertencia ao amo ou senhor, sendo sujeito de propriedade, destituído do direito à vida e ao tratamento digno.

No início da idade média o trabalho escravo foi desaparecendo, dando lugar ao feudalismo, economia agrária, o trabalho era confinado ao servo, onde havia um regime de servidão, em que o senhor feudal dava proteção e política aos servos, que não tinham liberdade. Os servos eram obrigados a entregar parte da produção rural aos senhores feudais como contraprestação pela permanência e uso da terra, bem como pela defesa recebida. (MARTINS, 2010).

2.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A primeira inovação feita pelo Brasil, observa-se no trabalho escravo, onde foi abolido em 13 de maio de 1891, pela Lei Áurea. Logo em seguida as Constituições brasileiras versaram apenas sobre o Estado, o sistema de governo e, posteriormente as especificidades do Direito do Trabalho.

A Constituição de 1824 limitou em assegurar a liberdade de trabalho, em se art. 179, dispõe:

XXIV. Nenhum gênero de trabalho, de cultura, industria, ou commercio pôde ser prohibido, uma vez que se opponha aos costumes públicos, a segurança, e saúde dos Cidadãos.

XXV. Ficam abolidos as Corporações de Offícios, seus Juizes, Escrivães, e Mestres. (BRASIL, 1824).

A Constituição de 1891, em seu art.72, garante a brasileiros e estrangeiros residentes no País, inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade [...], no que diz: “A todos é licito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública”.

Já a Constituição de 1934, foi a pioneira a tratar da ordem econômica e social, ao descrever em ser art. 120, que os sindicatos e associações profissionais serão reconhecidos perante a lei. É de se notar que foi a primeira Constituição a tratar de salário mínimo, da jornada de oito horas, das férias anuais remuneradas, da proibição de qualquer trabalho a menor de 14 anos, do trabalho noturno a menores de 16 anos em industrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres. Assegurou ao trabalhador indenização dispensado sem justa causam repouso *hebdominario*, de preferência aos domingos (CARVALHO, 2010).

A Constituição de 1946 assegurou o princípio da isonomia, vedando diferenças salariais para o mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil. Instituiu a participação do trabalhador nos lucros da empresa, revogou o decreto de 1940 que permitia que as mulheres recebessem salários inferiores aos dos homens. O descanso semanal passou a ser remunerado, a estabilidade no emprego foi estendida ao meio rural, o trabalho noturno passou a ser proibido pelos menores de 18 anos e não de 16 anos, institui a assistência aos desempregado e a obrigatoriedade de o empregador fazer seguro contra acidente (CARVALHO, 2010).

A constituição de 1967, no ser art. 150, assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País, inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à

segurança e à propriedade, nos seguintes termos: “Nenhuma associação a liberdade de associação. Nenhuma associação poderá ser dissolvida, senão em virtude de decisão judicial (MARTINS, 2010).

Foi nesta Constituição com a Emenda Constitucional n. 1, de 1969, introduziram o regime do FGTS que, de início, conviveu com o da estabilidade da indenização. Também foi colocado o salário família assegurado aos dependentes do trabalhador. Em relação a idade mínima de trabalho dos menores foi reduzida para 12 anos. Garantiu a aposentadoria aos 30 anos da mulher, com vencimento integral (CARVALHO, 2010).

Por fim, a Constituição da República de 1988 trouxe diversas medidas e modificou em alguns aspectos o sistema jurídico da relação de trabalho.

Entre suas inovações, há de se citar o FGTS, que antes era garantia o trabalhador urbano, agora, estendida ao trabalhador rural.

O salário mínimo, antes regionalizado, foi unificado no território nacional. Deve atender à necessidade básica, como educação, saúde, lazer e previdência social, além, de outras, como a alimentação, vestuário, higiene e transporte.

O piso salarial foi uma das inovações da atual Constituição.

No que se trata a jornada de trabalho, continua de 8 horas, sendo a carga horária semanal reduzida para 44 horas, diferentemente da antiga Constituição no qual era 48 horas.

Uma grande mudança obtida foi a de horas extras, que antes era de 20% ou 25%, passou a ser 50%, no mínimo.

Foi assegurado o repouso semanal remunerado, aos domingos. Quanto as férias, já tratadas em Constituições anteriores, tiveram sua remuneração em 1/3.

Quanto a licença maternidade, foi alongada de 84 para 120 dias, sendo conferido a licença- paternidade de cinco dias.

Outra inovação de suma importância tratada pela Constituição, se refere a mulher no mercado de trabalho, onde em seu art. 5º, inciso I, assegura que: “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

É proibida a diferença de salário, de exercício de função por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Sendo vedada a discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Entre outras medidas de suma relevância.

Por fim, a Constituição de 1988, que hoje vigora, ao incorporar direitos trabalhistas essenciais, inéditos à época no texto constitucional e já incorporados definitivamente ao cotidiano das relações formais de trabalho, cumpriu com

seu mister de assegurar aos brasileiros direitos sociais essenciais ao exercício da cidadania. A palavra “trabalho”, que na concepção antiga tinha o sentido de sofrimento e esforço, ganhou, assim, uma roupagem social, relacionada ao conceito de dignidade da pessoa humana.

3 CRIANÇA E ADOLESCENTE NA VISÃO DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Ao tratarmos, neste trabalho, sobre a criança e ao adolescente, se faz necessário uma breve exposição e conceituação de suas particularidades. É sabido, que diversos são os campos que buscam o estudo da criança e adolescente, como a antropologia, psicanálise, psicologia, educadores, entre outros. Logo, na esfera jurídica não poderia ser diferente, passar por essa análise será de suma importância para que à frente possa ser demonstrada a distinção que o Direito traça quanto aos mesmos.

A criança é um ser humano de pouca idade, que compreende o período do crescimento, da fase do nascimento até a puberdade. Já o adolescente está em uma fase caracterizada por mudanças, pelo conflito, onde deixa de ser criança, mas não se sabe ao certo quem é, pois ainda não é um adulto.

Superado este momento de conceituação da criança e do adolescente, fora da ótica jurídica, é de suma importância a análise na seara do Direito. Segundo Martins “menor é o trabalhador de 14 a 18 anos. É a pessoa que ainda não tem capacidade plena, ou seja, é a pessoa não adulta” (MARTINS, 2010, pág. 624).

O mesmo autor apresenta uma síntese aprofundada no que se refere o menor, como cita:

A palavra menor normalmente é utilizada no Direito Civil ou Penal para significar inimputabilidade daquela pessoa, o que não ocorre no Direito do Trabalho. No Direito Civil, faz a distinção entre menor de 16 anos ou impúbere, que deve ser representado pelos pais para a prática de atos civis e que é absolutamente incapaz (art. 3º, I, do CC). São relativamente incapazes os maiores de 16 anos e menores de 18 (art. 4º, I, do CC), que são os menores púberes, que serão assistidos pelos progenitores. A capacidade absoluta dá-se aos 18 anos, ou seja, quando cessa a maioridade (art. 5º do CC). No Direito Penal, considera-se que os menores de 18 anos são penalmente inimputáveis [...] a rigor, a palavra *menor* nada significa, apenas coisa pequena (MARTINS, 2010, pág. 624).

O termo “menor” tem sido utilizado mais para demonstrar a incapacidade daquela pessoa para os atos da vida civil. Mas, os termos mais corretos são criança e adolescente, segundo Martins:

O menor não é incapaz de trabalhar, ou não está incapacitado para os atos da vida trabalhista; apenas, a legislação dispensa-lhe uma proteção especial. Daí por que os termos a serem empregados são criança e adolescente. (MARTINS, 2010 p. 624)

Conforme mencionado, a conotação mais adequada é criança e adolescente, não simplesmente pelas diferenças fisiológicas, mas sim, porque o próprio ordenamento jurídico assim já faz. A atual Constituição, nesse, aspecto, adotou a referida nomenclatura, em seu art. 227, no que diz: “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança ao adolescente [...]”. Outra menção se fez no Capítulo VII do Título VII (Da Ordem Social) que empregou expressamente a denominação “Da Criança e do Adolescente”, fazendo essa distinção.

Tal nomenclatura (criança e adolescente), não é empregada somente na Constituição Federal, tendo sido editada na Lei nº 8.069, de 13-7-90, que é denominada “Estatuto da Criança e do Adolescente”. Já a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), utiliza o termo “menor”, sendo que o termo mais correto é criança e adolescente, entendendo que o *menor* denota incapacidade para os atos da vida civil, o que não se é demonstrado na CLT, onde o menor é capacitado para trabalhar e capacitada para os atos da vida trabalhista.

Outro requisito que se faz importante para a distinção da criança e do adolescente, se refere a idade. A Constituição Federal só menciona em seu art. 7º inciso XXXIII a proibição do trabalho, no que diz: “[...] menores de 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 anos (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos”. Entretanto é compreensível o espírito do constituinte em verificar a faixa etária da criança e do adolescente.

A conceituação de criança e adolescente, somente foi destrinchada para demonstração da idade permitida ao trabalho e os reais problemas que isto poderá causar aos mesmos.

4 ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

Em 1927 foi promulgado o primeiro Código de Menores do Brasil (Decreto nº 17943-A, de 12 de outubro de 1927), considerado o primeiro documento legal para a população menor de 18 anos: o Código de Menores, que ficou popularmente conhecido como Código Mello Mattos, em homenagem ao autor do projeto (BARROS,2010).

Em 1979 foi criado o código (Lei 6.667, de 10 de outubro de 1979), que constitui uma revisão ao Código de 1927, adotou novas diretrizes, impondo a doutrina jurídica

de proteção do “menor em situação irregular”, que abrange os casos de abandono, prática de infração penal, desvio de conduta, falta de assistência ou representação legal (BARROS, 2010).

O Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei n. 8.066 de julho de 1990, criado após a Constituição Federal de 1988 e traz em seu Estatuto providências em relação ao: “Direito à vida e a saúde”, “Direito a Convivência Familiar”, “Direito a Educação”, “Lazer”, “Direito a Profissionalização”, entre outros direitos.

4.1 PROTEÇÃO INTEGRAL

Com o surgimento da constituição Federal (1988), e posteriormente o Estatuto da Criança (1990) se evidencia, não mais, a doutrina da proteção dos mesmos em “situação irregular”, mas sim, a doutrina da proteção integral.

A teoria de proteção integral, parte da compreensão de que as normas que cuidam de crianças e de adolescentes devem concebê-los como cidadãos plenos, porém sujeitos à proteção prioritária, tendo em vista que são pessoas em desenvolvimento físico, psicológico e moral.

4.2 PROTEÇÃO FAMILIAR, ESTATAL E SOCIAL

O Estatuto da criança e do adolescente tem como uma de suas primícias, além da proteção integral, a proteção dada a família, Estado e sociedade, assim como refletido no artigo 4º do ECA:

Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária (BRASIL, 1990).

O dever do Estado é garantir que esses direitos sejam resguardados, garantir a proteção à criança e ao adolescente em situação peculiar de desenvolvimento.

Neste sentido, citam os autores Willemam, Policani, Ribeiro, Fernandes (2010, pág. 5):

O papel Estado, desta forma, assume seu papel de ser o maior responsável pela promoção de meios que garantam às crianças e aos adolescentes seus direitos, respeitando sua condição de pessoa em desenvolvimento resguardada pelo princípio constitucional de dignidade da pessoa humana. Desta forma, cumpre ao Estado executar, fazer cumprir as leis que editou, além de formular e regulamentar as que faltam. (WILLEMANN, et al, 2010)

O capítulo III da mesma lei, prevê em seu artigo 19 “Toda criança ou adolescente

tem direito a ser criado e educado no seio da família e, excepcionalmente, em família substituta, assegurada a convivência famílias e comunitária, e em ambiente livre da presença de pessoas dependentes de substâncias entorpecentes.”

Os pais estão incumbidos do dever de sustento, guarda e educação dos filhos menores, cabendo-lhes ainda, no interesse destes, “a obrigação de cumprir e fazer cumprir determinações judiciais”. A constituição Brasileira de 1988 cita em seu Capítulo VII, art. 226 - A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

A importância da família na vida do indivíduo é imensurável, vez que, a partir dela que ele adquire os primeiros conceitos que formarão os pilares de seu caráter e servirão de orientação para os caminhos a serem trilhados em toda a sua trajetória de vida.

Por fim, o dever da sociedade, que poderá ajudar em denúncias, quando se ver deparado com o trabalho infantil.

5 ORIGEM DO TRABALHO INFANTIL

É sabido, que desde os tempos mais remotos, a mão- de -obra infantil já era utilizada, caracterizando o trabalho infantil. Neste sentido, Lima (2008) traça uma breve exposição:

No Egito, sob as dinastias XII a XX, sendo todos os cidadãos obrigados a trabalhar, sem distinção de nascimento ou fortuna, os menores estavam submetidos ao regime geral e, como as demais pessoas, trabalhavam desde que tivessem relativo desenvolvimento físico. Em Roma e na Grécia antigas, a escravidão era lícita, e os filhos dos escravos pertenciam aos amos ou senhores, trabalhando para estes sem remuneração. (LIMA, 2008)

Embora se faça menção a estes relatos históricos, é de suma importância visualizar que o trabalho se utilizando da criança ou do adolescente sempre existiu, segundo pesquisadores históricos. Entretanto, à análise do referido trabalho é buscar a origem do *Trabalho infantil* em relatos históricos que acarretaram impactos e conceberam novas formas de se pensar na utilização de mão de obra infantil (SARAIVA, 2014).

Neste sentido, o marco inicial para entendermos a origem do trabalho infantil, se compreende no século XVIII, com o advento da Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra. A principal particularidade dessa revolução foi a substituição do trabalho artesanal pelo assalariado e com o uso das máquinas.

As condições de trabalho eram desumanas e degradantes, eram comuns acidentes de trabalho e problemas sérios de saúde gerados pela alimentação

deficiente, o cansaço, a insalubridade e o esforço exagerado que era exigido dos trabalhadores nas fábricas (SARAIVA, 2014).

Já no Brasil com o advento da Industrialização, a partir do século XX, ocorreu um número significativo de crianças trabalhando nas Fábricas, o que acarretará uma infinidade de sequelas físicas irreversíveis e na morte prematura devido a falta de cuidados em relação aos meninos e meninas (SARAIVA, 2014).

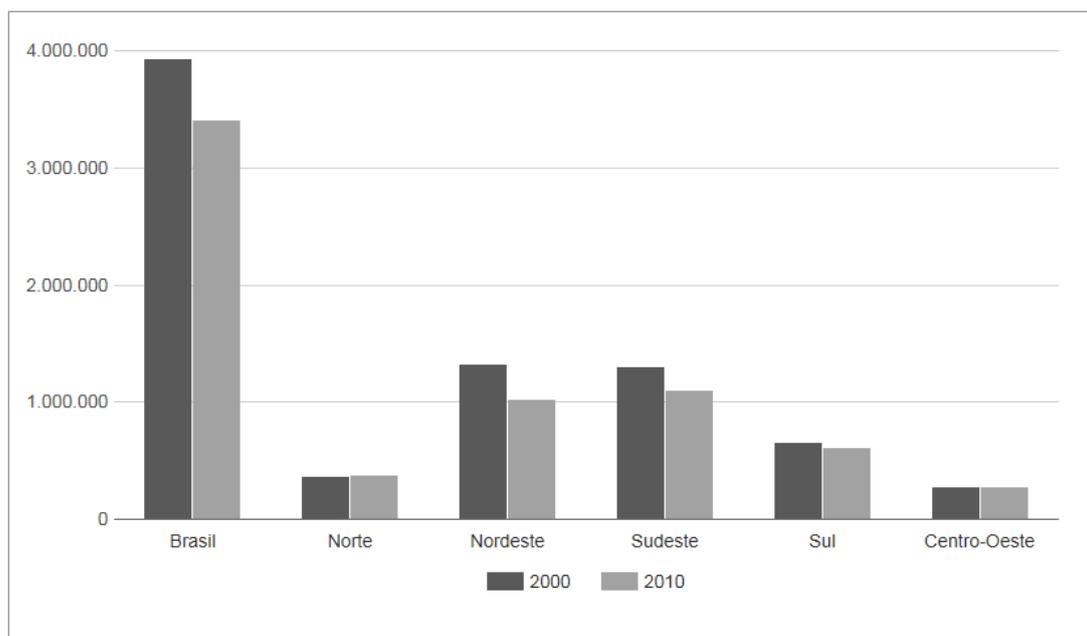
Embora a criança e o adolescente tenham percorrido caminhos árduos em sua história, de muita exploração, é de se notar que a partir do final da escravatura no Brasil, a criança gradativamente vai sendo analisada pela sociedade, ganhando seu espaço, sendo possuidoras de direitos e resguardadas por normatizações punitivas, chegando ao ápice de ser vista como sujeito de Direito.

5.1 TRABALHO INFANTIL NO BRASIL

O trabalho infantil é compreendido como sendo todo aquele trabalho realizado por crianças e adolescentes que tenham menos da idade permitida para as atividades laborais. Sendo assim, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), prega em seu dispositivo 403, as exigências para a prática de trabalho da criança e do adolescente:” É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos”.

Muito embora o Brasil tenha se destacado como modelo mundial ao combate do trabalho infantil, há muito o que ser erradicado.

Conforme a montagem similar do gráfico Do Instituto Brasileiro Geográfico e Estatística (IBGE), assim se verifica:



(IBGE, 2010).

Infelizmente, ainda, o trabalho infantil existe como forma devastadora de arrancar dessas crianças a sua infância, educação, desenvolvimento, entre outras necessidades. Como cita o Professor Luciano da Silva:

O trabalho infantil é um problema social crônico, que aflige ampla parcela da humanidade. Ele está intimamente vinculado a condição econômica. Quando a criança trabalha muitas vezes em circunstâncias que comprometem sua saúde e esperança de vida -, por não haver outra saída: é porque os pais contam com os braços dos filhos para sobreviverem (SILVA, apud DIAS, 2008, pág.7).

A situação econômica dessas crianças e adolescentes faz com que se tornem provedoras de sustento em suas casas. A verdade é que, quando as crianças ingressam prematuras no mercado de trabalho, ficam privados da educação e da formação que poderia levá-las a novas oportunidades de vida, o que acaba por manter não só as crianças, como suas famílias em um inesgotável ciclo de pobreza.

O trabalho infantil traz consequências sérias ao desenvolvimento físico, psicológico, sendo que a prática do trabalho fere a dignidade da criança e do adolescente, impede o livre exercício de seus direitos fundamentais constitucionalmente assegurados, fomenta a desigualdade sócia, colocando-os em um patamar abaixo, onde são encontrados aqueles que não tiveram oportunidades.

5.2 JORNADA DE TRABALHO

Como já mencionado, não há problema quanto ao trabalho realizado pelo adolescente, em alguns casos por criança também (como verificaremos posteriormente), desde que, esteja em conformidade com as legislações sem afrontar os direitos conferidos aos mesmos.

Atualmente, a jornada de trabalho está prevista na Constituição Federal em seu artigo 7, inciso XIII, no que se refere:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1988).

A CLT (Consolidação das Leis do trabalho), em seu art. 411 dispõe: “A duração do trabalho do menor regular-se-á pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, com as restrições estabelecidas neste Capítulo”

Desta feita, a CLT rege-se pela própria Constituição, por se tratar de norma de eficácia plena, a jornada diária de trabalho não poderá exceder à oito horas e quarenta e quatro horas semanais.

Toda hora trabalhada deve ser seguida por um período de descanso, assim trata o artigo 412 da CLT, no que diz: “Após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em 2 (dois) turnos, haverá um intervalo de repouso, não inferior a 11 (onze) horas”. Os menores terão direito de intervalo para repouso e alimentação de uma a duas horas, para trabalhos com jornada superior a seis horas, e 15 minutos quando estiverem sujeitos a jornada superior a quatro horas e inferior a seis horas.

A duração normal diária do trabalhador menor não pode ser prorrogada, entretanto, a CLT em seu disposto 413, seguidos dos incisos I e II, tratam da seguinte forma:

É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I - até mais 2 horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição, em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 44 horas semanais ou outro inferior legalmente fixado;
II - excepcionalmente, por motivo de força maior, até no máximo de 12 horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 50% sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento (BRASIL, 1988).

A primeira exceção à regra se refere ao menor poder trabalhar até mais duas horas diárias para não trabalhar em outro dia da semana, como por exemplo, trabalhar mais uma hora diária para não trabalhar no sábado, sendo feita a compensação mediante acordo ou convenção coletiva. A segunda exceção trata-se da prorrogação, desde que seja “excepcionalmente por motivo de força maior”, sendo atribuído acréscimo salarial de 50% por se tratar de serviço extraordinário.

A prorrogação extraordinária deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho, dentro do prazo de 48 horas. Antes da prorrogação extraordinária será obrigado um descanso de 15 minutos, antes de iniciada sua jornada de trabalho prorrogada.

Por fim, acrescenta o art. 414 da CLT o seguinte: “Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas”. Assim, estando o menor empregado em dois estabelecimentos deverá sua jornada de trabalho ser dividida não ultrapassando o limite de oito horas diárias e 44 horas semanais.

5.3 TRABALHOS PROIBIDOS

Embora o adolescente esteja regido pelas leis trabalhistas e lhe tenha sido conferido o direito de trabalhar, não são todas as atividades possíveis de serem desempenhadas pelo mesmo. O legislador cuidou, mais uma vez, de proteger a integridade física e moral, e principalmente a educacional da criança e do adolescente. Como se vê no art. 403, parágrafo único:

É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola (BRASIL, 2008).

Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, sendo o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, segundo o artigo 404 da CLT, assim o diz: “Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas”. Já no meio rural é compreendido das 20 horas de um dia e as 4 horas do dia seguinte, se exercidas atividades na agricultura, a luz do Decreto (n. 73.626, de fevereiro de 1974, art. 11, parágrafo único e art. 12).

O trabalho noturno é prejudicial ao trabalhador menor de idade, pois o período noturno se destina ao repouso e descanso do adolescente, para que no dia seguinte

se cumpra a jornada prevista e não o comprometa na sua formação escolar. Como ensina Martins (2010, pág. 628) “Na maioria das vezes, o período noturno é utilizado pelo menor para estudar, pois é dever do empregador proporcionar o menor tempo para frequentar as aulas”.

Além do trabalho noturno, há outras formas de trabalhos em que a legislação proíbe o menor de exercer, como o insalubre, perigoso e penoso.

Segundo o Ministério do Trabalho, entende-se por Atividades insalubres, aquelas que expõem os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites legais permitidos, como exposição ao calor excessivo, exposição a radiações, entre outros. Assim, o inciso I do art. 405 da CLT veda o trabalho do menor em locais insalubres, devido os problemas futuros que ocorreriam em seu desenvolvimento físico e a sua saúde.

Quanto ao trabalho perigoso a lei considera como atividades ou operações perigosas todas aquelas que, pela natureza ou métodos de trabalho, coloquem o trabalhador em contato permanente com explosivos, eletricidade, materiais ionizantes, substâncias radioativas, ou materiais inflamáveis, em condições de risco acentuado. Logo, a CLT em seu art. 405, inciso I, também evidencia a vedação desta atividade. Barros, traz uma breve explicação quanto as reações que causariam em um menor se trabalhasse nesses condições, como se analisa:

A restrição se justifica, considerando que o organismo do menor está em crescimento e não reage, como os adultos, aos agentes químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho pois não possui defesa madura. (BARROS, 2010, p. 562)

Em seguida, o artigo 405, em seu inciso II, trata da proibição do trabalho realizado em locais que prejudiquem a moralidade do menor. Considera -se prejudicial a moralidade, as hipóteses elencadas no parágrafo 3º, alíneas “a” ao “d” do mesmo artigo, entre elas: a) em teatros de revista, cinema, boate, cassino, cabarés e estabelecimentos análogos; b) empresas circenses, como acrobata, ginasta e outros semelhantes; c) na produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas e quaisquer outros objetos que possam, a juízo de da autoridade competente, prejudicar sua formação moral; d) venda a varejo de bebida alcoólicas.

Outras formas de trabalhos proibidos estão regulamentadas na lista das piores formas de trabalho infantil (Decreto 6.481 de 12 de junho de 2008), que regulamentou os artigos 3º alínea “d” e artigo 4º da Convenção 182 da OIT, onde fica proibido o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades de agricultura,

pecuária, silvicultura e exploração florestal, pesca, indústria extrativa, produção, distribuição de eletricidade, gás e água, construção, comércio, reparação de veículos automotores, objetos pessoais e domésticos, entre outros.

Outro trabalho, que embora aparente ser proibido, comporta exceção, sendo aqueles exercidos em ruas, praças e outros logradouros, dependendo da prévia autorização do Juiz da Infância e Juventude, que irá analisar se esta atividade é indispensável a subsistência do menor, de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo moral (parágrafo 2º do art. 405 da CLT).

Por fim, o art. 405, parágrafo 5º, conjugado com o art. 390 e parágrafo único da CLT, proíbe o trabalho ao menor de 18 anos com emprego de força muscular superior a 20 quilos, para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional.

5.4 SALÁRIO E FÉRIAS

A Constituição Federal preceitua o salário mínimo a todos os empregados, incluindo o trabalhador menor, sem distinção de idade, assim como se demonstra no art. 7º inciso XXX:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Assim, o salário é compreendido como sendo capaz de atender as necessidades básicas do ser humano, como cita o inciso IV do art. 7º da CF:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

A Consolidação das Leis do Trabalho destaca que o salário vai muito além ao que foram estipulados, integrando-o as comissões, percentagens, gratificações ajustadas [...] (Art. 457, parágrafo 1º).

Ao menor trabalhador o salário será regido pela mesma legislação que do trabalhador maior de idade, não havendo que se mencionar distinção, principalmente se trabalharem na mesma condição, como assegura o art. 461 da CLT, no que se diz:

Art. 461- Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade (BRASIL, 2008).

O artigo 458 da CLT, menciona o que se chama salário *in natura* ou salário utilidade, assim demonstra:

Art. 458- Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. § 1º Os valores atribuídos às prestações “in natura” deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82). (BRASIL, 1943).

Assim, o salário não ficará limitado apenas no pagamento em dinheiro, podendo ser pago em forma de alimentação, habitação ou outras prestações equivalentes que a empresa acostume a fornecer a seus empregados. No entanto, prevê o art. 82 da CLT, que o empregador que fornece parte do salário mínimo como salário utilidade ou *in natura*, terá esta parte limitada a 70% (setenta por cento), sendo garantido ao empregado a reserva do salário mínimo em pelo menos 30% (trinta por cento) paga em dinheiro. Tal garantia é estendida ao trabalhador menor.

Integram no salário do trabalhador menor as gratificações, desde que sejam ajustadas como menciona o disposto 457 em seu parágrafo 1º. Neste sentido, ensina Martins:

Com a evolução do Direito do Trabalho, a gratificação foi perdendo tônica de liberalidade, haja vista que começaram a ser pagas com certa frequência [...] em consequência passaram a constituir salário. (MARTINS, 2010, pág. 771).

Assim, o exemplo mais comum de gratificação é o décimo terceiro salário (13º) ou gratificação natalina, onde o menor trabalhador também fará jus a tal gratificação. Há que se falar nas gorjetas, ora mencionada no art. 457 da CLT, em que o menor só irá receber no exercício de atividades lícitas, como atendente de mesas em lanchonete (desde que seja de dia), ficando a liberalidade da clientela.

No que se refere as horas extras, ao menor não é permitido, somente com a exceções elencadas no art. 413 da CLT, ficando a incumbência do empregador pagar o adicional, juntamente com o salário a importância de 50% (cinquenta por cento).

É lícito ao menor de 18 (dezoito anos) firmar recibo de pagamento dos salários, no entanto, proibido dar quitação das verbas rescisórias, onde deverá ser assistido pelos responsáveis legais, sob pena de nulidade, a luz do art. 439 da CLT.

Logo, a férias é compreendida como descanso anual, que deve ser concedido ao empregador. O trabalhador menor possui um tratamento diferenciado, como assentando pela CLT em seu art. 134, em seu parágrafo 2º da CLT: “ Aos menores

de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez”. As férias do menor trabalhador não poderão ser fracionadas, sendo concedidas de uma vez só, devendo coincidir com as férias escolares, como mencionado pelo disposto 136, em seu parágrafo 2º: “ O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Também, segundo o disposto 143 da CLT, é facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. Na lei não existe limitação de idade. O maior de 50 anos, portanto, terá que descansar os 20 dias restantes de uma só vez, apenas isso.

Acerca do assunto, a Jurisprudência milita desta forma:

FÉRIAS. MENOR DE 18 ANOS. PROIBIÇÃO DE FRACIONAMENTO. O teor do artigo 134, § 2º, da CLT, é proibido o fracionamento das férias do menor de 18 anos de idade e, sendo assim, sem validade o período diminuto concedido por ocasião das férias coletivas (TRT 2ª Região - 8ª Turma, RO nº 02960478775, Relator: Miguel Parente Dias, Data da publicação: 26/09/1996).

No que cumpre as férias dos menores de 18 anos, é certo e de direito, segundo as legislações da Consolidação das Leis do Trabalho.

5.5 ADMISSÃO E DESLIGAMENTO DO EMPREGO

A jurisprudência milita no sentido, que o menor possui carteira de trabalho, estando apto a contratar, independentemente de assistência dos pais ou representante legal, conforme se verifica:

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. (...) (TRT4ª Região–2ª Vara do Trabalho, RO nº 437199533204000, Relator: Paulo Caruso, Data de Julgamento: 31/03/1998).

Assim, entende-se que o menor está legalmente autorizado a celebrar contrato, e a desfazê-lo, não se verificando nenhuma imposição legal, quanto ao assunto, exigindo, apenas, a participação dos pais ou representante legal quitação de verbas rescisórias, como dispõem o art. 439 da CLT:

Art. 439 - 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 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida (BRASIL, 1943).

A exceção a ruptura do contrato, feito pelos pais ou representante legal, se encontra no art. 408 da CLT, sendo assim: “Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízo de ordem física ou moral”.

5.6 CONTRATO DE APRENDIZAGEM

A CLT reserva em seu capítulo IV “Da proteção Do Trabalho Do Menor”, trata em artigos específicos, as garantias do contrato de aprendizagem, discorrendo que em seu artigo 428:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos, 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 (BRASIL, 1943).

O contrato de aprendizagem é considerado especial, devido a lei lhe dar tratamento diferenciado, já que os envolvidos se tratam de criança e adolescentes. Entende-se que o contrato de aprendizagem, como referido no artigo anterior, é *determinado*, estipulando o prazo de 2 (dois) anos, vedada a prorrogação por igual tempo.

Outro ponto para se esclarecer, se diz a formação *técnico-profissional*, entende-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem, as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. Como cita Mazzoni (MAZZONI, 1977, apud BARROS, 2010, pág. 571) “O aprendiz deve aprender e deve também trabalhar, porém, mais pela sua formação técnica do que pela empresa”.

A validade do contrato de aprendizagem pressupõem anotação na carteira de trabalho e Previdência Social, e frequência do aprendiz na escola, se não terminou o ensino médio e fundamental, como mencionado no art. 428, parágrafo 1º da CLT.

Outra menção importante se faz no art. 429 da CLT, no qual todos os estabelecimentos cujas funções exijam formação profissional estão obrigados

a contratar e a matricular os aprendizes em cursos ministrados pelos Serviços Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), em um número equivalente a 5% , no mínimo, a 15% no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

Ao aprendiz é assegurado a percepção de pelo menos o salário mínimo, sendo a duração do trabalho compreendida, no máximo, 6 (seis horas) por dia, sendo proibido a prorrogação e compensação de horário, podendo-se ampliar esse limite para 8 (oito horas), nos casos em que o aprendiz já tiver completado o ensino fundamental, desde que nessa jornada já estejam incluídas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

O contrato de aprendizagem se extingue quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, não fazendo jus nem a percepção de aviso prévio, nem à indenização de 40% sobre o FGTS por dispensa imotivada. Somente na hipótese de extinção antecipada do contrato de aprendizagem por iniciativa do empregador, sem justa causa, serão devidos ao aprendiz o aviso prévio e a multa rescisória sobre o Fundo de garantia

6 CONTRIBUIÇÕES DO DIREITO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

Entre as inúmeras legislações pertencentes ao ordenamento jurídico que visam contribuir para a erradicação do trabalho infantil, como o a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Estatuto da Criança e do Adolescente (como já mencionada nos capítulos anteriores), considerando a necessidade de adotar mais formas para a proibição e eliminação das piores formas de trabalho é que o Direito Nacional adota as Convenções Internacionais.

Assim, frente ao plano Internacional se visa intensificar a proibição do trabalho irregular, promulgando as normatizações de maior relevância para a proteção da criança e do adolescente.

Como já explicado, na seara nacional as legislações são exaustivas, quanto ao direito da criança e do adolescente, cumpre agora, analisar as normatizações internacionais, que tanto se empenham na proteção dos mesmos.

6.1 PROTEÇÃO DO TRABALHO INFANTIL NO PLANO INTERNACIONAL

A proteção contra o trabalho infantil, não atinge somente no âmbito Nacional, mas também no plano Internacional que tem demonstrado a preocupação e a sensibilidade em relação a dignidade das crianças e adolescentes, protegendo-as de qualquer forma de exploração, conferindo-as o direito à saúde, a educação, a cultura, entre outros.

A primeira atenção dada ocorreu em 1959 com a Declaração dos Direitos da Criança, editada pela Organização das Nações Unidas, onde visava cuidado e proteção. Após essa medida, criou-se a Convenção dos Direitos da Criança, em 1989, ratificada por vários países.

Entre os direitos previstos nas Convenções que o Brasil é signatário, estão o direito a vida; direito a ter uma nacionalidade; saúde, proteção de seus interesses no caso de adoção, direito a um nível adequado de vida e segurança, direito educação, devendo Estado oferecer educação primaria compulsória e gratuita, fixação de idade mínima para admissão em emprego.

6.2 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A construção jurídica da Organização Internacional do Trabalho funda-se no tratado de Versalhes de 1919, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial e de qual o Brasil foi um dos 29 signatários.

De acordo com Adalberto Martins, diz que:

O preambulo da constituição da OIT reforça a ideia de que o direito internacional do trabalho se justifica em face de aspectos sociais (assegurar bases sólidas para a paz universal) humanitários (preocupação com existência de condições dignas de trabalho[...]) (MARTINS, 2002, p. 40).

Assim, a OIT sempre cuidou da proteção dos direitos humanos da criança e do adolescente, resultando na aprovação de várias Convenções Internacionais que foram ratificadas por grande parte dos Estados membros.

As principais diretrizes da OIT na proteção ao trabalho infantil versam sobre limitação em relação à idade mínima para o trabalho, trabalho noturno, escolas técnicas, trabalhos proibidos, férias, orientação e formação profissional, aprendizagem, repouso semanal remunerado, desemprego, dentre outras. O Brasil passou a ratificar as convenções da OIT à partir de 1930.

Entre as Convenções, as principais que surtiram efeitos no plano nacional, ratificadas pelo Brasil, na melhoria do trabalho infantil são:

Convenção 138 e a Recomendação 146;

A referida Convenção nº 138, de 1973, editada com o intuito de substituir as Convenções anteriores, dispõem sobre a idade mínima para admissão em emprego.

Tal Convenção pretende que os Países membros adotem uma política que garanta a efetiva abolição do trabalho infantil sem estabelecer a idade mínima exata, permitindo a fixação conforme o nível de desenvolvimento de cada País, não podendo ser inferior a 15 (quinze) anos. Entretanto, o diploma internacional admitiu a exceção ao permitir que o país membro em que sua economia e condições de ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas poderá, após demonstradas as razões, definir uma idade mínima de 14 (quatorze) anos para o ingresso do menor no emprego, como adotado pelo Brasil, em situação de aprendizagem.

Outra proibição se refere ao trabalho realizado pelo menor de 18(dezoito) anos sem atividades que possam prejudicar a saúde, segurança e a moral do menor.

A Convenção traz a autorização do trabalho executado para menores, no mínimo, 14 anos, em escolas de educação vocacional ou técnicas ou instituições de treinamento em geral, devidamente aprovadas pela autoridade competente.

A Convenção passou a vigorar no ordenamento jurídico brasileiro em 15 de janeiro de 2002.

A Recomendação nº 146 objetivou tornar concretos os preceitos da Convenção nº 138, frisou que os países membros podem fixar a idade mínima para o ingresso no trabalho, devendo adotar importantes medidas, como observar o desenvolvimento físico e mental. Desenvolver programas de seguridade social e bem estar da família com finalidade de garantir o sustento da criança, entre outras.

Convenção 182 e a Recomendação 190:

Talvez a mais importante Convenção contra o trabalho infantil, estabelece que os países membros criem, em caráter de urgência, programas de ação capazes de proibir e erradicar as piores formas de trabalho infantil.

As mais terríveis formas de trabalho infantil estão contidas nesta Convenção. Uma importante menção da Convenção, se faz as crianças a garantia o acesso ao ensino básico gratuito retiradas das piores formas de trabalho infantil e de criarem programas que visem ao crescimento da educação universal e a diminuição da pobreza, já que tais fatores são reconhecidamente determinantes na existência do trabalho infantil no mundo.

A Recomendação nº 190 solicitou as nações que identifiquem, denunciem e impeçam que as crianças dediquem as piores atividades, recomendando que os países tenham especial atenção as crianças pequenas, as meninas e ao problema do trabalho oculto.

6.3 POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA O TRABALHO INFANTIL

Políticas públicas são conjuntos de programas, ações e atividades desenvolvidas pelo Estado diretamente ou indiretamente, com a participação de entes públicos ou privados, que visam assegurar determinado direito de cidadania, de forma difusa ou para determinado seguimento social, cultural, étnico ou econômico. As políticas públicas correspondem a direitos assegurados constitucionalmente (SEBRAE, 2008).

Entre as Políticas Públicas de maior eficácia no que se refere ao trabalho infantil, está o PETI (Programa de Erradicação do Trabalho Infantil) criado em 1996, que consiste em um Programa do Governo Federal que tem como objetivo retirar as crianças e adolescentes, de 07 a 14 anos, do trabalho considerado perigoso, penoso, insalubre ou degradante, ou seja, aquele trabalho que coloca em risco a saúde e segurança das crianças e adolescentes, as mesmas com renda per capita de até $\frac{1}{2}$ salário mínimo devem ser priorizadas. A família que for inserida no PETI recebe uma bolsa mensal por cada filho, com idade entre 07 e 14 anos, que for retirado do trabalho. Para isto, as crianças e adolescentes devem estar frequentando a escola e a jornada ampliada, ou seja, em um período as crianças e adolescentes devem ir para a escola e no outro período devem ir para jornada ampliada, onde elas terão um reforço escolar além de desenvolverem atividades esportivas, culturais, artísticas e de lazer (SOUZA, 2002).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo que fora explanado no presente trabalho, é de simples evidencia notar que a criança e o adolescente sempre estiveram em situação irregular, no tocante ao trabalho, sendo exploradas com excessivas horas de trabalho, sem garantia de saúde, higiene e segurança. Devido a mão de obra dos mesmos serem bem mais em conta e a facilidade em subordinar tivesse relação com a tranquilidade do empregador, a criança e o adolescente começaram a ficar visados nas relações de trabalho, acarretando para os mesmos o retardamento de seu desenvolvimento físico, psíquico e moral.

A luta pela conquista dos direitos da criança e do adolescentes foram surgindo gradativamente. Em 1959, surgiu a Declaração do Direitos da Criança adaptada pela ONU, que trouxe para o mundo um alerta quanto a proteção da criança e do adolescente.

A partir do advento da Convenção, muitas outras passaram a surgir, visando em seu texto o direito à vida, à liberdade, as obrigações dos pais, da sociedade e do Estado em relação à criança e adolescente.

No Brasil, tivemos o primeiro código redigido em 1927, conhecido como Código Mello de Mattos, reconhecendo direitos para a criança e o adolescente que estivessem em situação irregular. Posteriormente, surgiu Código de Menores de 1979 baseado no estado de abandono, através da sentença de abandono, possibilitou ao Estado recolher crianças e jovens em situação irregular e condená-los ao internato até a maioridade.

Logo, o avanço da sociedade possibilitou a insuficiência do código anterior, assim, em 1990 surge um próprio Estatuto da Criança e do Adolescente, acolhe como princípio base a Proteção Integral.

Atualmente, a criança e o adolescente são cercados de legislações que garantem a proteção frente ao trabalho, assegurando seu desenvolvimento pessoal, por se tratarem de pessoas em condições especiais.

O referido trabalho tratou de especificar a evolução histórica frente ao trabalho infantil, demarcando a particularidade da criança e do adolescente em situação de desenvolvimento, proibindo o trabalho, salvo em algumas exceções.

Para que ocorra a proibição, o sistema legislativo adotou inúmeras leis, como já mencionado, entre elas, a da CLT que reserva um Capítulo específico para a profissionalização dos mesmos. Outras medidas, são as políticas públicas que garantem na prática a retirada dessas crianças em situação irregular de trabalho, com a ajuda do PETI e o Bolsa Família, que merecem mais reconhecimento do Governo.

Por fim, cumpre salientar, que a retirada do trabalho proibido dessas crianças e adolescentes depende do Estado, Família e Sociedade.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6.ed. rev e ampl. São Paulo: Ltr, 2010.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília: Senado Federal, subsecretaria de edições técnicas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 04 jun. 2015.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília: Senado Federal, subsecretaria de edições técnicas, decreto lei 5.452 de 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 26abr. 2015.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*. Recurso Ordinário (RO) nº RO nº02960478775. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/>>. Acesso em: 13 set. 2015.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*. Recurso Ordinário (RO) nº RO nº 437199533204000. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>>. Acesso em: 13 set. 2015.

CARVALHO, Luciana. A Violação à Dignidade Da Criança edoAdolescente no Trabalho Infantil. Normas e Ações de Proteção. In. PIOVESAN, Flavia e Carvalho, Luciana Paula Vaz de. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo; Atlas, 2010.

CASTRO, Michele G. Bredel. *Noção de Criança e Infância: Diálogos, Reflexões, Interlocações*. 2005. Disponível em: <http://alb.com.br/arquivo-morto/edicoesanteriores/anais16/sem13pdf/sm13ss04_02.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2015.

CUSTÓDIO, André Viana. *Direito da Criança e do Adolescente*. Criciúma: UNESC, 2009.

DIAS, Áurea Cristina Santos, SANTOS, Francine Helfreish Coutinho dos, ESCOBAR, Karin Alves do Amaral, SILVA, Marcela Soares, BARISON, Mônica Santos, SOUZA, Rozana Aparecida de. *Implantação do PETI (Programa de Erradicação do Trabalho Infantil) no Município de Rio Claro*. 2008. Disponível em: <http://web.unifoa.edu.br/cadernos/especiais/jornada_ss/VI_seminario_trabalho_profissional_2008_servi%C3%A7o_social.pdf>. Acesso em 27 set. 2015.

IBGE, Censo. *Informações Sobre Trabalho Infantil no Brasil, com Base nas Informações dos Censos Demográficos 2000 e 2010*. 2010. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/apps/trabalho infantil/outros/graficos.html>>. Acesso em: 29 set. 2015.

LIMA, Débora Arruda Queiroz. *Evolução Histórica do Trabalho da Criança*. 2008. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/11021/evolucao-historica-do-trabalho-da-crianca>>. Acesso em: 29 set. 2015.

LIMA, Débora Arruda Queiroz. *Retrospectiva Histórica do Trabalho Infantil*. 2008. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1326>>. Acesso em: 29 set. 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ROSSATO, Luciano Alves; LÉPORE, Paulo Eduardo; CUNHA, Rogério Sanches. *Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado*. 5. ed. São Paulo: RT, 2013.

SARAIVA, Renato e MANFREDINI, Aryanna Linhares Cordeiro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: Método, 2014.

SEBRAE. *Políticas Públicas. Conceitos e Práticas*. 2008. Disponível em: <<http://www.mp.ce.gov.br/nespeciais/promulher/manuais/MANUAL%20DE%20POLITICAS%20P%C3%9ABLICAS.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2015.

SOUZA, Giovana Paula de. *A Exploração do Trabalho Infantil e a Fiscalização no Município de Curitiba*. 2002. Disponível em: <http://mp.pr.gov.br/cpca/telas/ca_12_junho_3_4.php>. Acesso em: 21 out. 2015.