

*Recebimento do artigo: 10/05/2007*

*Aprovado em: 17/05/2007*

*Domingos Sávio Zainaghi*

### **Resumo**

É na Revolução Industrial que mulheres e crianças surgem nas relações de trabalho, pois necessitava-se menos força física para o trabalho, e tais trabalhadores não reivindicavam como os homens. No Brasil, com o fim da escravidão, menores e mulheres também foram explorados por patrões, no campo e nas cidades. O trabalho do menor e das mulheres no direito brasileiro são investigados no presente ensaio, apresentando-se a evolução da proteção constitucional e da legislação ordinária.

### **Palavras-chave**

Direito do trabalho. Trabalho de mulheres e de menores. Consolidação das Leis do Trabalho. Licença maternidade. Constituição. Gravidez. Aborto.

### **Abstract**

*It is during the Industrial Revolution that women and children appear in the work relations, because it was necessary less physical effort to the job, and such workers did not claim as men. In Brazil, with the slavery ending, employers, in the fields and in the cities, also exploited minors and women. The work of minors and women in Brazilian law are investigated in the present essay, presenting the evolution of the constitutional protection and the ordinary legislations.*

### **Key words**

*Labor-law. Work of women and minors. Consolidation of work laws. Maternity license. Constitution. Pregnancy. Abortion.*

174 **1 Trabalho do menor**

O trabalho infantil no Brasil teve início ainda no período da escravidão<sup>1</sup>. As crianças, com idades de 5 a 10 anos, chegavam a trabalhar 12 horas diárias nas indústrias têxteis. Inclusive, essas crianças eram recrutadas em orfanatos.

A primeira norma que se tem notícia de proteção ao trabalho de menores foi o Decreto n. 1.313, de 17 de janeiro de 1891, o qual regulava o trabalho de menores nas fábricas da cidade do Rio de Janeiro. Esse decreto proibiu o trabalho a menores de doze anos, autorizando a aprendizagem a partir dos oito anos. Entretanto, a falta de fiscalização fez com que o Decreto n. 1.313 não tivesse a eficácia desejável.

Em 1927 (12 de outubro), foi aprovado o Decreto n. 17.943-A, denominado de Código de Menores, que proibiu o trabalho de menores de doze anos e o trabalho noturno aos menores de dezoito anos.

Outro Decreto (n. 22.042, de 3 de novembro de 1932) estabeleceu as condições de trabalho dos menores nas indústrias, proibindo aí o trabalho de menores de quatorze anos, e o de menores de dezesseis anos nas minas. Esse decreto ainda estabeleceu, para a admissão de menores, a exigência de certidão de idade, autorização dos pais ou responsáveis, atestado médico e prova de saber ler, escrever e contar.

Com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o trabalho dos menores de dezoito anos foi regulado nos artigos 402 a 441, vigentes com alterações, até hoje.

A primeira Constituição brasileira a tratar do trabalho dos menores foi a de 1934<sup>2</sup>, que proibiu o trabalho noturno para menores de dezesseis anos, o trabalho em atividades insalubres a menores de dezoito anos e qualquer trabalho para menores de catorze anos.

A Constituição de 1937 manteve as mesmas proibições da Carta anterior.

A Constituição de 1946 manteve praticamente as proibições das Cartas anteriores, só ampliando a proibição do trabalho noturno aos menores de dezoito anos.

A Constituição da República e 1967 foi mais além, interditando o trabalho de menores de doze anos, e de menores de dezoito anos em horário noturno e em atividades insalubres.

A Constituição atual (de 1988), recentemente alterada, proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e qualquer trabalho a menores de

---

<sup>1</sup> A escravidão só foi abolida em 1888 (13 de maio).

<sup>2</sup> Antes dessa Constituição o Brasil teve duas outras (1824 e 1891).

dezesseis anos, salvo na condição de aprendizes, a partir dos catorze anos (art. 7º, XXXIII).

### 1.1 Preceitos de proteção ao menor na legislação ordinária

Como já visto acima, os direitos do menor (criança e adolescentes) estão regulados nos artigos 402 a 441 da Consolidação das Leis do Trabalho e nos artigos 60 a 69 do Estatuto da Criança e do Adolescente.

O trabalho em horário noturno do menor de 18 (dezoito) anos é proibido (art. 404, CLT) considerando-se horário noturno aquele executado no período compreendido entre 22h e 5h.

Não se permite ao menor o trabalho em locais e serviços perigosos ou insalubres, e em locais ou em serviços prejudiciais à sua moralidade.

Permite-se o trabalho nas praças, em ruas e logradouros, desde que previamente autorizado pelo Juiz de Menores (art. 405, § 2º da CLT).

A Lei considera prejudicial ao menor o trabalho prestado em estabelecimentos que possam interferir negativamente na formação moral, em atividades circenses, em funções de acrobata, de saltimbanco, guiasta e outras semelhantes. É ainda proibido o trabalho consistente na venda a varejo de bebidas alcoólicas.

Ao menor é proibido o trabalho em serviço que demanda o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos, para o trabalho contínuo, ou a 25 quilos, para o trabalho ocasional.

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

Se a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, o contrato de trabalho poderá ser rescindido, devendo o empregador pagar por todos os direitos rescisórios do empregado.

Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral.

Quanto à duração do trabalho do menor, este segue a legislação aplicável aos trabalhadores em geral, ou seja, jornada e trabalho de 8h e duração semanal de 44h.

Quanto aos intervalos, durante a mesma jornada, o menor terá direito a um descanso, que poderá ser de no máximo 2h. O intervalo entre uma jornada e outra deverá ter no mínimo 11h.

176 É proibido o trabalho do menor em jornada suplementar, salvo em casos especiais, como, por exemplo, por motivo de força maior ou em compensação de horário.

Quando o menor de 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

O trabalho do menor aprendiz foi recentemente alterado por força da Lei n. 10.097 de 19 de dezembro de 2000.

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 demandam formação profissional.

A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias e não se permite por lei a prorrogação e a compensação de jornada.

O contrato de aprendizagem extingue-se no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou, ainda, antecipadamente no caso de desempenho insuficiente ou inadequação do aprendiz, falta disciplinar grave, ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo ou a pedido do aprendiz.

Outra particularidade quanto ao contrato de trabalho do menor é que contra os menores de 18 anos não corre nenhum prazo de prescrição.

## **2 Trabalho da mulher**

O trabalho da mulher só mereceu da legislação brasileira proteção a partir de 1932, através do Decreto n. 25.417-A, de 17 de maio. Esse decreto estabeleceu a proibição do trabalho noturno, do trabalho nas minerações de subsolo, nas pedreiras e em obras públicas e nos serviços perigosos e insalubres; assegurou o descanso de quatro semanas antes e quatro depois do parto com percepção de metade do salário; estabeleceu os descansos diários, durante o trabalho, para alimentação e, ainda, determinou que nos estabelecimentos em que trabalhassem pelo menos 30 mulheres, com mais de 16 anos de idade, haveria local apropriado destinado à guarda dos filhos no período de amamentação.

Em 1934, foi criado o auxílio-maternidade às empregadas do comércio.

Em termos de Constituição da República, a primeira a tratar de direitos trabalhistas da mulher, foi a de 1934, que proibia o trabalho feminino em atividades insalubres, e determinava assistência médica e sanitária à gestante, salário-maternidade e licença-maternidade.

Todas as demais constituições brasileiras trouxeram, com algumas alterações, normas protetoras ao trabalho da mulher (1937 1946, e 1967).

A atual Constituição brasileira (1988) igualou homens e mulheres, diferenciando-os apenas no caso da maternidade e, no campo trabalhista, o artigo 7º traz especificamente os incisos XVIII (licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias), e o inciso XXX (proibição de diferença de salários em razão de sexo).

Na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) encontram-se, também, normas de proteção ao trabalho da mulher.

Recente lei (de 1999) incluiu na CLT vários artigos tendentes a proteger o trabalho da mulher. Merece destaque o artigo 373-A:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

E outra lei, deste ano (15/04/2002) criou estabilidade à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. Essa lei alterou o art. 392 e incluiu o art. 392-A, os quais têm a seguinte redação:

Art. 392 - É proibido o trabalho da mulher grávida no período de 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas depois do parto.

§ 1º - Para os fins previstos neste artigo, o início do afastamento da empregada de seu trabalho será determinado por atestado médico nos termos do art. 375, o qual deverá ser visado pela empresa.

§ 2º - Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico, na forma do § 1º.

§ 3º - Em caso de parto antecipado, a mulher terá sempre direito às 12 (doze) semanas previstas neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

**Art. 392-A.** À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º.

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

A mulher terá direito, ainda, em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, repouso remunerado de 2 semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes do afastamento.

Para a amamentação do próprio filho, até que este complete seis meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais, de meia hora cada um, período este que poderá ser superior a 6 meses se a saúde do filho o exigir.

A Constituição brasileira concede estabilidade de emprego à mulher grávida, desde a confirmação da gravidez, até 5 meses após o parto.