

INTRODUÇÃO

Após meados do século XX, os tratados internacionais de direitos humanos nos planos global e regional interamericano e, em específico, as declarações e convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) objetivaram o estabelecimento de um tratamento uniformizado aos direitos dos trabalhadores, em nível internacional, fundamentado na justiça social, buscando a promoção do chamado “trabalho decente”, sobretudo a partir de 1988 quando houve a divulgação da *Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* baseada em quatro pilares estratégicos, dentre os quais a abolição do trabalho infantil com vista à maior proteção do trabalho de crianças e adolescentes.

Em consonância com a ordem jurídica internacional, a Constituição de 1988 reconheceu a essencialidade do trabalho como um dos instrumentos mais importantes de afirmação da dignidade do trabalhador, seja no âmbito de sua individualidade como ser humano, seja em seu contexto familiar e social. A valorização do trabalho encontra-se enfatizada tanto no artigo 1º, incisos III e IV da Constituição, marcando o anúncio dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, quanto consolidada no Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais. Então, o trabalho se mostra como o valor jurídico necessário para a existência digna dos trabalhadores.

Ademais, a Ordem Constitucional incorporou no artigo 227 o Princípio da Proteção Integral que consiste em reconhecer e buscar concretizar faticamente os direitos e garantias fundamentais da criança e do adolescente com a máxima proteção que são pessoas em desenvolvimento físico, psicológico e moral.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) - Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - foi elaborado sob a influência da doutrina da proteção integral, substituindo o termo “menor”, pelas denominações “criança e adolescente” enquanto pessoas em desenvolvimento dotadas de direitos fundamentais, inclusive no desempenho de suas atividades laborativas. Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) apresenta regulamentação específica acerca do trabalho de adolescentes no *Capítulo IV, Título III* ao tratar da *Proteção ao Trabalho do Menor*. Então, o gênero “trabalho do adolescente” comporta três modalidades, a saber: o adolescente empregado de dezesseis a dezoito anos regido pela CLT e Constituição Federal (artigo 7º, inciso XXXIII); o aprendiz empregado a partir de quatorze anos a que se refere o artigo 428 da CLT; o aprendiz não empregado previsto no artigo 431 da CLT, havendo, ainda, outras espécies de atividades que não se constituem em relação de emprego, tais como: o trabalho educativo e o estágio.

Como, promovendo um “diálogo” entre o Direito Constitucional, os Direitos Humanos e o Direito do Trabalho.

Portanto, o presente artigo – baseado na *técnica de pesquisa* bibliográfico-doutrinária - procurou discutir a questão do trabalho de crianças e adolescentes em termos mais amplos, não apenas regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho, e as medidas jurídicas protetivas a ele aplicadas na ordem jurídica nacional e internacional, porém, não se objetivou exaurir os questionamentos em relação ao tema ora debatido.

1 A TUTELA DOS DIREITOS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES NA ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL

No âmbito do sistema global de proteção aos direitos humanos é importante destacar a **Declaração dos Direitos da Criança**, consubstanciada na Resolução nº 1.386 e aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 1959, prevendo dez princípios básicos que garantiriam os direitos das crianças, a saber:

a) Princípio 1: A criança gozará todos os direitos enunciados nesta Declaração. Todas as crianças, absolutamente sem qualquer exceção, serão credoras destes direitos, sem distinção ou discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição, quer sua ou de sua família;

b) Princípio 2: A criança gozará proteção social e serão proporcionadas oportunidades e facilidades, por lei e por outros meios, a fim de lhe facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, de forma sadia e normal e em condições de liberdade e dignidade. Na instituição das leis visando este objetivo levar-se-ão em conta, sobretudo, os melhores interesses da criança;

c) Princípio 3: Desde o nascimento, toda criança terá direito a um nome e a uma nacionalidade;

d) Princípio 4: A criança gozará os benefícios da previdência social. Terá direito a crescer e criar-se com saúde; para isto, tanto à criança como à mãe, serão proporcionados cuidados e proteções especiais, inclusive adequados cuidados pré e pós-natais. A criança terá direito a alimentação, recreação e assistência médica adequadas;

e) Princípio 5: Às crianças incapacitadas física, mental ou socialmente serão proporcionados o tratamento, a educação e os cuidados especiais exigidos pela sua condição peculiar;

f) Princípio 6: Para o desenvolvimento completo e harmonioso de sua personalidade, a criança precisa de amor e compreensão. Criar-se-á, sempre que possível, aos cuidados e sob a responsabilidade dos pais e, em qualquer hipótese, num ambiente de afeto e de segurança moral e material, salvo circunstâncias excepcionais, a criança da tenra idade não será apartada da mãe. À sociedade e às autoridades públicas caberá a obrigação de propiciar cuidados especiais às crianças sem família e àquelas que carecem de meios adequados de subsistência. É desejável a prestação de ajuda oficial e de outra natureza em prol da manutenção dos filhos de famílias numerosas;

g) Princípio 7: A criança terá direito a receber educação, que será gratuita e compulsória pelo menos no grau primário. Ser-lhe-á propiciada uma educação capaz de promover a sua cultura geral e capacitá-la a, em condições de iguais oportunidades, desenvolver as suas aptidões, sua capacidade de emitir juízo e seu senso de responsabilidade moral e social, e a tornar-se um membro útil da sociedade. Os melhores interesses da criança serão a diretriz a nortear os responsáveis pela sua educação e orientação; esta responsabilidade cabe, em primeiro lugar, aos pais. A criança terá ampla oportunidade para brincar e divertir-se, visando os propósitos mesmos da sua educação; a sociedade e as autoridades públicas empenhar-se-ão em promover o gozo deste direito.

h) Princípio 8: A criança figurará, em quaisquer circunstâncias, entre os primeiros a receber proteção e socorro;

i) Princípio 9: A criança gozará de proteção contra quaisquer formas de negligência, crueldade e exploração. Não será jamais objeto de tráfico, sob qualquer forma. Não será permitido à criança empregar-se antes da idade mínima conveniente; de nenhuma forma será levada a ou ser-lhe-á permitido empenhar-se em qualquer ocupação ou emprego que lhe prejudique a saúde ou a educação ou que interfira em seu desenvolvimento físico, mental ou moral;

j) Princípio 10: A criança gozará de proteção contra atos que possam suscitar discriminação racial, religiosa ou de qualquer outra natureza. Criar-se-á num ambiente de compreensão, de tolerância, de amizade entre os povos, de paz e de fraternidade universal e em plena consciência que seu esforço e aptidão devem ser postos a serviço de seus semelhantes. (USP, 2016)

Estes princípios evidenciam que o infante, independentemente de sua origem social, econômica, étnica etc., passou a ser sujeito de direitos enquanto pessoa em desenvolvimento, porém, esta declaração não possuía força normativa coercitiva e nem natureza jurídica de tratado internacional.

Embora esses princípios representem um grande salto de qualidade no tratamento da infância, a Declaração de 1959 [...] carecia de coercibilidade, sendo considerada mera enunciação de direitos, sem que o seu cumprimento pudesse ser exigido dos Estados Partes. Trata-se de um problema comum às Declarações de Direitos, que exigem complementação (como, por exemplo, o mesmo fenômeno que atingiu a Declaração Universal dos Direitos Humanos e exigiu a edição dos Pactos de Direitos de 1966). (ROSSATO e LÉPORE, 2011, p. 40)

Portanto, em 20 de novembro de 1989, foi aprovada a **Convenção sobre os Direitos da Criança** adotada pela Resolução nº L. 44 (XLIV) da Assembleia Geral das Nações Unidas, sendo ratificada pelo Brasil em 20 de setembro de 1990, juridicizando os direitos elencados na Declaração de 1959. O artigo 1º desta Convenção, estabeleceu que criança seria todo ser humano menor de dezoito anos de idade, salvo se, em conformidade com a lei aplicável à criança, a maioridade fosse alcançada antes (USP, 2016).

Especificamente na tutela ao trabalho infantil, o artigo 32 desta Convenção previu que os Estados Membros reconheceriam o direito da criança de estar protegida contra a exploração econômica e contra o desempenho de qualquer trabalho que pudesse ser perigoso ou interferisse em sua educação, ou seja, fosse nocivo para saúde ou para seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. Os Estados Membros adotariam as medidas legislativas, administrativas, sociais e educacionais necessárias para assegurar a aplicação destas normas. Com tal propósito, considerando as disposições pertinentes de outros instrumentos internacionais, os Estados Membros deveriam: a) Estabelecer uma idade ou idades mínimas para a admissão em empregos; b) Estabelecer regulamentação apropriada relativa a horários e condições de emprego e c) Estabelecer penalidades ou outras sanções apropriadas a fim de assegurar o cumprimento efetivo destas disposições (USP, 2016).

Portanto, a **Convenção sobre os Direitos da Criança** estabeleceu “o critério do *best interest of the child* – superior interesse da criança, estabelecendo a obrigação dos Estados de respeitar as responsabilidades, direitos e obrigações dos pais de prover direção apropriada para o exercício, pela criança, dos direitos reconhecidos na Convenção” (ROSSATO e LÉPORE, 2011, p. 42).

No que diz respeito aos direitos humanos trabalhistas de crianças e adolescentes, a Organização Internacional do Trabalho também trouxe regulamentação específica. A OIT é uma organização internacional permanente com mandato constitucional, possuindo personalidade jurídica de Direito Público Internacional, sendo o órgão competente para disciplinar as normas internacionais do trabalho, gozando de reconhecimento universal

na promoção dos princípios da valorização do trabalho humano e da dignidade do trabalhador. O Brasil integra essa organização internacional na qualidade de Estado-membro.

Em sua atividade normativa, a OIT elabora as recomendações e convenções internacionais no intuito de disciplinar as relações jurídico-trabalhistas, buscando a promoção da justiça social, da valorização do trabalho humano e da dignidade do trabalhador.

As recomendações da OIT são “instrumentos internacionais, destituídos da natureza de tratados, adotados pela Conferência Internacional do Trabalho sempre que a matéria nelas versada não possa ser ainda objeto de uma convenção. A criação de uma recomendação pode se dar, dentre outros motivos, pelo fato de as disposições aprovadas pela Conferência da OIT não terem contado com número suficiente de adesões” (MAZZUOLI, 2007, p. 816). Logo, as recomendações não são tratados e, por não terem obtido um número suficiente de adesões para se transformarem em convenções, servem apenas como sugestão, modelo ou indicação para os Estados Membros da OIT, assumindo a categoria de **fontes materiais de direito**.

Por sua vez, as convenções são “tratados multilaterais abertos, de natureza normativa, elaborados sob os auspícios da Conferência Internacional do Trabalho, a fim de regular o trabalho no âmbito internacional e também outras questões que lhe são conexas. [...] As convenções ratificadas constituem **fonte formal de direito**, gerando para os cidadãos direitos subjetivos [...]” (MAZZUOLI, 2007, p. 807).

Ademais, elas não resultam do entendimento direto de representantes dos países interessados, mas são discutidas, aprovadas e assinadas no âmbito da Conferência Internacional do Trabalho, um plenário tripartite de cunho internacional, sendo constituída de delegados dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores.

A Organização Internacional do Trabalho é a única pertencente à ONU com estrutura tripartite, ou seja, aquela em que participam representantes dos Estados-membros, dos trabalhadores e, por último, dos empregadores. Observamos, porém, que o Estado-membro tem sempre direito ao dobro de representantes em relação às partes sociais, devendo assim ser para a preservação da soberania do Estado-membro, evitando-se a realização de eventuais conchavos entre empregadores e empregados com o fim de, por exemplo, lesar o Governo. (VILLATORE, 2008, p. 470)

Dentre as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil mais significativas para a tutela dos direitos laborativos de crianças e adolescentes, pode-se elencar as seguintes:

a) Convenção n° 06 (1919): com vigência nacional a partir de 1935, tratou da proibição de trabalho noturno para os menores na indústria;

b) Convenção n° 117 (1962): com vigência nacional a partir de 1970, traçou os objetivos e as normas básicas de políticas sociais e, especificamente na Parte VI, dispõe acerca da educação e da formação profissional;

c) Convenção n° 138 (1973): com vigência nacional a partir de 2002, disciplinou a abolição do trabalho infantil e a idade mínima para admissão ao emprego, visando assegurar o desenvolvimento físico e mental do adolescente;

d) Convenção n° 142 (1975): com vigência nacional a partir de 1982, tratou de políticas e programas de orientação e formação profissional da criança e do adolescente;

e) Convenção n° 182 (1999): com vigência nacional a partir de 2001, estabeleceu a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para a sua eliminação. Esta convenção designa o termo “criança” para toda pessoa menor de dezoito anos e os trabalhos proibidos abrangem: escravidão e situações análogas, tais como: tráfico, servidão, trabalho forçado ou obrigatório, inclusive para conflitos armados; utilização, recrutamento ou oferta de crianças para prostituição, produção de pornografia ou atuação pornográfica; realização de atividades ilícitas como produção e tráfico de entorpecentes; trabalhos que pela sua natureza sejam prejudiciais à saúde, segurança ou a moral das crianças como, por exemplo, os trabalhos em carvoarias e em canaviais muito comuns no Brasil.

Entretanto, o desafio ainda persiste porque a proteção ao trabalho de crianças e adolescentes, além da tutela jurídica, deve ser incorporado ao consciente coletivo da sociedade com vistas a eliminar as discriminações ainda existentes. Mais que uma proteção jurídica, os adolescentes no exercício de seu labor precisam da tutela ética ao seu trabalho, nos casos permitidos pela legislação, com o respeito de sua dignidade humana.

Portanto, houve significativa evolução na tutela do trabalho de adolescentes no intuito de se eliminar quaisquer discriminações normativas ainda existentes no plano internacional, sobretudo em relação ao uso sistemático do trabalho infantil que deve ser amplamente combatido nos países.

2 A PROTEÇÃO AO TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES NA ORDEM CONSTITUCIONAL BRASILEIRA

As Constituições de 1824 e de 1891 não tratavam do trabalho de crianças e adolescentes. A Constituição de 1934 introduziu esta temática ao proibir o trabalho do menor

de quatorze anos, o trabalho noturno aos menores de dezesseis anos e o trabalho insalubre aos menores de dezoito anos, além da proibição de diferença de salário por motivo de idade.

A Constituição de 1937, em seu artigo 137, inciso K, apresentou as mesmas restrições quanto à idade para o trabalho. Já a Constituição de 1946, no artigo 157, incisos IX e II, proibiu o trabalho do menor de quatorze anos, o trabalho noturno e insalubre ao menor de dezoito anos e, ainda, a diferença de salário pelo mesmo trabalho por motivo de idade.

Por sua vez, a Constituição de 1967, no artigo 158, inciso X, vedou o trabalho ao menor de doze anos e o trabalho noturno e insalubre ao menor de dezoito anos. A Emenda Constitucional nº 01/69 no artigo 165, inciso X, manteve a mesma diretriz.

Já a Constituição de 1988 - ancorada no princípio da dignidade humana e da cidadania - trouxe em seu arcabouço um extenso catálogo de direitos fundamentais arrolados no *Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais*, dentre outros dispersos ao longo do texto constitucional, incluindo não somente os *direitos civis e políticos (primeira dimensão)*, mas também os *direitos sociais, econômicos e culturais (segunda dimensão)*, privilegiando-se o tema dos direitos fundamentais.

Na Constituição há um **conjunto mínimo** de direitos sociais trabalhistas individuais (artigo 7º) e coletivos (artigos 8º a 11) que poderão ser acrescidos por outros que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores (artigo 7º, *caput, in fine*) o que se efetiva através de normas infraconstitucionais (leis complementares, leis ordinárias, decretos etc.), de sentenças normativas, convenções ou acordos coletivos de trabalho, portarias do Ministério do Trabalho e Emprego etc.

O artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias prevê a vedação de dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA), desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato (inciso II, alínea “a”) e da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (inciso II, alínea “b”) e a concessão de licença paternidade pelo prazo de cinco dias (§1º).

Serão considerados direitos fundamentais todos aqueles vinculados *diretamente a um dos cinco direitos fundamentais básicos* previstos no artigo 5º, *caput* da Constituição: **vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade**, consoante critério proposto por Garcia (2002, p. 122-123).

No caso dos direitos sociais individuais e coletivos dos trabalhadores (artigos 7º a 11) se verifica que eles estão **sim** vinculados diretamente **a um dos cinco direitos fundamentais básicos** do artigo 5º, *caput* da Constituição (*vida, liberdade, igualdade e*

segurança), não havendo dúvida de que eles integram a categoria jurídica dos **direitos fundamentais** constitucionalmente erigidos para a proteção integral da dignidade humana dos trabalhadores, especialmente no caso de crianças e adolescentes.

A Ordem Constitucional inaugurada em 1988 reconheceu o direito ao trabalho digno aos adolescentes como instrumento de afirmação de sua dignidade humana, vedando qualquer tipo de trabalho às crianças (pessoa até doze anos de idade incompletos). Privilegiou-se o tema dos direitos fundamentais que podem ser definidos como:

[...] os que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça. Este é o núcleo essencial da noção de direitos fundamentais, aquilo que identifica a fundamentalidade dos direitos. Poderiam ser acrescentadas as notas acidentais de exigência do respeito a essas garantias por parte dos demais homens, dos grupos e do Estado e bem assim a possibilidade de postular a efetiva proteção do Estado em caso de ofensa. (ROMITA, 2007, p. 45)

A vigente Carta Constitucional disciplina no artigo 6º a proteção à infância e no artigo 227 estabelece o dever e a responsabilidade do Estado, da sociedade e da família para com a criança, o adolescente e o jovem com absoluta prioridade, garantindo o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade e o 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, enfim, busca garantir com absoluta prioridade os seus direitos e garantias fundamentais.

O artigo 227 da CF evidenciou a **“Doutrina da Proteção Integral”** na tutela dos direitos de crianças e adolescentes, pois buscou concretizar de modo mais benéfico os seus direitos, considerando-os como pessoas em desenvolvimento. O artigo 229 da CF estabeleceu que os pais possuem o dever de assistir, criar e educar os filhos menores.

Por sua vez, o artigo 7º da CF proíbe a diferença de salários, exercício de função e critérios de admissão em função de idade (inciso XXX); proíbe o exercício de trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao menor de dezoito anos e de qualquer trabalho ao menor de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos (inciso XXXIII) no intuito de preservar a vida, a saúde e a dignidade humana desses trabalhadores.

Portanto, a própria Constituição realiza discriminações lícitas em prol de crianças e adolescentes no intuito de estabelecer igualdade jurídica para aqueles indivíduos que são naturalmente desiguais e necessitam de tutela jurídica mais protetiva, de modo que tal situação se reflète nas normas infraconstitucionais que regem o trabalho de adolescentes.

3 A PROTEÇÃO ESPECIAL AO TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES NO ÂMBITO INFRACONSTITUCIONAL BRASILEIRO

As normas que tratam de criança e de adolescente devem concebê-los como cidadãos plenos (sujeitos de direito) que devem ter proteção prioritária, pois são pessoas em desenvolvimento físico, psicológico e moral, consoante previsão do **Princípio da Proteção Integral** acolhido pela Constituição:

O Princípio Constitucional da Proteção Integral [...] está positivado, de forma expressa – e escrita, é bom que se enfatize! – no art. 227 da Constituição da República Federativa do Brasil. [...] Referido princípio, por conseguinte, exige concreção. Deve, necessariamente, pautar o exercício de poderes normativos, tanto na esfera de criação (e aí dirige-se ao legislador, impondo-lhe conduta que, se não observada, estará desconforme com a Carta Magna e será, sem dúvida alguma, inconstitucional) como na aplicação (neste sentido, dirige-se ao Estado-Juiz, que deve aplicá-lo sem ao menos pestanejar na solução dos casos que lhe são submetidos à apreciação). No plano normativo, o Princípio da Proteção Integral deve guiar o comportamento de governantes e governados, em ações ou abstenções (ou, caso se prefira, no agir de forma comissiva ou omissiva), pois estes são os destinatários finais das normas jurídicas em geral. [...]. (OLIVA, 2006, p. 101)

Nesse contexto, a legislação infraconstitucional busca promover o tratamento mais favorável às crianças e adolescentes trabalhadores mediante sua inserção digna no mercado de trabalho nos limites constitucionais e legais estabelecidos pelo ordenamento jurídico brasileiro, principalmente mediante a aplicabilidade da doutrina da proteção integral à tutela do trabalho de adolescentes. Entretanto, o tratamento jurídico dos direitos de crianças e adolescentes não foi desde o início embasada na doutrina da proteção integração, mas passou por quatro fases distintas, conforme aponta Paula *apud* Rossato e Léopore (2011, p. 48):

- a) **Fase da Absoluta Indiferença:** não existiam normas relacionadas a essas pessoas;
- b) **Fase da Mera Imputação Criminal:** as leis tinham o único propósito de coibir a prática de ilícitos cometidos por crianças e adolescentes, tais como as Ordenações Afonsinas e Filipinas, o Código Criminal do Império de 1830 e o Código Penal de 1890;
- c) **Fase Tutelar:** buscou-se promover juridicamente a integração sociofamiliar da criança com tutela reflexa de seus interesses pessoais como, por exemplo, no Código Mello Matos de 1927 e no Código de Menores de 1979;

d) Fase da Proteção Integral: as leis passam a reconhecer os direitos e as garantias às crianças e aos adolescentes, considerando-os pessoas em desenvolvimento.

O **Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)** - Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - foi elaborado sob a influência desta quarta fase e se embasou na doutrina da proteção integral, logo, não utilizou mais o termo “menor”, substituindo-o pelas denominações “criança e adolescente” enquanto pessoas em desenvolvimento dotadas de direitos e garantias fundamentais.

No artigo 1º, o ECA acolhe explicitamente a **Doutrina da Proteção Integral** na tutela jurídica de crianças e adolescentes. O artigo 2º estabelece que *criança é a pessoa até doze anos de idade incompletos e adolescente entre doze e dezoito anos de idade*.

O ECA no artigo 3º determina que a criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral, sendo a eles asseguradas todas as oportunidades e facilidades a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social em condições de liberdade e de dignidade.

O artigo 4º, *caput* do ECA determina que é dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, **à profissionalização**, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária. Nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais (artigo 5º, ECA).

O Capítulo V do ECA trata especificamente do direito à profissionalização e à proteção ao trabalho de crianças e adolescentes, estabelecendo as seguintes diretrizes:

a) É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz (artigo 60). Logo, o ordenamento jurídico veda o trabalho de crianças, permitindo apenas o trabalho de adolescentes a partir de quatorze anos na condição de aprendiz (artigo 7º, inciso XXXIII, CF)¹;

b) A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto no ECA (artigo 61);

c) Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor (artigo 62);

¹ “Art. 7º. [...] 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”.

d) A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios: garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente e horário especial para o exercício das atividades (artigo 63);

e) Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem (artigo 64);

f) Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários (artigo 65);

g) Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido (artigo 66);

h) Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não governamental, é vedado trabalho: noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte; perigoso, insalubre ou penoso; realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola (artigo 67);

i) O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada. Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo. A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo (artigo 68);

j) O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros: respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho (artigo 69).

Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) possui regulamentação específica acerca do trabalho de adolescentes no *Capítulo IV, Título III – Da Proteção ao Trabalho do Menor*. Os artigos 402 a 441 da CLT se aplicam ao trabalhador adolescente ainda que na condição de aprendiz, com exceção aos revogados artigos 415 a 423.

O gênero trabalho do adolescente comporta três modalidades, a saber: a) o adolescente empregado de dezesseis a dezoito anos regido pela CLT e Constituição (artigo 7º, inciso XXXIII, CF); b) o adolescente aprendiz empregado a partir de quatorze anos (artigo 428, CLT) e c) o adolescente aprendiz não empregado (artigo 431, CLT).

3.1 O Trabalho do Adolescente Empregado

A Consolidação das Leis do Trabalho ainda se utiliza do termo “menor” para caracterizar o trabalhador adolescente que é a pessoa entre doze e dezoito anos de idade (artigo 2º do ECA). Em regra, são concedidos aos trabalhadores adolescentes os mesmos direitos trabalhistas conferidos aos adultos com as seguintes especificidades:

a) Há proibição de trabalho ao adolescente empregado de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz cujo trabalho é permitido a partir dos quatorze anos. A menoridade cessa aos dezoito anos, facultado ao responsável legal pleitear a extinção do contrato de trabalho do adolescente se prejudicial para a sua formação física ou moral (artigo 408 da CLT). O adolescente pode assinar recibos, exceto na rescisão contratual quando deverá ter assistência do responsável legal (artigo 439 da CLT);

b) Há proibição de trabalho noturno entre as vinte e duas horas de um dia e cinco horas do outro (artigo 404 da CLT) se estiver na zona urbana; no meio rural, a proibição se estende de vinte e uma horas de um dia a cinco horas do dia seguinte na agricultura e das vinte horas de um dia a quatro horas do dia seguinte na pecuária (artigo 7º, Lei nº 5.889/73);

c) Há proibição do exercício de atividades em ambiente insalubre e perigoso (artigo 7º, inciso XXXIII, CF e artigo 405, inciso I, CLT) ou capaz de prejudicar a moralidade do adolescente (artigo 405, inciso II, CLT);

d) Há proibição de trabalho em ruas, praças e logradouros públicos, salvo autorização judicial (artigo 405, § 2º, CLT);

e) É proibido o trabalho que exija o emprego de força muscular superior a vinte quilos, se contínuo ou vinte e cinco quilos, se ocasional (artigo 405, § 5º, CLT);

f) A autoridade competente (Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho etc.) verificando que o trabalho executado pelo trabalhador adolescente é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá obrigá-lo abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, nos termos do artigo 426 da CLT, proporcionar as facilidades para mudar de funções. Entretanto, se a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o trabalhador adolescente mude de função, estará configurada a rescisão indireta do contrato de trabalho nos termos do artigo 483 da CLT (parágrafo único do artigo 426 da CLT). É dever do empregador proporcionar ao adolescente todas as facilidades para mudar de serviço (artigo 426 da CLT).

A respeito da duração do trabalho do adolescente, a norma celetista estabelece que sua jornada de trabalho será semelhante ao dos trabalhadores em geral (artigo 411, CLT), ou seja, de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais com concessão de intervalos intrajornada e interjornada. Entretanto, é proibida a execução de horas extraordinárias, salvo acordo de compensação de horas até o máximo de duas horas (artigo 413, inciso I, CLT) com intervalo de quinze minutos antes do início da jornada extraordinária de trabalho (artigo 384, CLT). Além disso, nos casos de força maior, a jornada máxima diária será de doze horas com acréscimo de cinquenta por cento desde que imprescindível (artigo 413, inciso II, CLT).

O artigo 424 da CLT estabelece que é dever dos responsáveis legais dos 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.

Segundo previsão do artigo 427, *caput* da CLT, o empregador será obrigado a conceder aos trabalhadores adolescentes o tempo que for necessário para a frequência às aulas. Além disso, a concessão de férias no emprego deverá coincidir com as férias escolares (artigo 136, CLT), havendo proibição para o fracionamento delas (artigo 134, § 2º, CLT).

Finalmente, o artigo 440 da CLT estabelece que não transcorre prazo de prescrição contra o trabalhador menor de dezoito anos.

3.2 O Trabalhador Aprendiz

O contrato de aprendizagem possui disciplina jurídica na Constituição em seus artigos 7º, inciso XXXIII e 227, §3º, inciso I², concomitantemente com sua previsão no Estatuto da Criança e do Adolescente e na Consolidação das Leis do Trabalho, possuindo vínculo empregatício e, ao mesmo tempo, caráter educacional.

O ECA trata da aprendizagem nos artigos 62 e 63, estabelecendo que a aprendizagem é a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor. Além disso, a formação técnico-profissional obedecerá aos

² “art. 7º - [...] 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 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; [...]”.

seguintes princípios: garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente e horário especial para o exercício das atividades laborativas.

Já a CLT regulamenta o contrato de aprendizagem nos artigos 428 a 433. Segundo Barros (2007, p. 557), “aprendiz é o empregado destinatário de um contrato de trabalho por prazo determinado, de natureza especial, considerando que a obrigação de fazer por ele assumida junto ao empregador é também subordinada à obrigação principal do vínculo que é a aprendizagem. O aprendiz deve aprender e deve também trabalhar, porém, mais pela sua formação técnica do que pela empresa”.

O conceito de aprendizagem está previsto no artigo 428, *caput* da CLT que prevê: “contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de 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”.

Esta idade máxima de vinte e quatro anos não se aplica a aprendizes portadores de deficiência (artigo 428, § 5º, CLT). Logo, o artigo 428 da CLT prevê que a natureza jurídica do contrato de aprendizagem é de *contrato especial por prazo determinado*.

O artigo 429 da CLT disciplina que 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 demandar formação profissional.

Ademais, o artigo 428, § 1º da CLT estabelece os **requisitos** para a validade do contrato de aprendizagem, a saber: a) anotação do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social; b) matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental; c) inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica; d) duração máxima do contrato de dois anos, exceto aprendiz com deficiência; e) jornada diária de seis horas, sendo vedadas horas extras e compensação de horas, limite que poderá ampliar-se para até oito horas para aqueles que completaram o ensino fundamental se forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica; e) garantia ao aprendiz do salário mínimo horário e f) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com alíquota de dois por cento da remuneração (§7º do artigo 15 da Lei nº 8.036/90).

A extinção do contrato de aprendizagem ocorrerá no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, salvo no caso do aprendiz deficiente ou, ainda, antecipadamente nas hipóteses dos incisos I a IV do artigo 433 da CLT: *desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; falta disciplinar grave; ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo e a pedido do aprendiz*. Logo, são inaplicáveis ao adolescente aprendiz as hipóteses de rescisão de contratos por prazo determinado previstas nos artigos 479 e 480 da CLT.

Há vários locais destinados a ministrar curso de formação profissional metódica a trabalhadores aprendizes, tais como: SENAI, SENAC, SENAR, SENAT etc. Caso não hajam vagas suficientes nas referidas entidades, outras entidades qualificadas poderão ser utilizadas para a formação técnico-profissional metódica como, por exemplo, Escolas Técnicas de Educação, na própria empresa ou em entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente.

O artigo 431 da CLT estabeleceu uma modalidade de aprendizagem que não geraria vínculo empregatício com a empresa tomadora de serviços quando a contratação fosse realizada por determinadas entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao jovem e à educação profissional, havendo registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. Entretanto, há divergência na doutrina se essa modalidade de aprendizagem geraria ou não vínculo empregatício com a contratante:

[...] O art. 431 da CLT, ao referir-se à possibilidade de contratação do aprendiz por entidades, em momento algum disse que não haveria vínculo empregatício. Declarou, apenas, que nesta hipótese, a relação de emprego não se formaria com a empresa tomadora de serviços, nada mais. Não pode se emprestar interpretação tão ampliativa ao dispositivo, que desnaturaria o próprio contrato de aprendizagem. Como visto linhas atrás, o art. 428 da CLT é de clareza solar: contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho (leia-se de emprego) especial. Um de seus pressupostos de validade, inclusive, é a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (art. 428, §1º). Assim, não parece haver dúvida: se a entidade for a contratante, será ela a empregadora, cabendo ao empregado todos os direitos relativos a um contrato de emprego, especial por ser de aprendizagem. (OLIVA, 2006, p. 235-236)

Não pode o intérprete da norma celetista conceder interpretação mais extensiva ao artigo 431 para excluir o vínculo empregatício do aprendiz com a entidade contratante, pois esta não foi a previsão expressa pela lei e, ademais, não se pode adotar uma interpretação ampliativa que afronte os princípios da proteção e da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador aprendiz, não podendo prevalecer nos casos concretos.

Finalmente, o programa de aprendizagem terá por base o trabalho educativo, devendo assegurar ao aprendiz condições de capacitação para o exercício de atividade laborativa, priorizando os aspectos pedagógicos relativos ao desenvolvimento pessoal e social do educando ao invés dos aspectos puramente econômicos e produtivos.

3.3 Outras Atividades do Trabalhador Adolescente

Além do contrato de aprendizagem regido pela Constituição (artigo 7º, inciso XXXIII e artigo 227, §3º, inciso I), pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (artigos 62 e 63) e pela Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 428 a 433), há também o *trabalho educativo* e o *contrato de estágio*.

O **trabalho socioeducativo** do adolescente está previsto no artigo 68 do ECA, sendo entendido como a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo. A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

Esse trabalho, executado pelo adolescente perante entidades governamentais ou não governamentais, capacita-o para o exercício de uma atividade profissional, mas não gera vínculo de emprego. De acordo com Rossato e Lépure (2011, p. 98), “a entidade responsável pela execução desse programa deverá promover a inscrição de seu programa perante o Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, renovando-se a inscrição a cada dois anos, observando-se, em tudo, a Resolução 74, do Conanda [...]”.

Logo, trata-se de uma relação aluno-escola e o eventual recebimento de remuneração não descaracteriza o caráter educativo de que se reveste, pois não se enquadra juridicamente na condição de adolescente empregado, salvo se houver fraude aos direitos trabalhistas (artigo 9º, CLT) o que autorizaria a propositura de ação trabalhista para o reconhecimento do vínculo empregatício, bem como dos direitos trabalhistas dele decorrentes. Portanto, em regra, as diretrizes do trabalho educativo são: a prevalência da educação, a ausência de vínculo empregatício e a possibilidade de ganho.

Outrossim, há previsão do **contrato de estágio** na Lei nº 11.788/08, não caracterizando vínculo empregatício, mas forma especial de contrato, de qualificação profissional com objetivos pedagógicos e de formação profissional nas diferentes áreas do conhecimento, sendo analisado a seguir os principais aspectos que o regulamentam.

O artigo 1º da Lei nº 11.788/08 define o estágio como **ato educativo escolar supervisionado**, desenvolvido no ambiente de trabalho, que **visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos** que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando, visando o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e o desenvolvimento do educando para a vida cidadã.

Há a constituição de uma relação jurídica triangular entre o estagiário, a instituição escolar e a empresa concedente, às vezes há também o chamado agente de integração como, por exemplo, o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) que participa da aproximação entre o estagiário e a empresa concedente.

Segundo prevê o artigo 3º da Lei nº 11.788/08, o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos: matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino; celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino e compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

O descumprimento desses requisitos ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracterizará o vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária. Logo, se houver descumprimento das regras legais que desqualificam essa relação jurídica de natureza especial, haverá seu enquadramento como relação de emprego se presentes os pressupostos do artigo 3º da CLT. Nesse caso, a instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade ficará **impedida de receber estagiários por dois anos**, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo instaurado pela autoridade competente para fiscalização (artigo 15 da Lei nº 11.788/08).

Podem oferecer estágio pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional.

A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder dois anos, **salvo** quando se tratar de estagiário portador de deficiência (artigo 11 da Lei nº 11.788/08), logo, faz-se uma interpretação analógica do artigo 428, §3º da CLT.

São *direitos do adolescente estagiário* (artigos 12 e 13 da Lei nº 11.788/08):

a) recebimento de bolsa ou outra forma de contraprestação a ser acordada, sendo **compulsória** a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de **estágio não obrigatório**;
b) concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde etc.; c) contribuição do educando como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social (INSS) e d) se o estágio tiver duração igual ou superior a um ano, é necessária concessão de **recesso remunerado de trinta dias** (se o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação), a ser gozado preferencialmente durante suas **férias escolares**. Se o estágio tiver duração inferior a um ano, o recesso será proporcional.

Ao estagiário adolescente se aplica a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, pois *o meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado* (artigo 200, inciso VIII, e artigo 225, *caput* da CF) *é direito fundamental do trabalhador*, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente (artigo 14 da Lei nº 11.788/08).

Portanto, a concessão do estágio permite o desenvolvimento de uma atividade laborativa associada à formação educacional e profissional do adolescente.

CONCLUSÃO

O direito é originário da própria natureza do homem, um ser social que estabelece regras de conduta e convivência, disciplinando suas relações na vida em comunidade. O ser humano “sentiu” a necessidade da criação do direito, convertendo as necessidades sociais em normas coercitivas, superando a época em que a força física era a única forma de impor a sua vontade aos seus semelhantes.

No decorrer da história e da civilização, evoluiu a concepção da dignidade da pessoa humana como indissociável do direito, em especial no âmbito dos direitos humanos, pois ela não esteve sempre presente nas leis escritas para todos os povos e Estados, mas foi sendo construída e reconstruída permanentemente no convívio em comunidade.

A dignidade da pessoa humana, incluindo o adolescente trabalhador, é inerente à própria condição humana e não deve ser mitigada, pois, nesse caso, o ser humano - embora ser único e insubstituível - passará a ser tratado como mercadoria sujeita às trocas no mercado capitalista.

Portanto, a dignidade humana - positivada nos ordenamentos jurídicos dos Estados Democráticos de Direito - deve ser vista como um “superprincípio” (termo utilizado por Piovesan, 2006) em face de sua importância ético-jurídica para a humanidade, refletindo-se na concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente no caso dos adolescentes que cada vez mais estão inseridos nas relações que permeiam o mundo do trabalho contemporâneo.

Apesar do vasto arcabouço jurídico existente no plano internacional e nacional dos Estados, está em curso crescente processo de precarização e desregulamentação das relações jurídicas trabalhistas em razão da disseminação dos ideais neoliberais de uma globalização econômica predatória, havendo muitos países que se utilizam do trabalho infantil, tão combatido pela Organização Internacional do Trabalho, pois mitiga a dignidade humana da criança, transformando-a em mercadoria no âmbito do capitalismo global.

No Brasil há vários tratados e convenções internacionais incorporados à ordem jurídica nacional, além da Constituição Federal e da legislação infraconstitucional, que conferem ampla proteção aos direitos sociais trabalhistas, especialmente aos adolescentes trabalhadores cujos direitos não devem ser pensados unicamente em seu viés patrimonial, mas lhes devem conferir maior respeito e dignidade, em consonância com a **doutrina da proteção integral**, sobretudo em razão de serem pessoas em desenvolvimento.

A legislação por si só, por mais avançada que seja, não é suficiente para promover o respeito e o tratamento jurídico adequado aos adolescentes trabalhadores, pois é necessário a mudança de postura e consciência para a sua inserção digna no mercado de trabalho com o respeito de sua condição de pessoa em desenvolvimento. O combate ao trabalho infantil e ao uso abusivo do trabalho de adolescentes não se faz apenas com “textos legais”, mas, sobretudo, com a conscientização da sociedade e dos empregadores, bem como a partir do entendimento de que tais pessoas em desenvolvimento necessitam da garantia plena de seus direitos fundamentais como cidadãos.

Imprescindível é a compreensão da condição dos adolescentes como pessoas em desenvolvimento, principalmente no exercício da atividade laborativa que deve estar atrelada à educação e à formação profissionais para que possamos concretizar o objetivo

constitucional de construção de uma sociedade mais igualitária, fraterna e pluralista, tendo como valores supremos a liberdade, a segurança, o bem estar e a justiça social.

REFERÊNCIAS

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**, São Paulo: Malheiros, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 10. ed., São Paulo: LTr, 2011.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins e MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Tutela jurídica do trabalho da mulher**: principais aspectos da condição feminina no mundo do trabalho, Revista LTr - Legislação do Trabalho, São Paulo: LTr, v. 77, 2013, p. 1083-1091.

GARCIA, Maria. Mas, quais são os direitos fundamentais?, **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, São Paulo: Revista dos Tribunais, a. 10, n. 39, abr./jun. 2002, p. 115-123.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**, 2. ed. rev., atual. e ampl., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

MINHARRO, Erotilde dos Santos. **A criança e o adolescente no direito do trabalho**, São Paulo: LTr, 2003.

OLIVA, José Roberto Dantas. **O princípio da proteção integral e o trabalho da criança e do adolescente no Brasil**: com as alterações promovidas pela Lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005, que ampliou o limite de idade nos contratos de aprendizagem para 24 anos, São Paulo: LTr, 2006.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**, 7. ed. rev., ampl. e atual., São Paulo: Saraiva, 2006.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**, 2. ed. rev. e aum., São Paulo: LTr, 2007.

ROSSATO, Luciano Alves e LÉPORE, Paulo Eduardo. **Direitos trabalhistas das crianças, adolescentes e jovens**, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

USP. **Biblioteca virtual de direitos humanos da Universidade de São Paulo**, disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br>>, acesso em: 18 fev. 2016.

VILLATORE, Marco. **Organização internacional do trabalho**: Comentários à Parte III, *in*: PIOVESAN, Flávia (Coord.). **Código de direito internacional dos direitos humanos anotado**, São Paulo: DPJ Editora, 2008, p. 465-488.