

CENTRO UNIVERSITÁRIO PROCESSUS (UniProcessus)
Atividades Extensionista

Noções sobre o direito no ensino básico – Proteção do trabalho do menor

Introdução

A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) entre seus artigos 402 até 441, do capítulo IV, seção 1 a 6 define conceitos, proteções e direitos do menor de idade que irá exercer função laboral, bem como define as transgressões e as penalidades que o contratante pode realizar se não observar o disposto nos artigos. A CLT também dispõe a respeito de formalidades, tais como a CTPS e o Contrato de Aprendizagem que serão explicadas no desenvolvimento.

Desenvolvimento

Capítulo IV – Seção I (artigos 402 – 411)

De acordo com as leis constitucionais vigentes neste país o menor de idade, para os efeitos da consolidação das leis trabalhistas, é todo trabalhador com idade entre 14 e 18 anos. O trabalhador que se encontra entre 14 e 15 anos somente poderá ser classificado como menor aprendiz, exercendo funções laborais desde os 14 anos por meio da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Como o trabalhador menor de idade possui mais vulnerabilidades devido a estar em condição de desenvolvimento psíquico e motor, a CLT o confere mais proteção e garantias a fim de que não haja, de qualquer forma prejuízo a sua formação.

O menor de idade terá seu trabalho regido pelos dispositivos legais presentes na CLT ou pela Lei do Estágio, a não ser que ele trabalhe em empresa pura e exclusivamente familiar, isto é, empresa onde todos os operários e funcionários são membros da família e o diretor seja pai, mãe ou tutor, neste caso o trabalho do menor reger-se-á de acordo com a vontade do diretor, respeitados os dispostos nos artigos 404, 405 e na seção II, sendo assim, o trabalhador menor não poderá exercer turno noturno, isto é, aquele

compreendido entre às 22:00 e 5:00 AM, e muito menos trabalhar em condições desfavoráveis para o seu desenvolvimento, mesmo que sob vigilância e cuidados da família.

A formação do menor de idade é de suma importância, pois afeta o indivíduo a longo prazo seja na qualidade de trabalhador, seja na qualidade de ser humano. Ciente disso o legislador criou o parágrafo único do artigo 403, este dispõe que o menor de idade não poderá trabalhar em localidade que dificulte a frequência do menor à escola. Assim como é vedado o trabalho em localidades ou serviços insalubres ou perigosos; o trabalho exercido em ruas, praças ou atividade circense é considerado perigoso, pois de acordo com a norma reguladora 16 do Ministério do Trabalho, a periculosidade é definida pela qualidade de oferecer risco a vida do trabalhador, como a exposição a roubos ou violência física possível nas ruas, assim como a exposição a inflamáveis ou explosivos, presentes na atividade de acrobata circense. Com vista nisso, o legislador criou métodos pelos quais a autoridade competente, seja ela o Juiz da infância e da juventude, ou o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, possam exercer sua função preventiva ou até punitiva relacionada a execução de serviços considerados prejudiciais.

Uma das formas previstas pelo legislador é que o menor apesar de não aconselhado, poderá exercer o trabalho nas ruas e praças, com a devida autorização do Juiz da Infância e da Juventude, desde que a ocupação se revele como indispensável à sua própria subsistência ou a de seus familiares próximos, como pais, irmãos e avós, porém caso nessa atividade laboral puder advir quaisquer prejuízo à sua formação moral, ela não poderá ser exercida, pois o juiz será impedido de fornecer a devida autorização. A autorização somente poderá ser fornecida aos menores jornaleiros que possuírem amparo de instituições reconhecidas e por elas patrocinados; tal instituição deverá estar próximo as localidades de trabalho do menor em questão, de acordo com o previsto no artigo 405 § 4º da CLT.

Para todos os efeitos será considerado trabalho prejudicial à moralidade do menor de idade todo trabalho prestado em cinemas, teatros de revista, boates, cassinos, cabarés, “dancings” e qualquer outro estabelecimento com práticas análogas; assim como as atividades prestadas em empresas circenses

nos serviços de acrobata ou saltimbanco devido à sua periculosidade e potencial risco lesivo; também são consideradas moralmente prejudiciais trabalhos de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens, e qualquer outro trabalho semelhante que possa gerar prejuízo de acordo com o juízo da autoridade competente. Vendas de bebidas alcóolicas também são consideradas moralmente lesivas devido ao atendimento de pessoas potencialmente agressivas, presença constante de álcool, e outras substâncias químicas que configuram insalubridade no ambiente de trabalho. Se o menor tiver 16 anos ou mais ele poderá trabalhar em ambientes insalubres, de acordo com a OIT artigo 138, desde que sua saúde e moral sejam protegidos devidamente.

Como disposto nos artigos 405 § 5º e no 390, não será permitido que mulheres ou menores de idade trabalhem braçalmente com pesos superiores a 20 quilos constantemente, ou superiores a 25 quilos em trabalhos ocasionais, devido a seu risco de lesão corporal muscular, ou seja se o peso for superior ao determinado, o trabalho poderá ser classificado como atividade perigosa para menores.

Todos os trabalhos e serviços mencionados acima poderão ser permitidos aos menores caso o Juiz da infância e da juventude, em caráter de autoridade competente, autorizar, com exceção apenas ao referido 405 § 5º. Desde que a atividade tenha como finalidade a educação e que o trabalho exercido pelo menor não tenha por consequência potencial lesivo à sua moralidade; ou como frisado anteriormente e trago novamente à tona, desde que o menor necessite indispensavelmente do trabalho para garantir seu sustento ou de seus parentes próximos.

Caso a autoridade competente verifique que no caso concreto o menor esteja trabalhando em condições prejudiciais a sua saúde, ou desenvolvimento físico e moral, como no caso de uma exposição química ou até constantes de ruído (o que qualificaria ambiente insalubre de trabalho de acordo com o disposto na norma regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho) ou até uma situação de periculosidade no trabalho, a autoridade poderá forçar o menor de idade a abandonar o serviço, e a empresa deverá realoca-lo para outro serviço proporcionando a ele todas as facilidades para tal. No entanto se a empresa não

tomar as medidas recomendadas e possíveis, como disposto no artigo 407 parágrafo único: “configurar-se-á a rescisão de contrato de trabalho”. Ao responsável do menor que perceber o possível acarretamento de prejuízo ao desenvolvimento do menor é facultado que ele pleiteie a extinção do contrato de trabalho, como forma de prevenção previsto pelo legislador no artigo 408 da CLT.

Qualquer proibição citada poderá ser derogada pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, se o mesmo, como autoridade competente se certificar de que todo o caráter perigoso ou nocivo que possuía tal atividade cessou parcial ou completamente.

Capítulo IV – Seção II (411 a 414)

Como forma de garantir o direito e a saúde do trabalhador menor, tanto na sua vida escolar, quanto social, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) prevê durações específicas do trabalho, na seção II, não podendo passar de 6 horas de duração, com repouso de no mínimo de onze horas a cada trabalho efetivo, essas disposições se encontram nos artigos 411 e 412 da CLT.

Como dito no parágrafo anterior, o menor, em regra, não pode trabalhar mais do que 6 horas, porém esta regras possuem exceções, como nos casos em que o estabelecimento precisar que o menor trabalhe mais, nesse caso, o menor não poderá ser forçado a trabalhar mais que duas horas a mais que sua jornada de trabalho padrão (independente de acréscimo salarial), ao finalizar a hora adicional, o total de horas trabalhadas no dia subsequente será descontado, respeitando o limite de 48 horas semanais ou outro inferior legalmente fixado, outra exceção para o aumento da jornada de trabalho do menor seria os causados por força maior, neste caso, ele deverá receber um acréscimo salarial de 25% a mais por hora trabalhada e não poderá trabalhar mais que um total de 12 horas. Esta é uma norma da CLT atualmente vigente no presente artigo 403, inciso I e II.

Se por ventura o menor de idade optar por trabalhar em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho se complementam, de acordo com o artigo 414.

Capítulo III – Seção IV (artigos 415, 416 e 423)

Boa parte do capítulo III não será incluído neste texto, pois quase todos os seus artigos (artigo 415 a 422, com exceção dos artigos 415, 416 e 423 que tratarei no parágrafo subsequente) foram revogados.

O artigo 415 garante a CTPS para os menores de idade e o artigo 416 o complementa, dizendo que os menores de idade poderão ser empregados se possuírem Carteira de Trabalho e Previdência Social.

O trabalhador menor de idade poderá exercer a função de menor aprendiz, recebendo férias remuneradas e décimo terceiro, desde que possua a CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), assim dedicarei parte deste texto para explicar o que é a CTPS, sua função e como obtê-la. Após isso dedicarei uma pequena parte para diferenciar o estagiário do menor aprendiz.

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é um documento oficial do Ministério da Economia e todo trabalhador celetista precisa de uma para ser registrado e contratado.

Para conseguir a Carteira de Trabalho é necessário que se faça o agendamento da Carteira de Trabalho, preferencialmente no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), esse agendamento nada mais é que a programação de uma data específica para a emissão da carteira profissional.

As informações da CTPS são as informações da vida do sujeito e sua filiação ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), assim, informações como a data de contratação do respectivo trabalhador, o seu salário, quando o contrato é encerrado e esclarecimentos referentes a acidentes do trabalho estão presentes na CTPS.

É necessário salientar que agendamento é gratuito. Para agendar presencialmente o horário de atendimento é necessário um comprovante de residência com CEP (contas de luz ou água com menos de dois meses são exemplos de comprovantes de residência), documento de identificação original e autêntico (como RG e Certidão de Nascimento para o caso dos menores de idade), Número do Cadastro de Pessoa Física (CPF) e uma foto 3x4 com o fundo branco.

Após o agendamento, para emitir a carteira na versão física pode se optar por qualquer uma dentre as seguintes opções: Secretaria de Trabalho (como a RENOVA DF), sedes da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) e Postos de Atendimento do Trabalhador (PAT).

Não é necessário ter a CTPS física desde 2015, pois pode ser feito uma digital. Para fazer o agendamento pela internet, faz-se por meio do portal eletrônico no site da SAA (Sistema de Atendimento Agendado). Para o cadastro, é necessário preencher as informações da página inicial corretamente.

Após a primeira etapa, selecione o estado correspondente ao seu e o município ou distrito, em seguida selecione o tipo de atendimento correspondente a emissão da Carteira de Trabalho Brasileiro e digite o código de segurança para prosseguir.

Confira as unidades disponíveis na sua cidade, se o leitor por ventura for do Distrito Federal, poderá ir a qualquer uma citada anteriormente, de preferência a mais próxima de sua residência (o “Na Hora” não realiza mais esta atividade, atualmente é a Agência do Trabalhador). Selecionado a cidade, defina a data e o horário de atendimento, informando seus dados pessoais.

Para agendar por telefone disque o número 158, selecione dentre as opções a “Agendamento Carteira de Trabalho” e informe seus dados pessoais.

Os estagiários são diferentes dos menores aprendizes, pois não são regidos pela CLT, e, portanto, não são considerados trabalhadores e não possuem CTPS, assim o estagiário é regido por uma lei própria chamada de Lei do Estágio. O estagiário tem direito a um recesso remunerado de 30 dias e seguro de vida, porém, não tem direito a férias remuneradas, INSS, FGTS e nem décimo terceiro. Mesmo não sendo regido pela CLT as proteções do menor estagiário estão nos artigos 404 e 405 da CLT.

No caso do menor de idade é apenas permitido a anotação na carteira de trabalho, referentes ao salário, data da admissão, férias e saída, de acordo com o artigo 423

Capítulo IV – Seção IV (artigos 424 a 433)

O capítulo IV se dedica a tratar sobre os deveres dos responsáveis legais do menor e dos empregadores na aprendizagem.

É o dever do responsável legal do menor garantir que qualquer trabalho que ele venha a exercer não interfira no seu descanso e tempo de estudo, de forma que sua saúde física e educação moral não venham a ser afetadas negativamente.

Art. 424 - É dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães, ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral.

Os empregadores do menor de 18 anos deverão observar os cuidados da decência pública e dos bons costumes dentro do ambiente de trabalho, mantendo o ambiente de trabalho o mais sadio possível. Como os bons costumes e a decência pública são conceitos bastante abrangentes, é necessário utilizar do bom senso para decidir o que é ou não permitido que o adolescente presencie no trabalho.

Art. 425. Os empregadores de menores de 18 anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das normas de segurança e medicina do trabalho.

O empregador deve se esforçar o máximo possível para facilitar a troca de emprego do menor, quando o seu serviço atual for julgado como prejudicial de alguma forma ao menor, como exposto no artigo 407 e 426:

Art. 426 - É dever do empregador, na hipótese do art. 407, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de serviço.

Art. 407 - Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.

O empregador deve, obviamente, regular o tempo de trabalho do menor de forma que não prejudique a frequência do menor às aulas, concedendo o tempo necessário.

O artigo 428 refere-se ao contrato de aprendizagem, no qual irei abordar o que é, como funciona, prazos e outras informações referentes as formalidades.

O contrato de aprendizagem é um contrato especial, formalmente escrito e com prazo de término determinado, em que o empregador se obriga a fornecer um aprendiz técnico-formal ao menor de idade (para realizar o contrato de aprendizagem é necessário no mínimo 14 e máximo de 24 anos de idade, sendo que esse limite de idade não é aplicado para os portadores de deficiência) de forma a respeitar seu desenvolvimento físico e mental dentro do possível e do razoável e o menor de idade se obriga a fazer as atividades do empregador com zelo e diligência com o intuito de aprimorar suas habilidades para a formação.

Para que o contrato de aprendizagem seja válido é necessário que seja anotado na CTPS do menor de idade a sua frequência e matrícula na escola, caso ele não tenha concluído o ensino médio.

Como o aprendiz pode trabalhar entre 6 a 8 horas eles recebem o mínimo salarial pela hora em que estão nas aulas. O salário é igual o salário mínimo do adulto, visto que a jurisprudência impede a discriminação salarial, nesse sentido: “Os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria”.

Quanto ao tempo de duração do contrato de aprendizagem, não é permitido que o contrato dure mais do que 2 anos, salvo se o menor for deficiente, neste caso não há um tempo mínimo ou máximo estipulado para a conclusão do contrato de aprendizagem, onde ele apenas concluirá quando finalizar toda parte teórica e prática das aulas, de acordo com o quarto parágrafo do artigo 428:

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

O artigo 429, dispõe que:

Art. 429 – Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

São exemplos de Serviços Nacionais de Aprendizagem: SENAI (indústria), SENAC (comércio), SENAR (rural) e SENAT (transporte).

Casos esses Serviços Nacionais de Aprendizagem não tenham vagas capazes de suprir a demanda do local onde se encontrem, poderá delegar essa função para outras entidades capacitadas em formação técnico-profissional metódica.

Essas entidades qualificadas deverão possuir uma estrutura capaz de fornecer o ensino de forma em que a qualidade do ensino deste seja mantido. Ao fim do ensino será fornecido um certificado de qualificação profissional e o aluno poderá ser contratado pelo mesmo ente que o orientou.

Quanto a duração do trabalho do aprendiz, este poderá variar de 6 a 8 horas, em que o menor somente poderá trabalhar por 8 horas se já tiver completado o ensino fundamental.

O contratado será extinto caso o contratado complete 24 anos (salvo se este for portador de deficiência), o próprio contratado peça a extinção do contrato, sendo que será extinto caso tenha excesso de faltas injustificadas ou tenha um desempenho insuficiente.

Seção V (artigos 434 a 438)

Conforme a Seção V da proteção do trabalho do menor, refere-se as penalidades previstas, assunto muito bem elaborado, pois o mesmo não era de maneira alguma respeitado a algumas décadas atrás, e infelizmente mesmo com tanta fiscalização, informação e formas de evitar o trabalho infantil de forma errônea, que acontece não só nas cidades pequena e afastadas das Metrópolis, mas em grande maioria em cidades já bem desenvolvidas, onde a procura por trabalho é maior e onde os empregadores acaba usando de má fé e aproveitando da situação do menor, colocando para cumprir jornadas e atividades que muitas das vezes atrapalham seu desenvolvimento corporal ou mesmo intelectual, e após uma jornada exaustiva de trabalho não tem animo para cursar no período noturno uma escola, para que no futuro possa ter um emprego mais promissor e conseguir dar dignidade a sua pessoa e a seus entes queridos.

Por este motivo os artigos que prever as penalidades são de uma importância extraordinária dando a estes dispositivos formas que faça com que a lei deste capítulo seja cumprida e não só isso, observando o ingresso do menor ao relacionamento trabalhista de forma que quando terminar os estudos tenha um diferencial a mais que é a experiência de trabalho, de como se relacionar com pessoas profissionalmente de desenvolver suas habilidades, muitas das vezes o menor aprendiz desenvolve um interesse na área de atuação e daí parte para sua trajetória de vida profissional, com isso sendo bem aplicado na prática todos saem ganhando, o empregador que tem um aprendiz com um custo reduzido de salário, o próprio que adquire experiência, e a sociedade que terá uma pessoa de bem e pagadora de impostos, produzindo para o crescimento de uma sociedade mais próspera e se afastando cada vez mais da pobreza e desigualdade.

Nesse sentido a seção V estipula o valor mínimo das penalidades, bem como quem possui competência para impor essas penalidades como dispostos nos artigos 434 a 438:

Art. 434 - Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 5 (cinco) vezes o salário-mínimo, salvo no caso de reincidência em que esse total poderá ser elevado ao dobro. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 435 - Fica sujeita à multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional e ao pagamento da emissão de nova via a empresa que fizer na Carteira de Trabalho e Previdência Social anotação não prevista em lei. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 438 - São competentes para impor as penalidades previstas neste Capítulo:

a) no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho;

b) nos Estados e Território do Acre, os delegados regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ou os funcionários por eles designados para tal fim.

Parágrafo único - O processo, na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.

SEÇÃO VI (artigos 439 a 441)

Os artigos da Seção VI tratam sobre as disposições finais, em que algumas informações importantes são apresentadas, como a informação que para menor de 18 anos não corre prazo de prescrição, a vedação para o recebimento de indenização devida sem assistência dos seus responsáveis legais e a vedação para o firmamento de recibos por pagamento salarial por parte do menor.

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 anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Art. 440. Contra os menores de 18 anos não corre nenhum prazo de prescrição.

Art. 441. O quadro a que se refere o item I do artigo 405 será revisto bianualmente.

Conclusão

As normas jurídicas do ordenamento preveem diversas proteções, limitações de trabalho e sanções para as empresas que por ventura violem tais proteções garantidas, assim sendo um bom sistema de proteções no geral, pois para os menores o que não está previsto na CLT, está no ECA ou até na lei 11.788/08 do estágio, o problema infeliz que assola todas as nações, incluindo o Brasil e o DF é que apesar de possuímos diversos direitos e garantias, muitos menores não os conhecem e assim diversos direitos são violados sem que nada seja feito, pois o judiciário tem como característica a inércia. Este desenvolvimento, teve como objetivo aumentar a quantidade de menores que saibam seus direitos e garantias no ambiente de trabalho, além de inspirá-los a difundir o conhecimento adquirido e os direitos a eles resguardados

Referências Bibliográficas

Norma Regulamentadora 16 (Periculosidade do trabalho)

<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-16-atualizada-2019.pdf>

CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)

http://www.unipract.com.br/login/CLT/CLT_402_a_441.htm

OIT artigo 138, referente a idade mínima para serviços com insalubridade

http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm

Norma Regulamentadora 15 (ambiente insalubre)

<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>

A CTPS pode ser digital, desde 2015

<https://www.trabalho.df.gov.br/emissao-de-carteira-de-trabalho-passa-a%20ser-agendada-tambem-pela-agencia%20virtual/#:~:text=O%20documento%20deixou%20de%20ser,unidade s%20da%20%20Ag%C3%Aancia%20do%20Trabalhador.>

Agendamento da CTPS digital

<http://saaweb.mte.gov.br/inter/saa/pages/agendamento/main.seam>

Normas ABNT

https://normas-abnt.espm.br/index.php?title=Cita%C3%A7%C3%A3o_direta

Jurisprudência do salário do menor no contrato de aprendizagem

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html#TEMA26