



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

MARIANE DANTAS LIMA

**A INSERÇÃO DO ADOLESCENTE NO MERCADO DE
TRABALHO: Trabalhos Lícitos e Trabalhos Proibidos.**

CAMPINA GRANDE – PB
2014

MARIANE DANTAS LIMA

A INSERÇÃO DO ADOLESCENTE NO MERCADO DE TRABALHO:
Trabalhos Lícitos e Trabalhos Proibidos.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Amílton de França.

CAMPINA GRANDE – PB
2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

L738i Lima, Mariane Dantas.

A inserção do adolescente no mercado de trabalho [manuscrito]
: trabalhos lícitos e trabalhos proibidos / Mariane Dantas Lima. -
2014.

26 p. : il.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas,
2014.

"Orientação: Prof. Me. Amilton de França, Departamento de
Direito Privado".

1. Adolescente. 2. Trabalho lícito. 3. Aprendizagem. I.
Título.

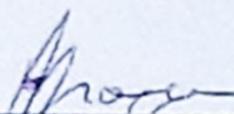
21. ed. CDD 305.23

MARIANE DANTAS LIMA

**A INSERÇÃO DO ADOLESCENTE NO MERCADO DE
TRABALHO:**

Trabalhos Lícitos e Trabalhos Proibidos.

Aprovada em 14/02/2014.



Prof. Amilton de França

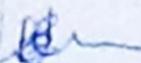
Orientador

<



Prof. Laplace Alcolorado de Carvalho

Examinador



Prof.ª Vyrna Lopes Torres

Examinador

A INSERÇÃO DO ADOLESCENTE NO MERCADO DE TRABALHO: Trabalhos Lícitos e Trabalho Proibido.

LIMA, Mariane Dantas¹

RESUMO

Toda a história mundial mostra o sofrimento que passaram as crianças e adolescentes sendo explorados para o trabalho e, no Brasil não foi diferente. Diante disso o presente artigo tem como objetivo, o estudo das possibilidades de inserção do adolescente no mercado de trabalho, de acordo com as normas brasileiras, apontando também limites trazidos pela nossa legislação quanto aos trabalhos que são considerados proibidos para essa pessoa em condição peculiar de desenvolvimento. A Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho e Estatuto da Criança e o Adolescente impõem limites para que tais seres entrem no mercado de trabalho, não permitindo a sua inserção em locais perigosos, insalubres, com dispêndios penosos e no período noturno. E essa mesma legislação dispõe sobre as formas de trabalhos lícitos para o adolescente, disciplinando que o trabalho deve ser conciliado com aprendizagem.

PALAVRAS - CHAVES: Adolescente; Trabalhos proibidos; Trabalhos Lícitos; Aprendizagem.

¹ É graduanda do Curso de Bacharelado em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba, Campus Campina Grande, Centro de Ciências Jurídicas. E-mail para contato: marianedantaslima@gmail.com.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1 HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO REFERENTE AO TRABALHO DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES NO BRASIL	8
1.2 Conceito de Criança e Adolescente	12
2 TRABALHOS PROIBIDOS PARA O ADOLESCENTE.....	13
2.1 Trabalho Noturno	15
2.2 Trabalho Insalubre.....	16
2.3 Trabalho Perigoso.....	17
2.4 Trabalho Penoso	18
2.5 Serviços Prejudiciais.....	19
3 POSSIBILIDADES DE TRABALHOS LÍCITOS PARA O ADOLESCENTE	20
3.1 O Menor Empregado	20
3.2 Empregado Aprendiz ^{2S}	21
3.2.1 Características da Aprendizagem	21
3.2.2 O Contrato de Aprendizagem	22
3.2.2.1 Natureza jurídica.....	22
3.2.2.2 A Extinção do Contrato de Aprendizagem.....	23
3.3 O Aprendiz não Empregado	23
CONCLUSÃO.....	24
REFERÊNCIAS	27

INTRODUÇÃO

Sabe-se que historicamente o trabalho infantil é utilizado desde o tempo mais remoto da humanidade, quando era utilizado apenas para a própria subsistência familiar, seja quando as crianças ajudavam a mãe com os afazeres domésticos, ou ao pai com a pesca, a caça, etc. para alimentar a si próprio e sua família.

Depois na idade média, as crianças e adolescentes trabalhavam nas corporações de ofício, que eram órgãos privados ou públicos, conforme variações de espaço e tempo. Reuniam mestres, companheiros e aprendizes, num unitarismo que aniquilava a livre iniciativa, uma vez que cabia à corporação impor as diretrizes fundamentais a que os corporados estavam submetidos.

Com a Revolução Industrial no sec. XVIII, o menor passou a ser explorado de forma desordenada nas fábricas, trabalhando em média de 12 (doze) a 16 (dezesesseis) horas por dia. Nesse período ocorreram muitas mortes de crianças por doenças e pelo excesso de trabalho. As crianças eram exploradas, nesse período, da mesma forma que a mulher.

Foi a partir desse momento histórico que parte da sociedade passou a se preocupar com as crianças, editando algumas leis, que tentassem coibir a exploração do trabalho do menor. Foram então criadas várias leis com objetivo de diminuir a jornada de trabalho da criança e do adolescente e a idade mínima para ingressar no mercado de trabalho.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho), criada em 1919, aprovou diversas Convenções Internacionais que protegessem o trabalho do menor.

A Declaração Universal dos Direitos da Criança e do Adolescente, de 1959 tem como finalidade principal a proteção do trabalho do menor, garantindo ao mesmo com, seu desenvolvimento físico moral e psicológico.

Com isso o presente trabalho tem por objetivo um estudo da proteção dos trabalhos que estão relacionados ao adolescente no Brasil, disciplinados na Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho e no Estatuto da Criança e do Adolescente.

A primeira parte faz referência à evolução legislativa de leis de proteção ao trabalho da criança e do adolescente, seguindo do conceito e do seja criança e do seja adolescente.

Em seguida faz um estudo dos trabalhos que hoje, são considerados proibidos para o adolescente e também dos serviços prejudiciais ao mesmo.

E por fim, a análise dos trabalhos considerados lícitos para o adolescente, embora a Constituição Federal de 1988 e Consolidação das Leis do Trabalho disciplinem o trabalho para o adolescente a partir dos 16 anos de idade.

1 HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO REFERENTE AO TRABALHO DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES NO BRASIL

O primeiro registro que se tem na história de uma lei de proteção à criança e adolescente no Brasil, é a Lei do Ventre Livre ou Lei do Rio Branco, Lei nº 2.040, promulgada em 28 de setembro de 1871. Essa lei estabelecia que todo filho de escravo nascido a partir da sua promulgação seria livre, gerando, portanto, uma alteração no mundo do trabalho, todavia sem criar grandes mudanças na economia ou sociedade. (JUNIOR, 2010). Conforme Santos e Veronese (2007), essa lei:

[...] estipulava, por exemplo, que o menor deveria permanecer sob a autoridade do senhor (proprietário de escravos) e de sua mãe, que juntos deveriam educá-lo até a idade de 8 anos. Atingida esta idade, o proprietário da mãe escrava teria duas opções: poderia receber do Estado uma indenização de 600 mil-réis pagos em títulos do Estado, a 6%, no prazo de trinta anos, ou se utilizar dos serviços do menor de idade até que este completasse 21 anos. Quase sempre, o senhor preferia ficar com a criança negra, uma vez que a Lei não determinava o número de horas de trabalho, o regime sanitário ou a alimentação que deveriam receber esses “escravos livres”[...] (SANTO;VERONESE, 2007, p. 20)

Quase todas as crianças ficavam com seus senhores, e estes dispensavam aquelas que tinham algum tipo de deficiência física ou mental. (JUNIOR, 2010).

Como os senhores já não tinham mais a obrigação de sustentar os filhos de escravos consideravam todo o tempo até a maioridade como geradores de encargos desnecessários. E quando o indivíduo atingia a maioridade estava totalmente atrelado às dívidas adquiridas com os senhores. Assim para pagar essas dívidas, os libertos tinham que prestar serviços gratuitos para quitar as contas, o que voltava a ser uma situação de escravidão. (JUNIOR, 2010).

A Lei do Ventre Livre também determinava que devesse ser realizado no Brasil a partir de sua promulgação, um registro nacional de escravos, que deveria conter o nome de cada escravo, sua idade, estado civil, aptidão para o trabalho e ascendência. Se o senhor não tivesse realizado esse registro no prazo de um ano, o seu escravo seria considerado livre. Porém segundo Santos e Veronese apud Conrad (1978):

[...]muitas crianças tiveram negada a sua condição de ingênuo por meio de registros falsos, de forma que “poucas” foram as crianças nascidas após o 28 de setembro de 1871, enquanto que, por outro lado, os registros revelavam um aumento surpreendente de nascimentos em 1870.

Em 1891, após a abolição da escravatura, foi expedido o decreto 1.313, a primeira norma brasileira para determinar limite para a inserção do adolescente no mercado de trabalho. Esse decreto tratava do trabalho das crianças e adolescente nas fábricas do Distrito Federal. De acordo com essa lei, a idade mínima para ingressar no mercado de trabalho era 12(dose) anos de idade, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 8 (oito) anos.

Os aprendizes com oito ou nove anos não trabalhariam mais do que três horas diárias; os que tivessem entre 10 e 12 anos poderiam exercer atividade por quatro horas, com descanso que variava de trinta minutos a uma hora. Proibiu-se o emprego de menores de 18 anos na limpeza de máquinas em movimento, junto a rodas, volantes, engrenagens e correias em ação, bem como em depósitos de carvão, fábricas de pólvora, ácidos, algodão e nitroglicerina. Também não se podia empregá-los em indústrias onde houvesse manipulação direta com fósforos, chumbo, fumo etc. (BUSNARDI apud COSTA, 2002). Apesar de todos esses direitos, esse decreto nunca foi regulamentado, e suas diretrizes nunca colocadas em prática.

Com a Abolição da Escravatura, em 1888 e Proclamação da República, em 1889, intensas mudanças sociais ocorreram no Brasil. No surgimento da República o país estava crescendo e necessitava de mão-de-obra qualificada com o fim de impulsionar a economia nacional. Com isso, os menores eram instruídos com o objetivo de garantir, a futura mão-de-obra.

Diante desse quadro ocorreu aqui no Brasil, o mesmo que aconteceu na Europa, que submetia as crianças aos trabalhos penosos, perigosos, insalubres, a má alimentação, longas jornadas de trabalho e salários baixos, porém, em diferentes períodos. Neste contexto a legislação brasileira praticamente se omitia frente ao cenário vivido, oscilando a idade mínima para o trabalho.

Houve então, frente ao descaso em relação à criança e ao adolescente a necessidade de uma lei que garantisse direitos a essa parcela da população que não tinham uma proteção específica por parte do Estado. Foi que, segundo Santos e Veronese (2007), houve a “[...] formulação de uma legislação específica para essa população[..], cuja elaboração foi confiada pelo Presidente Washington Luiz ao jurista Mello Mattos”. Surge assim o Código de Menores de 1927, instituído pelo Decreto nº. 17.943 - A, de 12 de outubro de 1927, uma consolidação de leis de assistência e proteção a menores com aplicação em todo o território nacional.

Foi no Capítulo IX, dos arts. 101 a 125, que o Código de Menores tratou do trabalho dos Menores. Determinou idade mínima para o trabalho de 12 anos. A duração de jornada de trabalho era de seis horas com interrupção de no mínimo uma hora e proibição do trabalho noturno (depois das 19 horas e antes das 5 horas da manhã).

Esse código alterou as concepções de discernimento, culpabilidade, responsabilidade. E ainda disciplinou que a assistência à criança e o adolescente passariam para esfera educacional, já que até então era tratada como punitiva. (SANTOS; VERONESE, 2007).

Ainda trouxe mudanças em relação ao Código Civil de 1916, pois o mesmo disciplinava o pátrio poder, caso em que o genitor tinha direitos sobre todos da família, seja em relação aos filhos a mulher ou aos agregados.

Em contrapartida o Código de Menores estabeleceu a disciplina do pátrio dever, onde agora o estado poderia intervir na educação da criança e do adolescente:

[...] ao Estado era permitido intervir na relação pai/filho, ou mesmo substituir a autoridade paterna, caso o pai não tivesse condições ou se recusasse a dar ao filho uma educação regular, recorrendo então o Estado à utilização do internato. (SANTOS; VERONESE, 2007, p. 25).

Seguindo o contexto histórico do Brasil, em 1930 ocorreu chamada Revolução de 30 que teve como interventor Getúlio Vargas. Foi com essa revolta que Getúlio Vargas assumiu a chefia do país, no Rio de Janeiro, e a estrutura do Brasil modifica-se profundamente depois de 1930, tornando-se mais ajustada às necessidades econômicas e sociais do país. O regime centralizador, por vezes autoritário da era Vargas, estimula a expansão das atividades urbanas e desloca o eixo produtivo da agricultura para a indústria, estabelecendo as bases da moderna economia brasileira.

A partir de então o Estado passa a intervir na economia do país, através de leis e regulamentos elaborados com direcionamento específico aos trabalhadores. E nesse contexto histórico, houve a ratificação de várias convenções internacionais, como por exemplo, as convenções da OIT- Organização Internacional do Trabalho.

Na era Vargas várias medidas de proteção à criança e ao adolescente foram tomadas, em 03 de novembro de 1932, foi expedido o Decreto nº 22.042, em que proibiram os trabalhos dos menores de catorze anos na indústria e os de menores de dezesseis anos nas minas; e para admissão eram exigida, certidão de idade, autorização dos pais ou responsáveis,

atestado médico e prova de saber ler, escrever e contar. E também o Decreto nº 3.316 de 1941, o qual instituiu a carteira do trabalho do menor.

A Constituição de 1934 foi promulgada em julho, sendo a primeira a tratar da proteção ao trabalho do menor, com disposições trabalhistas e a criação da Justiça do Trabalho. Fixou a idade mínima básica de 14 anos, de 16 anos para o trabalho noturno, 18 anos para trabalhos em indústrias insalubres e o demais direitos trabalhista também se aplicavam ao trabalhador adolescente.

Em 1º de maio de 1943 o Decreto nº 5.452 aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, essa dedica um capítulo específico ao trabalho da criança e adolescente. A Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 402 a 441) disciplina o trabalho do menor empregado e, também, o contrato de aprendizagem (arts. 424 a 433).

A Constituição de 1946 manteve o limite mínimo de 14 anos idade para ingresso no mercado de trabalho. Já a Constituição de 1967 trouxe inovações contrárias ao trabalhador, como a redução para 12 anos como sendo a idade mínima de permissão do trabalho.

Em seguida foi elaborado o Código de Menores de 1979, o qual foi uma consequência do código de 1927. Porém trouxe algumas contradições, que foram alvos de críticas. Como por exemplo, em um processo judicial a criança e adolescente não tinha direito ao contraditório, enquanto isso a atual constituição garantia ao adulto o direito a ampla defesa. Também esse código instituiu para o menor a prisão cautelar, caso a ele fosse atribuído a pratica de alguma infração penal. E para adulto só ocorreria essa prisão em caso de flagrante delito ou ordem escrita e fundamentada de autoridade judiciária competente. (SANTOS; VERONESE, 2007).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 houve, em seu art. 7º, XXXIII, proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao menor de 18 anos e de qualquer trabalho a menor de 16 anos, salvo se aprendiz a partir de 14 anos. E proíbe diferença de salário em razão de sexo, idade ou estado civil (inciso XXX).

Em 13 de julho de 1990 é promulgado o Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069, que dispõe sobre o direito de profissionalização e a proteção no trabalho. Foi uma grande evolução, pois surgiu de debate, de ideias e da participação da sociedade brasileira. Segundo Souza, 2009 essa lei “Traz uma visão da criança e do adolescente de sujeito de direitos e pessoa em condição peculiar de desenvolvimento independente da classe social”.

E mais recente, o Ministério do Trabalho e Emprego expediu algumas Portarias, com relação ao trabalho da criança e do adolescente no Brasil, são elas: a de n. 702, de 2001, que estabelece normas para avaliação da competência de entidades sem fins lucrativos que tenham por objeto a assistência ao adolescente e a educação profissional, e que se proponham a desenvolver programas de aprendizagem; a Instrução Normativa n. 26, de 2001, sobre contrato de aprendizagem; a Portaria n. 7, sobre erradicação do trabalho infantil; a Instrução Normativa n. 1, de 2000, sobre planejamento de ações para o desenvolvimento do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil; a Portaria n. 20, de 2001, da Secretaria da Inspeção do Trabalho e do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, sobre atividades nas quais é proibido o trabalho do menor de 18 anos de idade; e a Portaria n. 6, publicada de 7 de fevereiro de 2001, trazendo nova relação de serviços e locais considerados perigosos ou insalubres para os menores de 18 anos. (NASCIMENTO, 2011).

A Convenção n. 138, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego, complementada pela Recomendação n. 146, aprovada por meio do Decreto Legislativo n. 179, de 14 de dezembro de 1999, que entrou em vigor, para o Brasil, em 28 de junho de 2002. O Decreto, em consonância com a Constituição Federal de 1988, estabeleceu a idade mínima de dezesseis anos para admissão a emprego ou trabalho, dispondo que o seu âmbito de aplicação se restringe inicialmente a minas e pedreiras, indústrias manufatureiras, construção, serviços de eletricidade, gás e água, saneamento, transporte e armazenamento, comunicações e plantações e outros empreendimentos agrícolas que produzam principalmente para o comércio, excluídas as empresas familiares ou de pequeno porte que trabalhem para o mercado local e que não empreguem regularmente trabalhadores assalariados. (NASCIMENTO, 2011).

1.2 Conceito de Criança e Adolescente:

No Brasil, até o advento da Constituição Federal de 1988, era utilizada a expressão “menor” para designar aquele que ainda não era plenamente capaz. E foi com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que se passou a utilizar a expressão criança e adolescente, para designar aqueles que em breve ingressam na vida adulta. (BUSNARDI, 2007).

O Estatuto da criança e do adolescente em seu art. 2º disciplina que:

Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade.

Assim, de acordo com a Lei 8.069/90, será considerada criança o indivíduo que até 12 (doze) anos de idade incompletos, e aquele indivíduo que tem 12 anos completos até dezoito anos será considerado um adolescente.

Diante do conceito que foi apresentado, do que seja adolescente, de acordo com o que dispões o Estatuto da Criança e do Adolescente, serão agora apresentados quais são os trabalhos proibidos e os trabalhos considerados lícitos para o adolescente.

2 TRABALHOS PROIBIDOS PARA O ADOLESCENTE:

O Direito do Trabalho foi pioneiro em relação às regras de proteção aos direitos da criança e do adolescente, pois conforme Nascimento (20011, p. 891), “foi o Moral and Health Act, expedido por Robert Peel, em 1802, a primeira disposição concreta que corresponde à ideia contemporânea do direito do trabalho”. Esse foi um manifesto que reduziu a jornada diária de trabalho do menor, para 12 horas.

Hoje, no Brasil, a principais normas de proteção ao trabalho da criança e do adolescente estão disciplinadas na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho e no Estatuto da Criança e do Adolescente.

A Constituição Federal de 1988 no capítulo III (Dos Direitos Sociais), disciplina que é proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao menor de 18 anos e de qualquer trabalho a menor de 16 anos, salvo se aprendiz a partir de 14 anos. Além disso, veda diferenças de salário em razão de sexo, idade ou estado civil. Eis o teor do art.7º, XXX e XXXIII:

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;

[...]

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

E no art. 227, a Constituição Federal, no capítulo denominado “Da Família, da Criança, do Adolescente, do Jovem e do Idoso” disciplina que:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à

alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

[...]

§ 3º - O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola.

Assim, a Constituição Federal disciplina uma proteção dita como “especial” destinada à criança e ao adolescente, visto que não só os pais, mas o governo a sociedade e a família têm total responsabilidade com o crescimento, desenvolvimento físico, moral e psicológicos desses cidadãos.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90) no capítulo denominado de “Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho” trás expresso no artigo 60 que é proibido o trabalho aos menores de quatorze anos, ressalvando, porém, que poderá ser admitido na condição de aprendiz, que terá como recebimento uma bolsa aprendizagem e aquele maior de quatorze será assegurado os direitos trabalhistas e previdenciários. Assim discorre o Estatuto:

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

De acordo com esse artigo, Busnard apud Oliva (2006), esclarece que:

No particular, o legislador não promoveu, a necessária reformulação no plano infraconstitucional, para adequar a lei ordinária à modificação decorrente da EC nº 20/98. A nova leitura que deve ser feita do artigo em referência é a seguinte: “É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos catorze”. Da forma como originalmente redigido, o dispositivo não foi recepcionado pelo texto constitucional vigente.

Assim embora o Estatuto da criança e do Adolescente discipline que é proibido o trabalho para menores de quatorze, o artigo que é válido é art. 7º, XXXII da Constituição Federal, pois se trata de lei maior, superior.

Nos artigos 61 e 62 o Estatuto da Criança e do adolescente disciplina que:

Art. 61. A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei.

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

A Consolidação das Leis do Trabalho, tem um capítulo especial, denominado “Da Proteção ao Trabalho do Menor”, para garantir os direitos no mercado de trabalho ao menor, estabelecendo que:

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

Art. 403. 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.

Assim diante de todas essas normas apresentadas o adolescente só poderá ingressar no mercado de trabalho a partir dos 16 (dezesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos. E o trabalho do adolescente será proibido nas seguintes situações:

2.1 Trabalho Noturno

A definição de horas noturnas urbana, estabelecida na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), compreendida como:

[...]aquelas nas quais o tempo de trabalho é prestado, total ou parcialmente, dentro de um período que a lei considera noturno, com as restrições legais, proibido, pela Constituição Federal, art. 7º, XXXIII, a menores de 18 anos de idade, fixado, como tal, pela CLT, art. 73, § 2º, o trabalho executado das 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, computada cada hora noturna com duração menor do que a diurna, de 52 minutos e 30 segundos (CLT, art. 2º, § 1º). (NASCIMENTO, 2011, p.781).

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que em seu artigo 73 que o trabalho noturno é aquele executado entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, fazendo a proibição, desse tipo de trabalho para o menor no seguinte artigo:

Art. 404 - 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.

Logo o menor estará proibido de trabalhar entre as 22 horas de uma dia e 5 horas do dia seguinte, já que este horário é considerado trabalho noturno

Na atividade rural, considera-se noturno o trabalho executado entre as 21(vinte e uma) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, na lavoura. Para os que trabalham na pecuária, considera-se noturno o interregno compreendido entre as 20 (vinte) horas de um dia e as 4(quatro) horas do dia seguinte, não sofrendo qualquer redução temporal, de acordo com artigo 7º da Lei nº 5.889/73. Sendo assim também não será permitido que o adolescente trabalhe durante esse período.

O Estatuto da Criança e do Adolescente adotando a mesma tendência, estabelece que:

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não governamental, é vedado trabalho:

I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

Esse tipo de trabalho é considerado muito desgastante, devido esse fator, vários países do mundo tentam coibir essa forma de trabalho, impondo adicionais ou outras formas de compensação para trabalhador. (BUSNARDI apud NASCIMENTO, 2003).

Assim o trabalho noturno é totalmente proibido para o menor de 18 (dezoito) anos pela Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho e Estatuto da Criança e Adolescente.

2.2 Trabalho Insalubre

Segundo a CLT é considerada como insalubre:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Assim com objetivo de preservar a saúde do adolescente, evitando o seu desgaste físico, CLT, seguindo a Constituição Federal de 1988, em seu Art. 7º XXXIII, proíbe esse trabalho ao menor, dispondo no art. 405, I que:

Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho:

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres[...]

Porém, se empresa conserva o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância, o trabalho deixa de ser insalubre. (BUSNARDI apud MARTINS, 2007). E de acordo com a

CLT a classificação e caracterização de insalubridade serão feita mediante perícia médica. É o que está disciplinado no seguinte artigo da CLT:

Art. 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

E caso seja constatado insalubridade no ambiente de trabalho, será acrescido uma adicional ao salário de 40%, 20% e 10% de acordo com o grau de classificação máximo, médio ou mínimo. (Art.192, CLT).

2.3 Trabalho Perigoso

A CLT define o trabalho perigoso no seguinte artigo:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

É um trabalho considerado inseguro impondo risco a integridade física do adolescente, protegido pela CF/88 em seu art. 7º, XXXIII, na CLT art. 405, I. Com isso, caso haja a desobediência dessas normas, o índice de acidente de trabalho pode aumentar, devido à falta de maturidade suficiente do adolescente para encarar tipo de trabalho.

A periculosidade, porém, difere da insalubridade, essa atinge o trabalhador de forma contínua e afeta a sua saúde. Já a periculosidade atinge a integridade física do trabalhador, podendo atingi-lo de forma violenta.

O Ministério do Trabalho e Emprego através da Portaria nº 20. De 13 de setembro de 2001(nova redação do art. 1ºpela portaria nº 4 de 21 de março de 2002) elenca os locais e serviços perigosos e insalubres para os adolescente, são citadas entre outras, por exemplo:

a) trabalhos de afiação de ferramentas e instrumentos metálicos em afiadora, rebolo ou esmeril, sem proteção coletiva contra partículas volantes;

b) trabalhos de direção de veículos automotores e direção, operação, manutenção ou limpeza de máquinas ou equipamentos, quando motorizados e em movimento, a saber: tratores e máquinas agrícolas, máquinas de laminação, forja e de corte de metais, máquinas de padaria

como misturadores e cilindros de massa, máquinas de fatiar, máquinas em trabalhos com madeira, serras circulares, serras de fita e guilhotinas, esmeris, moinhos, cortadores e misturadores, equipamentos em fábricas de papel, guindastes ou outros similares, sendo permitido o trabalho em veículos, máquinas ou equipamentos parados, quando possuírem sistema que impeça o seu acionamento acidental;

c) trabalhos na construção civil ou pesada;

d) trabalhos em cantarias ou no preparo de cascalho;

e) trabalhos na lixa nas fábricas de chapéu ou feltro;

f) trabalhos de jateamento em geral, exceto em processos enclausurados;

g) trabalhos de douração, prateação, niquelação, galvanoplastia, anodização de alumínio, banhos metálicos ou com desprendimento de fumos metálicos;

h) trabalhos na operação industrial de reciclagem de papel, plástico ou metal;

i) trabalhos no preparo de plumas ou crinas;

j) trabalhos com utilização de instrumentos ou ferramentas de uso industrial ou agrícola com riscos de perfurações e cortes, sem proteção capaz de controlar o risco;

2.4 Trabalho Penoso

Conforme Souza, 2009 “É o trabalho que necessita força muscular que causa desgaste físico ou psíquico comprometendo o desenvolvimento caso seja realizado pelo adolescente”. Em relação a esse tipo de trabalho destacam-se esses artigos da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho:

[...]

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

A Constituição Federal não faz referência que esse tipo de trabalho seja proibido ao adolescente, assim, para suprir essa omissão legislativa o Estatuto da Criança e do Adolescente estabelece no art. 67, II disciplina que:

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade trabalho:

[...]

II - perigoso, insalubre ou penoso.

Porém a Constituição faz referencia ao trabalho penoso disciplinando no art. 7º, XXIII, mas ainda não há regulamentação específica para esse dispositivo. Servindo até então ao Direito Previdenciário, por servir para fins de aposentadorias especiais, isto é aquelas que são concedidas com 15, 20, e 25 anos de atividade, que ocorre quando o ambiente de trabalho expõe o trabalhador aos agentes nocivos, capazes de causar danos à sua saúde ou à sua integridade física.

2.5 Serviços Prejudiciais

É proibido também ao menor o trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros públicos, salvo mediante prévia autorização do Juiz de Menores, que verificará se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral (CLT, art. 405, § 2º).

Ao empregador é vedado utilizar o menor em atividades que demandem o emprego de força física muscular superior a 20 ou 25 quilos, conforme a natureza contínua ou descontínua do trabalho. Não se aplica essa exigência se a força utilizada for mecânica ou não diretamente aplicada (Art. 405, § 5º, CLT).

E a Consolidação das leis do Trabalho ainda considera como prejudicial à moralidade do menor os seguintes trabalhos: a) de qualquer modo em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings, bem como estabelecimentos análogos; b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes; c) na produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar a sua formação moral; d) na venda a varejo de bebidas alcoólicas (CLT, art. 405, § 3º). Porém, com autorização do Juiz de Menores, é admitida a atividade do menor nessas ocupações, salvo as relativas à divulgação de escritos etc. prejudiciais à sua formação.

3 POSSIBILIDADES DE TRABALHOS LÍCITOS PARA O ADOLESCENTE

3.1 O Menor Empregado

O conceito de menor empregado é mesmo do maior empregado, ou seja, deve estar presente àquelas características dos artigos 2º e 3ª da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim o menor deverá trabalhar de forma habitual, deve estar subordinado a seu empregador, o que define a relação entre empregado e empregador, e mediante uma remuneração.

A idade para o adolescente ingressar no mercado de trabalho, como visto anteriormente, disciplinado na CLT art. 403 e na Constituição Federal/88 art. 7º, XXXIII, é de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos.

A jornada de trabalho será também de 8 horas diárias, totalizando 44 horas semanais. Assim a jornada de trabalho do menor será regulada pelas disposições legais relativas ao trabalho em geral (Art. 441, CLT). Porém será vedado a que o menor cumpra hora extra, salvo, no sistema de compensação de horas no dia seguinte de trabalho, não podendo exceder 48 horas semanais, e excepcionalmente, por motivo de força maior, se o trabalho do menor for indispensável ao funcionamento da empresa, não podendo ser superior a 12 horas (Art. 413, I, II, CLT).

Quanto ao salário recebido pelo menor, esclarecendo bem Nascimento (2001, p.905) que “Não há salário mínimo específico para empregados menores, ao contrário do que dispunha a Lei n. 5.274, de 1967”. Ainda citando em relação ao menor de dezesseis anos que trabalhe, que terá o seu salário com base “no princípio de que ninguém pode enriquecer ilicitamente à custa do esforço alheio” (NASCIMENTO apud CATHARINO, 1951).

As férias concedidas ao menor serão mesmo tempo de férias do adulto, não fazendo diferença entre os empregados. Aos menores as férias serão, no entanto, sempre concedidas de uma só vez. É proibida a concessão fracionada das férias (CLT, art. 134, § 2º).

Se menor, esteja sendo utilizado em funções incompatíveis e nas quais não pode trabalhar, as autoridades da Fiscalização Trabalhista poderão obrigá-lo a abandonar o serviço, se impossível for o seu aproveitamento em outra função, na mesma empresa. Configurar-se-á, nesse caso, a rescisão do contrato de trabalho, com os mesmos efeitos do despedimento indireto previsto no art. 483 da CLT (CLT, art. 407, parágrafo único).

Assim, ao menor são assegurados o Fundo de Garantia, o 13º salário e as férias proporcionais. Idênticos efeitos patrimoniais quando a iniciativa caiba ao responsável legal do menor, devidamente fundada a situação prejudicial à sua moralidade (CLT, art. 408). Se a empresa estava proibida de utilizar o menor em serviço proibido e, no entanto, o fez, arcará com os ônus econômicos da rescisão do contrato de trabalho, nos mesmos moldes do disposto no art. 483 da CLT.

Para o menor de 18 anos não corre nenhum prazo de prescrição (CLT, art. 440). E Nascimento esclarece que:

Assim, qualquer que tenha sido a época, quer da lesão do direito, quer mesmo da rescisão do contrato de trabalho, até os 20 anos, o menor poderá mover reclamação trabalhista. Os prazos para reclamar fixados pela Constituição Federal (art. 7º, XXIX) começam, portanto, a correr em função da aquisição da maioridade trabalhista e não do direito lesado, o que amplia o prazo de prescrição das reclamações trabalhistas movidas para a cobrança dos créditos originados na menoridade. (NASCIMENTO, 2011, p. 907).

3.2 Empregado Aprendiz

Aprendiz é a pessoa que está entre 14 e 24 anos de idade, segundo o art. 428 da CLT, inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

Como bem disciplina a Consolidação das Leis do Trabalho o contrato de aprendizagem é especial, ajustado por escrito e por prazo determinado. Martins esclarece: “É, portanto, um contrato de trabalho, devendo o empregado ser registrado desde o primeiro dia de trabalho, embora haja ao mesmo tempo caráter discente. Poderá também a aprendizagem ser, porém, tanto industrial, como comercial ou rural”. (MARTINS, 2011, p. 147).

3.2.1 Características da Aprendizagem:

Segundo Martins (2011, p.640) a aprendizagem é caracterizada por “atividades teóricas e práticas, previamente programadas e organizadas em tarefas de complexidades progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho”, sob a responsabilidade de uma entidade qualificada em formação técnica profissional.

Essas atividades devem ser executadas com zelo pelo aprendiz, visando para o mesmo uma boa formação. Em contra prestação haverá um contrato de trabalho especial, em que são parte a empresa, o menor aprendiz e a entidade que realiza a aprendizagem, garantindo ao menor um salário mínimo hora, desde início da aprendizagem (art. 428, § 2º, CLT).

As atividades exercidas pelo empregado aprendiz devem ser alternadas, dedicando um tempo para empresa, atividade prática, e um tempo para atividade teórica, havendo a inscrição obrigatória em programa de aprendizagem.

A duração de trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias, sendo vedada a prorrogação e compensação de jornada (art. 432, CLT).

3.2.2 O Contrato de Aprendizagem

O contrato de aprendizagem deve ser obrigatoriamente, escrito e a sua duração é por tempo determinado, com no máximo 2 anos, (art. 445, CLT), anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, especificando a data de início e de término. Além destas especificações, o contrato deverá trazer o ofício ou ocupação da formação técnico profissional, o horário que será realizado as atividades teóricas e práticas, a jornada diária e semanal e a remuneração mensal.

Para que o contrato tenha validade é necessário a presença dos requisitos enumerados no art.428, §1º da CLT, que são os seguintes:

- a) Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- b) Matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio;
- c) E inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Portanto diante de tais requisitos, segundo Martins (2011, p. 640) “não será possível o contrato e aprendizagem verbal, sendo a anotação da CTPS feita pelo empregador, e não pela entidade onde se desenvolve a aprendizagem”. E, ainda, conforme Martins (2011, p. 640) “se o aprendiz não frequentar a escola estará descaracterizado contrato de aprendizagem”.

3.2.2.1 Natureza jurídica:

Conforme o art. 428, CLT, o contrato de trabalho tem natureza de contrato de trabalho especial.

Art. 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.

Como bem saliente Martins (2011, p. 640) “Tem o contrato de trabalho natureza especial (at. 428 da CLT), com características próprias, pois há combinação de ensinamento, do caráter discente, juntamente com prestação de serviços”.

Ainda esclarecendo Sérgio pinto Martins (2011, p. 640) que “Na verdade, se pacto compreende trabalho, ainda que diga respeito à aprendizagem do trabalhador, com pagamento de salário e subordinação, existe contrato de trabalho de natureza especial”.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.968):

Quanto à natureza jurídica da aprendizagem, diversas teses são encontradas. Trata-se, para alguns, de contrato discente, não sujeito, portanto, aos princípios dos contratos de emprego em geral, hipótese que, uma vez admitida, traria como consequência uma total discriminação entre os direitos do empregado e os do aprendiz, que seriam específicos. No Brasil, a CLT (art. 428) atribui ao contrato de aprendizagem a natureza jurídica de contrato de trabalho especial a prazo determinado, que terminará findo o prazo em que a aprendizagem será ministrada ou, mesmo quando não esgotado, quando o jovem completar 24 anos de idade. É um contrato de trabalho em que ao prestador dos serviços devem ser garantidos cuidados especiais.

3.2.2.2 A Extinção do Contrato de Aprendizagem:

A extinção do contrato de aprendizagem ocorrerá, de acordo com art. 433, CLT, quando o empregado aprendiz completar 24 anos. Mas a rescisão antecipada pode ocorrer nos seguintes casos estipulados pelos incisos deste mesmo artigo:

- a) Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- b) Falta disciplinar grave;
- c) Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou
- d) A pedido do aprendiz.

Estas formas são as únicas em que o contrato poderá ser extinto, sendo vedada dispensa arbitrária do empregado aprendiz, assim, origina-se a garantia de emprego.

3.3 O Aprendiz não Empregado:

Não estará caracterizado vínculo empregatício quando o aprendiz for contratado pelas entidades mencionadas no inciso II, art. 430, CLT, ou seja, entidades sem fins lucrativos, que

tenham por objetivo a assistência ao jovem e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Nesse caso, como não se caracteriza relação de emprego, o menor não terá os direitos previstos pela legislação para o menor aprendiz empregado.

Conforme Nascimento (2011, p. 970) “A aprendizagem será ministrada e dirigida pela instituição sem fins lucrativos, mas poderá ser desenvolvida, segundo o programa e a direção acima referidos, numa empresa”.

Quanto à remuneração que será recebida pelo aprendiz não empregado Nascimento (2011, p. 970) esclarece que “Poderá ser paga remuneração ao aprendiz pelo trabalho efetuado ou a sua participação na venda de produtos de seu trabalho”.

CONCLUSÃO

Como visto, em toda a história mundial está presente à exploração do trabalho do menor. No Brasil, como bem estudado, desde a chegada dos portugueses o trabalho do menor era explorado, ainda que como mão de obra escrava.

Depois com a busca pela industrialização do País, o trabalho do adolescente passou a ser ainda mais explorado. E analisando do contexto histórico mundial e contexto do Brasil, em outros lugares do mundo já haviam sido criadas algumas leis de com objetivo de proteger o menor. Foi então que na chamada era Vargas o país aprovou algumas Convenções Internacionais que protegem o trabalhador de um modo geral e também o trabalho infantil.

Com isso foram editadas no Brasil várias leis de proteção ao trabalho do menor, que até então eram muitos explorados em indústrias, minas e com uma jornada de trabalho igual à de um adulto, algumas dessas leis foram revogadas e outras ainda estão vigentes.

Assim o país passa de um momento de total desproteção ao menor, para um momento no qual o governo, que tenta evitar através de normas a exploração do trabalho infantil, disciplinando que será proibido qualquer tipo de trabalho ao menor de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (catorze) anos.

Portanto o a adolescente está proibido de trabalhar, de acordo com as normas atuais brasileiras, em trabalho noturno, perigo ou insalubre, e ainda em trabalhos penosos. Estabelecendo ainda quais são os serviços prejudiciais ao desenvolvimento do menor.

E será permitido o trabalho para o adolescente, de acordo com as normas de proteção, a partir dos 14 (catorze) na condição de aprendiz, ou seja, o trabalho desenvolvido na forma de aprendizagem, onde o adolescente deve está devidamente matriculado no ensino regular e inscrito em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico profissional metódica.

Conclui-se, portanto, que atualmente o Estado, criou leis com objetivo de criar políticas públicas almejando viabilizar a profissionalização do adolescente mediante o ensino técnico e profissionalizante, com o fim de ser inserido no mercado de trabalho como mão-de-obra qualificada, e não se submeter a qualquer trabalho, barato ou de meia força. Buscando o desenvolvimento físico, moral e psicológico do adolescente.

ABSTRACT

Worldwide history exposes the suffering kids and teenagers are subjugated to, once explored as work force and, in Brazil, was not different. Thus, this paper aims to study the possibilities of inserting the adolescent in the labor market, according to Brazilian rules, relating to the limits established by our law system to the jobs considered forbidden to those that fit in the peculiar situation of a developing fellow. The 1988 Federal Constitution, Consolidação das Leis do Trabalho and Estatuto da Criança e do Adolescente prescribe bounds to their insertion into the labor market, prohibiting teen labor in hazardous or unwholesome places, with harrowing expenses or in the nocturnal shift. This legal system also set the lawful jobs to the adolescent, imposing the necessity of juggling both work and the learning process.

Keywords: Teenagers; Forbidden Jobs; Lawful Jobs; Apprenticeship.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição** (1988), Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em 28/01/14.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 30/01/14.

_____. Lei 8.069, de 13 de julho de 1990. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm>. Acesso em: 30/01/14.

AGUERO, Andrea Leon de. **A Exploração do Trabalho Infantil e a Realidade Social Brasileira**. 2006. 68 f. Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade de Ciências Jurídicas. Universidade Tuiuti do Paraná. 2006.

BUSNARDI, Eliane Cristina. **A criança e o Adolescente no Mercado de Trabalho: possibilidades e limites**. 2007. 85 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Bacharel em Direito). Universidade do Vale do Itajaí. Tijucas. 2007.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. rev e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

JUNIOR, Antonio Gasparetto. **Lei do Ventre Livre**. História Brasileira. 2010. Disponível em: <https://mail.google.com/mail/u/0/?shva=1#inbox/1440474a3775d375?projector=1>. Acesso em: 30/01/2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES, Elisiane. **A inserção democrática do adolescente no mercado de trabalho : cidadania e redução dos atos infracionais**. UPF. 2011. Disponível em: < <http://repositorio.upf.br/xmlui/handle/123456789/93>>. Acesso em 30/01/2014.

SANTOS, Danielle Maria Espezim dos, VERONESE, Josiane Rose Petry. **Direito da criança e do adolescente: livro didático**; design instrucional Viviane Bastos. Palhoça: UnisulVirtual, 2007.

SOUZA, Rafaela Alves de. **A inserção do adolescente no mercado de trabalho: possibilidades e limites**. 2009. 68.f Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Nova Venécia: UNIVEN/ Faculdade Capixaba de Nova Venécia, 2009.