



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

**OS REFLEXOS DA PANDEMIA FRENTE A PROTEÇÃO AO TRABALHO DO
MENOR APRENDIZ**

Orientando: Monissa Fernandes Matias

Orientador: Dr. Rafael Rocha de Macedo

GOIÂNIA-GO

MONISSA FERNANDES MATIAS

OS REFLEXOS DA PANDEMIA FRENTE A PROTEÇÃO AO TRABALHO DO
MENOR APRENDIZ

Projeto de Artigo Científico (ou Monografia Jurídica)
apresentado à disciplina Trabalho de Curso I, da Escola de
Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da
Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Prof. Orientador - Dr. Rafael Rocha de Macedo.

GOIÂNIA-GO

2021

MONISSA FERNANDES MATIAS

OS REFLEXOS DA PANDEMIA FRENTE A PROTEÇÃO AO TRABALHO DO
MENOR APRENDIZ

Data da Defesa: 22/11/2021

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Prof. Doutor Rafael Macedo

Nota

Examinador Convidado: Prof. José Cristiano Leão Tolini

Nota

Dedico esse trabalho a minha avó Benedita "*in memoriam*", uma mulher sábia que mesmo sem nenhum estudo, sabia da sua importância e sempre me incentivou e apoiou meus sonhos. Minha avó não pôde me acompanhar até o fim dessa trajetória, mas viu seu início. Se não desisti, um dos motivos foi ela.

Agradeço primeiro a Deus, que em sua infinita graça, sempre me orientou na direção certa, abrindo portas onde eu nem imaginava que existiam. Que me deu forças, sustentou, supriu todas as necessidades e traçou o caminho até aqui.

Agradeço aos meus pais, pelo amor e apoio incondicional. Minha mãe sempre mostrando que vale a pena e meu pai que sempre sonhou com uma filha advogada, não mediu esforços para me ver formada.

Agradeço à minha avó Irineia, pelas orações e amor.

Agradeço às minhas melhores amigas, Danielle e Brunna, pelo companheirismo, pelos conselhos, por me aproximarem de Deus em momentos de fragilidade. Agradeço pelas inúmeras risadas, pelas conversas nas salas vazias, pelo café da manhã sempre apressado e principalmente por estarem até aqui comigo.

Agradeço aos meus amigos, que o curso de Direito me deu: Gustavo, Kesya e Mikaelle. Obrigada por estarem naquela sala no primeiro dia de aula, obrigada pelas conversas, risadas e sonhos compartilhados. Obrigada por estudarem correndo antes de qualquer prova comigo, obrigada.

Agradeço aos servidores da 1ª Vara do Trabalho de Anápolis, que no ano de 2016, me receberam como menor aprendiz e a partir de então, me ensinaram a amar o mundo jurídico.

Agradeço a professora Eliane Romeiro Costa, pela orientação em iniciação científica e por me fazer ver com paixão a pesquisa.

“Sou um eterno aprendiz que no traçado da história tenta entender quem sou. Sou apenas um caminhante à procura de mim mesmo.” - Augusto Cury

RESUMO

O presente trabalho buscou tratar sobre as implicações da pandemia na proteção ao trabalho do menor aprendiz. Para compreender o objeto de estudo foi necessário fazer um relato histórico do trabalho de crianças e adolescentes. Da mesma forma, sobre o direito do trabalho e os princípios que norteiam sua aplicação. Foi abordado ainda a relevância do trabalho para o menor, como meio capaz de transformação social. Nesse sentido, estabeleceu-se a observância de políticas públicas para a promoção do emprego e a erradicação do trabalho infantil. No mesmo sentido, foram analisadas as regras de proteção ao trabalho do menor. Por fim, foram observadas as medidas provisórias na pandemia e os reflexos no contrato de aprendizagem.

Palavras-chave: Menor Aprendiz; Direito do Trabalho; Proteção; Pandemia

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 O TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES.....	14
1.1 Histórico do Direito Do Menor Trabalhador.....	14
1.2. A organização internacional do trabalho	15
1.3 Princípios adotados.....	16
1.3.1 Convenções e Tratados.....	17
1.4. A relevância do trabalho para o menor.....	19
1.5. Políticas públicas.....	20
1.5.1 Programa de Erradicação do Trabalho Infantil.....	20
1.5.2. Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego.....	21
2 A PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR.....	22
2.1 Princípios e Regras.....	23
2.2 Formas de trabalho proibidas.....	24
2.3 Contrato de Aprendizagem.....	25
3 O MENOR APRENDIZ FRENTE A PANDEMIA.....	26
3.1. Medidas provisórias na pandemia e o Programa de Aprendizagem.....	26
3.1.1. Teletrabalho, antecipação de férias e banco de horas.....	27
3.2. Redução da jornada e salário e a suspensão dos contratos	28
3.3. Garantia do emprego e rescisão contratual	29
3.5. As implicações da Medida Provisória 1045/2021	30

INTRODUÇÃO

O exercício do trabalho é originalmente um direito natural, que se situa, também, como parte da raiz da dignidade da pessoa humana. Por esse motivo a sua garantia ou a sua proteção é uma determinação constitucional que não pode ser substituída.

O Direito do Trabalho tem importante papel como instrumento de busca da justiça social e da democracia (MELLO, 2010, p. 65.). Assim, a qualificação do trabalho como um direito da personalidade, começa a erigir-se como direito humano fundamental, no qual se funda, no artigo 5º, inciso XIII, da *Lex Mater*, que garante: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão”. Mesmo que sob os limites do que “a lei estabelecer”, a liberdade de trabalho, ofício ou profissão abarca conteúdo amplo. (BULOS, 2009, p. 175.)

Pode-se ainda inferir que os direitos sociais, como direitos dos trabalhadores, têm sua raiz no trabalho, o alicerce sob a qual se assentam a saúde, a habitação, a educação, o lazer, e os direitos previdenciários, sem o qual não poderiam existir. É correto afirmar-se que o direito ao trabalho é uma garantia do direito à vida, vida digna e sob o qual se erige a educação como um processo de formação para a vida. Tanto que o artigo 193 da Constituição registra que “a Ordem Social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”. A esse vetor constitucional social se junta o artigo 170 que afirma que “a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano e tem, por fim, assegurar a todos a existência digna conforme os ditames da justiça social”.

O trabalho de crianças e adolescentes existe desde épocas muito antigas, porém, a preocupação em protegê-los veio apenas em 1802 na Inglaterra, com o “Moral and Health Act” após a Revolução Industrial, que evidenciou a precária condição das crianças trabalhadoras, totalmente desprotegidas (NASCIMENTO, A., 2007, p. 980).

Segundo assegura o art. 23 a 25 da Declaração Dos Direitos Humanos de 1948, todo ser humano tem direito ao trabalho. No entanto, a Convenção n. 138 estabelece uma regra geral acerca do limite etário para os países assinantes, dos quais o Brasil

se inclui, prescrevendo que a idade mínima para a admissão ao emprego ou trabalho não deve ser inferior àquela quando cessa a obrigatoriedade escolar, não podendo, em qualquer hipótese ser inferior a 15 anos, com exclusão de países em que a educação e desenvolvimento ainda não estiverem em nível de progresso adequado, hipótese em que se admite a realização do trabalho a partir de 14 anos. (SÜSSEKIND, 2000).

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 estabelece em seu art. 7º e incisos XXX e XXXIII e art. 227 que 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 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.

Normas de proteção ao trabalho do menor e, também, de igual forma, a legislação infraconstitucional, uma vez que, a CLT, em seus artigos 80, 402 a 439, especificam sobre duração do trabalho, admissão em emprego, CTPS, deveres dos responsáveis legais de menores e dos empregadores, aprendizagem e disposições gerais, de proteção ao trabalho do menor. Há ainda, a Lei n. 8.069/90, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e reservou todo seu capítulo V, para tratar acerca do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho (arts. 60 a 69).

Nesse sentido, o artigo 63 do Estatuto discrimina os princípios a que deve obedecer à formação técnico-profissional. Não se confundem os conceitos de formação profissional contínua e formação técnico-profissional (aprendizagem). A primeira tem por objetivo formar alguém para ocupar um lugar no processo de produção, enquanto a aprendizagem visa a instruir simultaneamente o cidadão e o profissional. A formação profissional contínua, com a preocupação de adaptar o trabalhador às inovações tecnológicas, deve perdurar toda a vida, ao passo que a aprendizagem cessa aos dezoito anos.

Atualmente pela Consolidação das Leis do Trabalho, com seus arts. 402 e 403, os quais receberam nova redação após a Emenda Constitucional n. 20/98, foi elevada a idade mínima para o trabalho, de 14 para 16 anos, sendo autorizado o trabalho a partir dos 14 anos na condição de aprendiz, e vedado os trabalhos considerados

perigosos, penosos, prejudiciais, realizados em período noturno, e em locais insalubres, para menores de 18 anos.

Na definição de G.H. Camerlynck “o contrato de aprendizagem é aquele mediante o qual um industrial, um comerciante ou um artífice se obriga a dar uma formação profissional metódica e completa ao aprendiz, que se obriga, em compensação, a trabalhar para o primeiro nas condições e durante o tempo convencionado.”

Pereira et al. (1994) ressaltam ainda a significativa contribuição financeira do adolescente em casa. Com o que ganham, colaboram em média com um terço da renda familiar e poupam a família de gastos, pois pagam sua alimentação, seu material escolar, sua vestimenta e suas diversões.

Dessa maneira, o direito da Seguridade Social é um conjunto de princípios, de regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de proteção social aos indivíduos contra contingências que os impeçam de prover as suas necessidades pessoais básicas e de suas famílias, “integrado por ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, visando assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”, como explícita a Constituição Federal de 1988, no seu artigo 194.(MARTINS 2002, p. 184)

Assim, um dos pilares de estruturação da seguridade social é sua organização com base na lógica do seguro social. Essa é a lógica que estrutura os direitos da previdência social em praticamente todos os países capitalistas. O princípio dessa lógica é garantir proteção, às vezes exclusivamente, e às vezes prioritariamente, ao trabalhador e à sua família. Sendo a missão do INSS: “Garantir proteção ao trabalhador e sua família, por meio de sistema público de política previdenciária solidária, inclusiva e sustentável, com objetivo de promover o bem-estar social”.

Desse modo, os direitos sociais contam com previsão no artigo 6º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, compreendendo dentre outros, a previdência social e o trabalho. Por esse ângulo, o direito ao mínimo existencial está intimamente relacionado aos direitos sociais, fundamentados nos direitos à igualdade e da dignidade humana, além dos direitos humanos. (COSTA, 2011)

É observado que a maioria dos direitos mencionados são evocados em momentos de crise. Isto posto, a pandemia do novo coronavírus representa uma perspectiva ligada à crise, trazendo reflexos para a proteção ao trabalho.

O novo modelo de risco inserido pela pandemia e as dificuldades vividas pela sociedade, modificarão significativamente a estrutura de proteção social do Estado, dada a sua dimensão global. Nesse sentido, é importante analisar as questões referentes à proteção ao trabalho perante a pandemia, no âmbito do sistema de aprendizagem.

1. O TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

1.1 O HISTÓRICO DO DIREITO DO MENOR TRABALHADOR

Com a devida importância, ressalta-se que na antiguidade o trabalho do menor, a rigor, não se afastava do ambiente doméstico e tinha como objetivo o aumento da produção que era, quase em sua totalidade, artesanal. Dessa forma, o menor aprendiz ficava sujeito aos ensinamentos do companheiro e mestre, de caráter didático, conforme a gradação e complexidade das tarefas.

Revolução Industrial trouxe para o menor total desproteção, uma vez que seu trabalho estava subordinado à imposição de condições pelo empregador, com nítida exploração, por representar mão-de-obra mais barata resultando no desenvolvimento empresarial em detrimento do seu bem-estar.

Com o surgimento do liberalismo, destinado a afirmar a personalidade humana, libertando-a dos vínculos do passado e da tradição. Assim, representado pelas doutrinas compostas por pessoas como Adam Smith, Malthus, Engels dentre outros, teve início uma reação ordenada, na qual os trabalhadores deveriam viver em liberdade e igualdade jurídica por representarem a contribuição mais importante de que o momento tanto necessitava. Beneficiado com isso, o menor foi recebendo atenção e intervenção estatal.

A Constituição do México (1917) trouxe, dentre outras matérias sociais, inclusões de direitos trabalhistas e sociais fundamentais, proibindo o trabalho de menores de 12 anos e o limitando a seis horas diárias, além de outros aspectos de ordem geral. Vista com o modelo para outras legislações, representou o arranque mais importante de conquistas para essa classe operária de baixa idade.

Por fim, a Constituição Federal, que modificou em alguns aspectos o sistema jurídico das relações trabalhistas, com especial abrangência ao trabalhador menor, com os detalhes abordados, cada qual na sua especificidade. Com vista à política educacional, a lei dispõe sobre a idade mínima para o ingresso na vida profissional legislador teve o cuidado de proteger o trabalho do menor de 14 na condição de aprendiz, aumentando dessa forma, a idade mínima que era de 12 anos. Em seu

artigo 7º, XXXIII, veio a proibir o trabalho noturno, perigoso ou insalubre para os menores de 18 anos e de qualquer forma para o menor de 16 anos.

O conceito de aprendiz está estabelecido legalmente e assim considerado aquele em que o trabalhador menor recebe ensinamentos metódicos de um ofício, assumindo o compromisso de seguir o respectivo regime de aprendizagem em curso administrado por órgãos catalogados como oficiais, ou com prévia aprovação destes. Assim, o contrato de aprendizagem entre empresa e o menor será formal, por escrito, com a devida anotação da Carteira de trabalho e previdência social (CTPS), para que acumule e possa exteriorizar validade jurídica.

1.2. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A primeira fase para um processo de internacionalização do Direito do Trabalho se inicia em 1889, com a Primeira Conferência Internacional para questões operárias, em Berlim. Em 1905 e 1906 houve duas conferências, em Berna na Suíça, de caráter técnico a respeito de problemas no trabalho. Ocorrendo uma nova conferência, em 1913, e nela foram preparados dois projetos de convenções internacionais proibindo o trabalho noturno aos menores e limitando em 10 horas a duração do trabalho das mulheres e dos adolescentes. Porém não foram assinadas em decorrência do início da Primeira Guerra Mundial. (SEGADAS VIANNA, 2003)

O Tratado de Versalhes assinado em 1919, após a Primeira Guerra Mundial, efetivou esse processo de internacionalização do Direito do Trabalho, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Baseando-se em argumentos humanitários, como salários insuficientes, condições insalubres de trabalho e de moradia, jornadas extenuantes, riscos trazidos pelo sistema de produção da Revolução Industrial, (CAVALCANTE, 2007) a Organização tem como objetivo, a promoção da justiça social e o respeito ao princípio da dignidade humana no trabalho.

O acesso ao direito fundamental ao trabalho digno e o seu real exercício, é pressuposto essencial da liberdade e do direito à vida digna. Assim, onde não houver o mínimo de seguridade, respeito à integridade do trabalhador e salário-mínimo, por exemplo, não haverá dignidade humana. (DELGADO, 2006)

Dessa forma a OIT adota política social de cooperação e de desenvolvimento social entre todos os sistemas jurídicos nacionais para a melhoria das condições de trabalho, com o implemento de normas protetivas sociais universais para os

trabalhadores e a admissão internacional dos Direitos Humanos do Trabalhador. (SUSSEKIND, 1987)

Nesse sentido a OIT estrutura a visão mundial dos problemas do trabalho, por sua existência exerce influência sobre os diversos Estados, tornando reformas e regras sobre o Direito Internacional do Trabalho mais acessíveis de serem adotadas. Desempenhando, assim, um papel eficaz no progresso dos direitos trabalhistas. (MORAES FILHO, 2000)

1.3 PRINCÍPIOS ADOTADOS

Os Direitos Humanos podem ser vistos como um conjunto de tratados, convenções e outros tipos de legislação que tem como objeto a regulação e definição de mecanismos garantidores dos direitos fundamentais da pessoa humana. Assim, os direitos humanos são considerados valores universais de proteção à dignidade da pessoa humana, previstos na ordem jurídica internacional. (PINHEIRO, 2008)

A Conferência Internacional do Trabalho tem a competência, na qualidade de assembleia geral, de elaborar e aprovar as normas internacionais de trabalho. As convenções constituem tratados multilaterais, sujeitos à ratificação dos Estados membros, uma vez ratificadas integram o ordenamento Jurídico nacional. Recomendações se destinam a sugerir normas que podem ser adotadas por qualquer das fontes do Direito do Trabalho, embora visem o legislador de cada um dos países vinculados à OIT. (SUSSEKIND, 1999)

Em 1998, a OIT adotou a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento que constitui uma reafirmação universal do compromisso dos Estados-membros de respeitar, promover e aplicar um patamar mínimo de princípios e direitos no trabalho, reconhecidos como fundamentais para o desenvolvimento sustentável, e incorporados à Declaração de 2008 da OIT sobre a Dimensão de Justiça Social numa Globalização Equitativa.

Esses princípios são regidos por oito Convenções Fundamentais que abrangem a liberdade sindical, o reconhecimento efetivo do direito da negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a eliminação efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão.

1.3.1 Convenções e Tratados

O trabalho do menor tem sido alvo de preocupação pelo mundo inteiro, principalmente, pelos organismos internacionais, desde a Conferência de Berlim em 1890, e mereceu prioridade na pauta de discussão da Primeira Conferência da OIT realizada em 1919, que através da Convenção nº 5, estabeleceu a idade mínima para a admissão nos trabalhos industriais.

A Convenção nº 29 de 1930, foi aprovada em Genebra em 1932, e ratificada pelo Brasil em 1957, com vigência no país a partir de 25 de abril de 1958, determina, com algumas exceções, a extinção das diferentes formas de trabalho forçado, significa todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual este não se ofereceu por livre vontade.

A Convenção nº 154 foi aprovada em Genebra em 1938 e ratificada pelo Brasil em 1992, entrando em vigor no país em 10 de julho de 1993. Tal instrumento à negociação coletiva consagra a autonomia privada judicial, ofertando a possibilidade de as próprias partes interessadas estabelecerem normas a serem aplicadas às relações de trabalho.

A Convenção nº 100, aprovada em Genebra em 1951, foi ratificada pelo Brasil em 1957, entrou em vigor no país em 25 de abril de 1958 e trata, exatamente, sobre a igualdade de remuneração entre o homem e a mulher, por trabalho de igual valor.

A convenção nº 105, aprovada em 26 de junho de 1957, foi ratificada pelo Brasil em 1966, entrando em vigor no mesmo ano, no dia 18 de junho. O referido instrumento proíbe qualquer tipo de trabalho forçado ou obrigatório como medida de punição de caráter político, social, racial ou religioso.

Já a Convenção nº 111, aprovada em 1964 e ratificada pelo Brasil em 1965, teve vigência obrigatória no país a partir de 26 de novembro de 1966, consagrando o princípio de não-discriminação em matéria de emprego e profissão.

No que tange a convenção nº 138, de 1973, encontra-se estabelecido, de forma genérica, que a idade mínima para admissão ao emprego ou trabalho não seria inferior àquela em que cessasse a obrigatoriedade escolar, não podendo, em qualquer caso, ser inferior a 15 anos.

À Emenda Constitucional nº 20 de 1998, foi dada nova redação ao inciso

XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal, “proibindo o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos, no que foi seguido pelo artigo 402 e seguintes da CLT, alterados pela Lei nº 10.047 de 2000”.

A Convenção nº 182 foi aprovada juntamente com a Recomendação nº 190, em 1º de junho de 1999, dispondo sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para a sua eliminação. A convenção entrou em vigor no Brasil através do Decreto nº 3.597 de 12 de setembro de 2000 e representa um marco legal na proteção dos direitos de crianças e adolescentes. Considerando como as piores formas as de escravidão ou práticas análogas a escravidão; a exploração sexual; o exercício de atividades ilícitas e de trabalhos que são suscetíveis de prejudicar a saúde, a moral, e a segurança da criança e do adolescente.

Com o Decreto n 6.481/08, os arts. 3º, “d” e 4º, da convenção n. 182 da OIT trabalho do menor foi regulamentado e foram incluídas diversas atividades na lista das piores formas de Trabalho infantil (Lista TIP) que não haviam sido mencionadas pelo art. 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal.

1.4. A RELEVÂNCIA DO TRABALHO PARA O MENOR

O trabalho é fundamental na sociedade, necessário à manutenção da vida familiar e das relações de consumo. É ainda, instrumento de aprendizagem, socialização e construção identitária, imprescindíveis para a inclusão social. Assim, é caracterizado por permitir ao trabalhador a capacidade de realizar transformações no corpo social. (NAVARRO, PADILHA 2007)

Nesse sentido, muitos jovens observam no trabalho a possibilidade de efetivação da cidadania. Muito além de atenuante da baixa condição financeira ou da exclusão social, o trabalho atua como um direito e um agente de formação do jovem, como indivíduo e cidadão. (LEITE,2003)

Dessa forma, a Constituição Federal de 1988 elenca dentre os objetivos da assistência social, a proteção à infância e à adolescência, além da promoção da integração do mercado de trabalho, como é observado em seu artigo 203, incisos I e III. Em vista disso, diversos programas e políticas públicas têm sido desenvolvidos

pelo governo. Quanto ao emprego, como também a educação para o público juvenil. (SPOSITO, CARRANO 2003)

1.5. POLÍTICAS PÚBLICAS

1.5.1 Programa de Erradicação do Trabalho Infantil

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) assegura, em seu artigo 7º, o direito à proteção, à vida e à saúde, mediante políticas sociais públicas que efetivem o nascimento e desenvolvimento saudável e harmônico, com dignidade de existência da criança e do adolescente.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988, assegura a proteção à infância, proibindo o trabalho ao menor de 14 anos. Porém no ano de 1992, foram observadas 9,6 milhões de crianças e adolescentes com idade entre cinco e 17 anos, em situação de trabalho. Em vista disso, em 1996 iniciou-se o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), como projeto piloto implantado nas carvoarias do Estado do Mato Grosso do Sul, onde foram atendidas crianças que trabalhavam nos fornos de carvão e na colheita de lavouras.

De início o PETI tinha por objetivo erradicar o trabalho de crianças e adolescentes de 7 a 14 anos, em atividades consideradas perigosas, insalubres, penosas ou degradantes, nas zonas urbana e rural. O público-alvo era constituído, prioritariamente, por famílias de renda baixa, filhos na faixa etária de sete a 14 anos em situação de trabalho nas atividades. Trabalho infantil é definido pelo Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil como “todo trabalho desempenhado por crianças e adolescentes com idade mínima de início do trabalho inferior a 16 anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos”.

O Programa de Erradicação do Trabalho Infantil - PETI, se configura no Brasil, como um programa de transferência de renda monetária, articulado com outras ações, e faz parte dos principais programas da rede de Proteção Social Brasileira. O Programa tem como objetivo contribuir para a erradicação de todas as formas de trabalho infantil no País. Conforme o Ministério de

Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), o PETI compõe o Sistema Único de Assistência Social. (SOUZA, 2006)

Algumas condicionalidades para a permanência no Programa, são determinadas. Sendo assim as famílias têm a responsabilidade de assumir alguns

compromissos, sendo estes a retirada de todas as crianças/adolescentes de atividades laborais e de exploração. Além da frequência mínima da criança e adolescente em atividades de ensino educacional e serviço socioeducativo, no turno complementar ao da escola, acompanhamento do crescimento, alimentação e vacinação dos menores de sete anos.

A Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil - CONAETI, instituída em 2002, coordenada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com participação quadripartite, visa implementar a aplicação das disposições das Convenções nºs 138 e 182 da OIT, para a observância da idade mínima para trabalho e as piores formas de trabalho infantil.

1.5.2. Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego

No ano de 2004, foi criado o Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude com a finalidade de promover o trabalho e a geração de renda para essa faixa etária. Desse modo, a Lei n° 10.748/2003 criou o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE) e a Lei n° 10.940/2004 trouxe alterações, tal programa visa propiciar a primeira experiência trabalhista para jovens sem experiência e com dificuldades de acesso. Jovens de dezesseis e vinte quatro anos, sem experiência profissional formal ou com experiências inferiores há 3 meses, provenientes de famílias de baixa renda, são o público-alvo.

A passagem do jovem da escola para o mercado de trabalho, é uma realidade determinada pelas dificuldades na vida financeira familiar. Porém, com as mudanças realizadas no mundo do trabalho, com o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE), jovens trabalhadores têm aumentado a escolaridade. Isso porque para participar do programa, o jovem precisa estar matriculado e frequentando um estabelecimento educacional. Esse estímulo é um dos objetivos do Consórcio Social da Juventude, projeto no (PNPE), com a sociedade civil.

2 A PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR

2.1 PRINCÍPIOS E REGRAS

Os principais fundamentos sobre a proteção do trabalho do menor são: a ordem cultural, moral, fisiológica e de segurança. Em relação ao fundamento cultural, é observado que o adolescente tem direito à educação. Já sobre o aspecto moral é sobre a proibição de ambientes de trabalho que corrompam a moralidade do menor. No que diz respeito ao aspecto fisiológico, é sobre o menor não trabalhar em horas excessivas e em ambientes insalubres, penosos, perigosos ou em trabalho noturno, para um saudável desenvolvimento físico. (MARTINS, 2010)

O contrato de aprendizagem é regido pelo princípio da proteção integral à criança e do adolescente, existe uma lista positivada pela portaria do Ministério do Trabalho e Emprego, SIT/MTE n 20/2001 e 04/2002 onde estão listados os locais e serviços perigosos e insalubres para o menor.

Nesse sentido, a Constituição Federal dispõe em seu art. 227:

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. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

A Constituição Federal de 1988 assegura a idade mínima para o trabalho do menor, aumentando a proibição que antes, com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT/1943), era de 12 anos passando para 14 anos, salvo se versando sobre contratos de aprendizagem.

Em relação à jornada de trabalho do menor, é regida atualmente pelo inciso XIII do artigo 7º da Constituição, que estabelece a duração do trabalho normal. Assim, o menor fará oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, observadas algumas restrições do art. 411 da CLT. (MARTINS, 2010)

A CLT em seu artigo 413 proíbe a extensão da jornada de trabalho do menor, porém traz a exceção a regra, de que o menor poderá trabalhar até mais 2 horas por dia, para não trabalhar em outro dia da semana. Essa exceção só será permitida mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, que será compensada no dia

posterior, e não deverá ser feito acordo individual para compensação de horas. (MARTINS, 2010)

É garantido ao trabalhador a limitação da duração do trabalho e a do menor não é diferente, assim todo trabalhador que labora oito horas diárias tem assegurado um mínimo de onze horas para repouso, conforme artigo 412 da CLT. Além do intervalo contínuo, os menores têm direito a 15 minutos de intervalo quando a jornada for superior a quatro horas e inferior a 6 horas de trabalho, e de uma a duas horas quando superior a seis horas. (MARTINS, 2010)

Outra exceção sobre o horário de labor do menor está sobre as horas extras, que são vedadas ao menor, salvo por motivo de força maior, como está previsto no artigo 413, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho. Além de que o trabalho do menor deve ser imprescindível para o funcionamento do local e até no máximo de 12 horas, com acréscimo no salário de pelo menos vinte cinco por cento sobre a hora normal.

2.2 Formas de trabalho proibidas

Considerando os princípios fundamentais sobre o trabalho do menor, existem formas de trabalho que são proibidas. Diante disso, a Constituição de 1988 proíbe em seu artigo 7º, inciso XXXIII, o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos. Da mesma forma, o Estatuto da Criança e do Adolescente veda ao adolescente empregado, em seu artigo 67, o trabalho realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social ou que não permitam a frequência à escola.

A vedação ao trabalho para adolescentes incluiu também o trabalho perigoso, aquele que utiliza explosivos ou inflamáveis, para empregados que manipulam energia elétrica, fios de alta tensão, conforme determina a Lei nº 7.369/85 e o inciso I do art. 405 da CLT. (MARTINS, 2010)

Da mesma forma, a ordem jurídica institui restrições ao exercício do trabalho noturno ao menor de 18 anos, como disposto no artigo 404, da CLT, considerando trabalho noturno aquele executado entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas. uma vez que a prestação laboral nesse período provoca desgaste físico, psicológico, familiar e social. (DELGADO, 2009)

Em relação ao trabalho insalubre, a CLT determina em seu artigo 190 que o Ministério do Trabalho definirá as atividades insalubres, bem como editar todas as regras que dizem respeito aos diversos tipos de atividades danosas. Já no tocante ao trabalho penoso, o art. 405, § 5º da CLT, restringe: os trabalhos em minas de carvão, pedreiras, construções civis, remoção de objetos pesados, movimentos repetitivos, trabalho imoral e outros que possam prejudicar a saúde do menor.

No mesmo sentido, conforme o artigo 405, § 3º da CLT é vedado ainda ao menor o trabalho o serviço prejudicial à sua moralidade: a) prestado, de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos congêneres; b) trabalho em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outros semelhantes; c) entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, pinturas, gravuras entre outros que possam prejudicar sua formação moral, a juízo da autoridade competente; d) trabalho consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas. Também é proibido o trabalho do adolescente nas ruas praças, e outros logradouros, salvo mediante autorização prévia do Juiz da infância e da juventude.

2.3 Contrato de Aprendizagem

O contrato de aprendizagem tem origem nas corporações de ofício, cujo objetivo do trabalhador era aprender e desenvolver até que se tornasse mestre. (MARTINS, 2010). O ECA em seu artigo 62, considera a aprendizagem uma formação técnico-profissional, segundo as diretrizes da legislação da educação em vigor.

Desse modo, a formação técnico-profissional garante o acesso e frequência obrigatória ao ensino regular, atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente e horário especial para o exercício das atividades. (ALMEIDA, 2014)

O Decreto n. 9.579/2018, em seu art. 66, § 5º, estabelece como público prioritário os jovens que se encontrem em situação de vulnerabilidade, entre eles os egressos ou em cumprimento de medidas socioeducativas; cujas famílias sejam beneficiárias de programas de renda; jovens em situação de acolhimento institucional, egressos do trabalho infantil e que estudem em escolas públicas

O contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, como determina os artigos 428 a 433 da CLT e o Estatuto da Criança e do Adolescente, sendo regulamentada pelo decreto 5.598/05. O contrato admite anotação na Carteira de

Trabalho e Previdência Social (CTPS), a contratação por até dois anos, além de salário-mínimo/hora e recolhimento de Fundo De Garantia do Tempo de Serviço, décimo terceiro salário e contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), sendo o menor um empregado segurado. A dissolução do contrato é legítima quando o aprendiz completar 24 anos, quando seu desempenho for insuficiente a sua função, praticar falta disciplinar grave ou injustificada na escola a ponto de perder o ano letivo e a pedido do próprio aprendiz.

Ademais, o artigo 431 da CLT prevê a realização da aprendizagem por meio de uma Técnica de Educação ou de uma entidade sem fins lucrativos, no qual o contrato não gera vínculo empregatício, o que importa dizer que o aprendiz não fará jus à remuneração nem ao depósito do FGTS. (SAAD, BRANCO, 2004)

O empregador deverá seguir as normas referentes à aprendizagem assegurando ao maior de 14 anos e menor de 24 anos formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, além de conceder o tempo necessário para a frequência às aulas. Assim, a jornada de trabalho do aprendiz não excederá 6 horas diárias, este limite poderá ser estendido até 8 horas diárias excepcionalmente, para os que tiverem concluído o ensino fundamental.

Observa-se que a Lei de Aprendizagem, por meio da Lei 10.097/2000, juntamente com o Decreto federal 5.598/2005, determina que as empresas de médio e grande porte contratem um número de menores trabalhadores equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários, incentivando a profissionalização. As microempresas e as empresas de pequeno porte estão dispensadas de empregar aprendizes de acordo com a Lei Complementar n.123/2006, e de matriculá-los nos cursos.

3. O MENOR APRENDIZ FRENTE A PANDEMIA

3.1. Medidas provisórias na pandemia e o Programa de Aprendizagem

A atual situação de crise sanitária caracterizada pela disseminação do novo corona vírus, foi reconhecida como pandemia pela OMS (Organização Mundial de Saúde), o governo brasileiro decretou estado de calamidade pública por meio do Decreto Legislativo n. 6, de 2020. A Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, fixou medidas de emergência de saúde pública, estipulando isolamento social como meio necessário para a contenção do contágio pelo vírus.

Visando preservar as relações laborais, bem como as empresas e a saúde dos trabalhadores, o Estado editou medidas provisórias que versam sobre a área trabalhista. Tendo em vista, ainda, que o adolescente é um ser humano em processo de desenvolvimento e a possibilidade de ser atingido pelo novo vírus, existe a obrigação normativa da sua proteção integral.

3.1.1. Teletrabalho, antecipação de férias e banco de horas

Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho através da Nota Técnica Conjunta 5/2020, manifestou-se sobre a necessidade desse afastamento do labor, nos seguintes termos: “os empregadores que tenham em seus quadros empregados adolescentes, na faixa etária de 16 a 18 anos, devem promover o afastamento imediato do trabalho, sem prejuízo da remuneração integral, por aplicação analógica do art. 60, § 3º, da Lei n. 8.213/91, bem como ante o princípio da proteção integral e a peculiar condição de pessoa em desenvolvimento.”

Desse modo, com as possibilidades previstas na legislação emergente, entrou em vigor a Medida Provisória n. 927/ 2020, que permite a adoção do regime de trabalho remoto, a distância ou por teletrabalho, como disposto no art. 5º da norma. Esse exercício é plausível, uma vez que o empregador custeie os meios necessários e os equipamentos para o trabalho em casa. Do mesmo modo, as atividades realizadas que permeiam o contrato de aprendizagem devem se manter com o devido acompanhamento.

Da mesma maneira, a educação também deve ser realizada a distância pela entidade responsável no contrato de aprendizagem. Outra questão abordada pela MP 927/2020 foi sobre a antecipação de férias individuais e dos feriados e a concessão de férias coletivas, que podem ser facultadas aos trabalhadores menores de 18 anos, com a comunicação à entidade para que sejam também suspensas as atividades educacionais.

O banco de horas também foi previsto na MP 927, porém não pode ser aplicado nos contratos de aprendizagem, visto que o art. 432 da CLT estabelece que a duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias, poderá ser de oito horas, se tiver completado o ensino fundamental, vedando a prorrogação e a compensação de jornada.

3.2. Redução da jornada e salário e a suspensão dos contratos

Outra medida que versa sobre as questões trabalhistas complementares é a n.936/2020, que tem aplicação aos contratos de aprendizagem, conforme o art. 15 do dispositivo. Por meio da lei 14.020, em 06 de julho de 2020, aconteceu a conversão da Medida Provisória 936/20 em lei.

O cumprimento do horário de trabalho não pode ser feito de forma presencial para menores de 18 anos, como abordado anteriormente. Dessa forma, uma das disposições é sobre a redução proporcional da jornada de trabalho e salário, em 25%, 50% e 70% sendo cumpridos alguns requisitos: a preservação do valor salário-hora, acordo escrito enviado ao aprendiz com antecedência de 2 (dois) dias, assinado pelo responsável dos menores e a efetiva comunicação da entidade formadora. Durante o período de redução proporcional de jornada de trabalho o salário do aprendiz deverá ser pago de forma proporcional à jornada, facultado, nesse caso a ajuda compensatória, nos termos do art. 9, §2º do dispositivo legal.

Existe também a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho pelo período máximo de 60 dias, nesse caso não haverá realização de atividades práticas ou teóricas. A suspensão só poderá acontecer mediante ajuda compensatória e na vigência do acordo de suspensão não será devido auxílio transporte.

Nesse tempo, os aprendizes terão acesso ao benefício emergencial de preservação de emprego e renda, custeado pela União, em ambos os casos, redução proporcional e suspensão do contrato. Destaca-se que as cooperativas de serviços médicos deverão celebrar acordo e comunicá-lo ao Ministério da Economia, no prazo de 10 dias, contados da data de celebração.

A ausência de informação pela cooperativa nesse prazo, obrigará no pagamento da remuneração do aprendiz, no valor estipulado antes do acordo de

suspensão ou redução de trabalho e salário. O benefício emergencial será pago pelo Ministério da Economia diretamente ao trabalhador no prazo de 30 dias.

3.3. Garantia do emprego e rescisão contratual

A garantia provisória de emprego, disposta no art. 10, da lei 14.020, nos casos de redução proporcional de jornada e salário ou suspensão temporária dos contratos também contempla os aprendizes. A garantia provisória de emprego, não interfere na garantia do contrato de aprendizagem, de forma que a rescisão do contrato não deverá acontecer de forma antecipada, sem os motivos previstos no art. 433 da CLT.

Já os contratos de aprendizagem que tenham o término datado durante o período de pandemia podem ser rescindidos na data original, desde que não tenham sido alvo de redução de jornada ou suspensão de contratos, caso contrário a Lei prevê a garantia provisória do emprego. No caso de atingirem o final durante o período da garantia provisória de emprego estabelecida, o contrato deverá ser prorrogado, com termo aditivo ressaltando o momento de exceção que a pandemia trouxe, não implica, porém, em contrato por prazo indeterminado.

Todos os dispositivos abordados na MP 936/2020, posteriormente transformada em lei, não se aplica aos aprendizes contratados diretamente por órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias.

3.4. As implicações da Medida Provisória 1045/2021

A medida provisória 1045 previa a possibilidade de Suspensão no Contrato de Trabalho dos colaboradores e/ou a ou a Redução da Jornada de Trabalho e conseqüentemente de salário em 2021. Recriou neste ano o BEm, benefício para empregados que tiveram jornada e salários reduzidos durante a pandemia, com vigência a partir do dia 28/04/2021 e tem validade de até 120 dias.

Os valores referentes ao Benefício Emergencial serão pagos pelo governo através de recursos do tesouro, exceto aqueles que recebem ajuda compensatória pela empresa. Os acordos devem ser com prazo de 01 dia e no máximo de 120 dias limitados até o dia 25/08/2021 a finalização do acordo. Podem participar desse projeto os aprendizes que foram admitidos até o dia 28/04/2021.

A medida afetava o aprendiz com precarização do contrato, além da redução de direitos. Visto a criação do Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva (Requip), modalidade de trabalho sem carteira assinada que o trabalhador recebe uma bolsa, vale-transporte e integra o curso de qualificação, voltado para jovens de 18 a 29 anos. E o Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego (Priore) destinado a pessoas no primeiro trabalho com carteira assinada, com contratos de até dois anos, com jornada máxima de 44 horas semanais e com previsão de até dois salários-mínimos. A medida reduziu a alíquota de recolhimento do FGTS, além da remuneração paga pela empresa.

Dessa forma, a proposta que inicialmente era apenas para tratar da prorrogação do programa de redução ou suspensão de salários e jornada de trabalho durante a pandemia previa uma “mini” reforma trabalhista, que foi aprovada pela Câmara, mas rejeitada pelo Senado dia 01 de setembro de 2021.

CONCLUSÃO

Essa pesquisa teve como objetivo estudar os reflexos da pandemia frente a proteção social do menor aprendiz. Dessa forma, como relato histórico analisou-se a origem do trabalho do menor na antiguidade, constatou-se que não saía do ambiente doméstico e tinha como foco o aprendizado. Observou-se, ainda, a total desproteção trazida para o menor trabalhador na revolução Industrial.

Foram analisados os princípios e regras destinados a estabelecer um sistema de proteção social, com as convenções e tratados e a importância da Organização Internacional do Trabalho para a aquisição de direitos mínimos. Além do trabalho como instrumento de inserção social fundamental para o indivíduo e transformação da sua realidade. A construção de sua identidade quanto trabalhadores na sociedade, torna-os confiantes e simbolicamente ativos, enquanto na utilidade social. O trabalho se transformou em objeto de desejo e obrigação social.

Dessa forma, como meio de promoção do trabalho trazidas pela Constituição Federal de 1988, foram investigadas as políticas públicas que visam proteger e inserir o menor no mercado de trabalho. Do mesmo modo, foram enunciados os princípios e regras da legislação trabalhista e as formas de trabalho proibidas ao menor.

Assim, foram analisados os aspectos do contrato de aprendizagem e as medidas provisórias na pandemia. Conclui-se que a pandemia afetou o sistema de proteção social do trabalho do menor, com a redução da carga horária e suspensão dos contratos, com as novas formas de trabalho previstas e os benefícios de emergência instituídos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 8ª Ed. rev. Atual. São Paulo, Ed. Saraiva 2014.

BALERA, Wagner. **A Seguridade Social na Constituição de 1988**, São Paulo. Revista dos Tribunais, 1989.

BALERA, Wagner. **Noções Preliminares de Direito Previdenciário**. 2ª Edição. São Paulo. QuartierLatin, 2010. Pag. 103.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 207.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p.917.

FERREIRA, Lauro Cesar Mazetto. **Seguridade Social e Direitos Humanos**. 1ª Edição. São Paulo. LTr, 2007.

HORVATH JÚNIOR, Miguel. **Direito Previdenciário**. 10.ed.compl.rev.eampl. São Paulo:QuartierLatin,2014.

LAZZARI, J. B., KRAVCHYCHYN, J. L., KRAVCHYCHYN, G. L. CASTRO, C. B., **Prática Processual Previdenciária- Administrativa e Judicial** .10 ed. São Paulo. Forense, 2018.

LEITE, E. M. (2003). **Juventude e trabalho: criando chances, construindo cidadania**. In M. V. Freitas & F. C. Papa (Orgs), *Políticas Públicas: Juventude em Pauta* (pp. 153-189). São Paulo: Cortez.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 18ª edição, São Paulo, Atlas, 2002.

MARTINS, A. **A Proteção Constitucional ao Trabalho de Crianças e Adolescentes**. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, H. H. T. S. (2002). **A juventude no contexto da reestruturação produtiva**. In H. W. Abramo, M. V. Freitas, & M. P. Sposito (Orgs), *Juventude em debate* (2a ed., pp. 190-215). São Paulo: Cortez.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 625.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo, Ltr., 8ª ed., 2000, p. 227.

PINHEIRO, Flávio Maria Leite. **A teoria dos Direitos Humanos**. In revista OAB:2008.www.oab.org.br acesso

SANTOS, Marisa Ferreira, **Direito Previdenciário**. 6ª Edição. São Paulo. Saraiva. 2016

SARLET,I.W;A; **Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma Teoria Geral dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional Revista Atualizada e Ampliada**.12 ed. Porto alegre: Livraria do Advogado,2015.

SEGADAS VIANNA, José. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo. Ltr. 2003, 21ª ed., p. 35 et seq.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1987

SUSSEKIND, Arnaldo; Teixeira Filho, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho** – 18ª edição. São Paulo, LTr . 1999. P.1489.