

Brechas autorizam trabalho de menor de 14 anos

■ Por José Humberto Abrão Meireles

Certamente, uma das temáticas que mais preocupam a sociedade internacional são os mecanismos de proteção ao menor. Desde a década de 1920, já existem precedentes de normatização internacional quanto à temática, como a Declaração de Genebra de 1924. Todavia, foi na década de 1950 que a sociedade internacional realmente começou a preocupar-se com a questão, com a edição da Declaração Internacional dos Direitos da Criança. E somente recentemente a sociedade internacional regulou temas específicos como as regras mínimas para a elaboração de medidas não privativas da liberdade e a prevenção da delinquência juvenil por meio da Declaração de Riad.

Mesmo com a Declaração dos Direitos da Criança, somente em 1989 editaram a Convenção Internacional dos Direitos da Criança que se baseava em quatro princípios fundamentais: o primeiro é o de que as crianças não devem sofrer discriminação, independentemente de sua filiação, cor, sexo, língua, opinião pública ou de outra natureza, propriedades, incapacidades, nascimento ou qualquer outra forma de discriminação; a segunda é a que determina que toda criança tem o direito à sobrevivência e ao desenvolvimento em todos os aspectos de sua vida, incluindo o psicológico, o emocional, o cognitivo, o social e o cultural; o terceiro que considera que os melhores interesses das crianças devem ser considerados prioritariamente em todas as ações que as afetam, individualmente ou em grupo, seja por governos, autoridades administrativas ou judiciárias e pela família; e a quarta é a de que devem se permitir às crianças a participação ativa em todos os assuntos que afetam suas vidas. Elas devem ser livres para expressar suas opiniões, manifestando seu ponto de vista que devem ser seriamente considerados. Outros direitos como a proteção contra pena capital, a nacionalidade e a proteção ao trabalho também são considerados pela convenção.

Um dos aspectos de maior preocupação quanto ao concernente à temática do menor é a questão do trabalho. Para se ter uma ideia, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou 14 convenções sobre a temática. Dentre elas, certamente, a mais importante é a Convenção 138 da OIT, que determina a reunião de diversos assuntos das demais convenções, em especial, estabelece as regras de idade mínima para a admissão no emprego.

A referida convenção pretende que os países membros adotem política de efetivação da abolição do trabalho infantil sem estabelecer idade mínima exata, permitindo a fixação conforme o nível de desenvolvimento de cada país, não podendo, todavia, ser inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória ou, em qualquer hipótese, inferior a 15 anos. A convenção estabelece ainda que quando a economia de um país não estiver substancialmente desenvolvida, a idade mínima pode ser reduzida a 14 anos. Ademais, trabalho que possa prejudicar a saúde e a moral do menor não poderá ser desempenhado por menores de 18 anos, salvo a partir dos 16 anos

em casos particulares de autorização da autoridade competente em caso de extrema necessidade.

No Brasil, signatário da Convenção 138 da OIT, o ordenamento estabelece a vedação ao trabalho perigoso e insalubre aos menores, fixando a idade mínima em 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14. A Convenção 182 também é de extrema importância, pois determina as mais terríveis formas de trabalho infantil, que são: todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas, a condição de servo e o trabalho forçado ou obrigatório; a utilização, recrutamento ou oferta de crianças para a prostituição, pornografia ou atuações pornográficas; a utilização, recrutamento ou oferta de crianças para a realização de atividades ilícitas, em particular, o tráfico de entorpecentes e armas de fogo; e o trabalho que, por sua própria natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.

Já não é tão recente a preocupação da sociedade internacional com a proteção do menor nas relações de trabalho. Desde a Conferência de Berlim em 1890, já existe uma preocupação em intensificar a proteção ao menor. A OIT, desde suas primeiras assembleias, vem editando convenções internacionais ratificadas por seus estados-membros cujo escopo é a questão do trabalho do menor.

Em 1919, antes mesmo da OIT incorporar-se à Organização das Nações Unidas (ONU), ela aprovou a Convenção 5, que limitou a 14 anos de idade mínima para a admissão em minas, canteiros, indústrias, construção naval, centrais elétricas, transportes e construções. Tal convenção foi posteriormente revista pela Convenção 60, que revisou tal idade para 15 anos. Aprovou ainda a Convenção 6, que proibiu o trabalho noturno do menor nas indústrias. Já em 1920, a OIT assegurou pela Convenção 7 a idade mínima de 14 anos para o trabalho marítimo, posicionamento este revisto pela Convenção 58, que fixou a idade mínima em 15 anos.

Segundo o padrão inicial estabelecido de 14 anos, em 1921, o trabalho agrícola ficou proibido para os menores de 14 por meio da Convenção 10. Já a Convenção 13 trouxe dispositivo coibindo a prestação de serviços por menores de 18 anos que se utilizassem de materiais como o sulfato de chumbo, entre outros, conforme se observa *in verbis*:

Article 3

1. The employment of males under eighteen years of age and of all females shall be prohibited in any painting work of an industrial character involving the use of white lead or sulphate of lead or other products containing these pigments.

Já em 1921, a Convenção 15 da OIT também estabeleceu como 18 anos a idade mínima para o trabalho em navios na função de foguista e paioleiros. A Convenção 16 da OIT passou a exigir exames médicos de todos os menores de 18 anos que laborassem em embarcações. Em 1944, à luz dos efeitos da

Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou a Declaração da Filadélfia como anexo da sua Constituição. A declaração antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O ingresso da OIT dentro das Nações Unidas não inviabilizou a política reguladora de limitar a idade para o exercício de certos trabalhos, nem de estabelecer exames médicos mais detalhados para os menores. As Convenções 90 e 112 da OIT limitaram em 15 anos a idade para se laborar em embarcações pesqueiras. Já a Convenção 123 de 1965 estipulou a idade mínima de 16 anos para os trabalhos prestados em subterrâneos, sendo que exames médicos obrigatórios serão realizados até que o menor complete 21 anos de idade nos termos da Convenção 124. Todavia, foram certamente as Convenções 138 e 146, as mais importantes no que diz respeito aos limitadores de idade para a prestação de serviço.

Por sua vez, a Convenção 78 passou a exigir exames médicos para menores em trabalhos não industriais e a Convenção 79 exigiu esses mesmos exames como obrigatórios em atividades insalubres. Além de limitações de idade para certas funções e exigência de exames médicos periódicos, a OIT, num segundo momento, voltou sua legislação para as políticas de orientação e formação profissional do menor, como a Convenção 175 e à eliminação internacional das mais degradantes formas de trabalho, como a Convenção 182.

De todas essas convenções relativas ao trabalho do menor, o Brasil ratificou as de número 5, 6, 16, 58, 138, 142 e 182. Ademais, a regulamentação do trabalho do menor e a proteção à sua dignidade não se limita à normas da OIT no plano internacional. O tema foi abordado pela ONU na Declaração Universal dos Direitos da Criança de 1959 e da Convenção sobre os Direitos da Criança de 1989.

Em setembro de 2000, há apenas alguns anos atrás, o Brasil ratificou a Convenção 182 da OIT por meio de Decreto 3.597, que estabelece a proibição das piores formas de trabalho infantil. Nessa esteira, com escopo de assegurar a efetividade da norma internacional ratificada pelo Brasil, o Ministério do Trabalho e Emprego realiza intenso trabalho de orientação e fiscalização de tais práticas, tudo regulado pela Instrução Normativa 77 de 2009 e pela Instrução Normativa 54 de 2004, que dispõem sobre a atuação dos Grupos Especiais Móveis de Combate ao Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador e das Delegacias Regionais do Trabalho no mesmo tema.

No âmbito nacional, cabe ao Conselho Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (Conaeti), órgão vinculado ao Ministério do Trabalho, promover o trabalho da defesa do menor contra abusos no mercado de trabalho. Além do combate às piores formas de trabalho infantil, a legislação brasileira seguiu a tendência internacionalista de limitar a prestação de serviço do menor em certas atividades como, *verbi gratia*, nos locais e serviços perigosos e insalubres nos termos do artigo 405, I, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Para se assegurar observância a tal dispositivo, de tempos em tempos,

o Ministério do Trabalho edita portarias buscando divulgar a listagem de quais atividades se enquadram no conceito de atividades insalubres e perigosas, sendo que a última dessas portarias é a de número 88 de 28 de abril de 2009.

A proteção do menor não foi apenas regulamentada no plano infraconstitucional, mas também no plano constitucional. A atual Carta Constitucional permitiu o trabalho a partir dos 14 anos. Com o advento da Emenda Constitucional 20/98, esse limite etário subiu pra 16 anos e possibilitou o trabalho aos maiores de 14 e menores de 16 anos apenas do caso de contrato de aprendizagem.

Com essa mudança, houve cizânia jurisprudencial quanto aos contratos de trabalho vigente dos maiores de 14 anos e menores de 16. A polêmica se estabeleceu tendo em vista o questionamento se para essas pessoas existiria o direito adquirido de manutenção desses contratos. Existiram muitos julgados que determinaram a observância aos direitos adquiridos e à coisa julgada, mas prevaleceu o entendimento que, para assegurar a continuidade desses contratos, seria necessário adaptá-los à nova sistemática dos contratos de aprendizagem.

Esse limitador de idade para o exercício do trabalho produz efeitos na vida cível dos menores. A legislação civilista brasileira prevê que os menores de 16 anos são absolutamente incapazes para a prática de todos os atos da vida civil, ao passo que os menores entre 16 e 18 anos são relativamente incapazes. Quando se projeta o contrato de trabalho sobre a capacidade do menor, a jurisprudência tem entendido que os aprendizes, a partir dos 14 anos, tornam-se relativamente incapazes, gozando os mesmos de certa autonomia para os atos da vida civil como, por exemplo, firmar recibos de pagamento de salário. Todavia, o relativamente incapaz permanece impedido de dar quitação ao empregador quanto às verbas rescisórias, salvo se estiverem assistidos pelos seus responsáveis legais. Nesse sentido, é o artigo 439 da CLT.

O fato do menor não poder rescindir o contrato de trabalho não o impede de celebrar a contratação se o mesmo já possuir a Carteira de Trabalho, pois a expedição de CTPS já está condicionada à autorização dos responsáveis para sua emissão. Trata-se de medida do governo para saber quantos menores estão alocados no mercado de trabalho. Durante o contrato de trabalho, além de firmar recibos, pode também o menor receber aviso prévio de eventual futura rescisão, não podendo apenas dar a quitação final.

A legislação brasileira é bastante rigorosa quanto ao trabalho do menor e são muitas as medidas protetivas visando a assegurar a sua dignidade. A legislação veda de forma expressa em seu artigo 404 da CLT que o menor trabalhe em horário noturno, considerado das 22 horas às 5 horas para os trabalhadores urbanos, das 20 horas às 4 horas para os trabalhadores rurais da pecuária e das 21 horas às 5 horas para os trabalhadores rurais da agricultura.

A legislação brasileira veda ainda o trabalho do menor quando a atividade é prestada em locais prejudiciais ao seu desenvolvimento moral. Para efeitos

legais são considerados prejudiciais à moralidade do menor o trabalho prestado em cinemas, teatros de revista, boate, cabarés, cassino, empresas circenses, na venda de bebidas alcoólicas e na produção e entrega de escritos, cartazes, gravuras e desenhos que, a critério do juízo da infância e juventude, possa prejudicar sua formação moral. Ainda sim, a própria CLT autoriza o trabalho pelo menor em ruas, praças e logradouros quando tal ocupação for indispensável para sua subsistência ou da família, privilegiando a dignidade da pessoa humana às próprias vedações legais. O artigo 3º da Lei 6.224/75 proíbe o trabalho do menor de 18 anos na profissão de propagandista e vendedor de produtos farmacêuticos. O artigo 301 da CLT proíbe ainda o trabalho dos menores em subsolo.

Ademais, proíbe-se o trabalho do menor em serviços que demandem força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo e de 25 quilos para o trabalho ocasional nos termos do artigo 405, parágrafo 5º combinado com o artigo 390, ambos da CLT.

O Estatuto da Criança e do Adolescente ainda proibiu o chamado trabalho penoso do menor (artigo 67, II, Lei 8.069/90). Contudo, não existe na legislação pátria conceito sobre o que venha exatamente a ser trabalho penoso. Socorrendo-se à OIT, poderíamos entender que, nos termos da Recomendação Internacional 95 de 1952, trabalho penoso seria aquele que implique em levantar, empurrar ou retirar grandes pesos que envolva esforço físico excessivo ao qual o trabalhador não está acostumado.

Além disso, a lei limita a jornada de trabalho menor admitindo-se apenas a compensação de jornada e a sua prorrogação e ainda sim, quanto a esta última, apenas quando for decorrente de força maior (artigo 413, CLT). Do contrário, o esticamento da jornada do menor é ilegal, pois representa prejuízo à sua saúde e desenvolvimento.

Essa tendência de proteção à dignidade da pessoa humana do menor produziu melhoras substanciais na condição social das crianças, promovendo durante esses últimos 20 anos redução considerável quanto ao trabalho escravo, a acidentes de trabalho e aumento do grau de escolaridade dos menores. Certamente, ainda há muito o que se fazer, considerando que mesmo nas zonas mais desenvolvidas do país ainda há relatos, denúncias e libertação de menores escravos. São casos, tal qual ocorreram em Goiânia, com a menina Lucélia, em um bairro nobre da cidade.

Diante do sucesso dos limitadores de idade na execução dos serviços, pioneiramente, as mesmas medidas começam a ser empregadas com adultos em certas atividades do cotidiano. É o caso da função do “motoboy” e “mototaxista”, em que a Lei 12.009/09 passou a prever em seu artigo 2º idade mínima de 21 anos para seu exercício.

É cediço que os direitos individuais trabalhistas são indisponíveis, não podendo as partes renunciá-los ou abdicá-los por meio de acordo individual, verbal ou escrito. A lei assegura a todos os trabalhadores patamares e direitos salariais mínimos necessários para a consecução dos direitos concernentes à dignidade

da pessoa humana. As negociações limitam-se apenas para o estabelecimento de patamares superiores aos estabelecidos em lei.

Obviamente, os direitos trabalhistas, no que diz respeito ao trabalho do menor, devem adicionar a demais direitos protetivos à dignidade do menor e não confrontá-los diretamente. Dessa forma, durante a execução do contrato de trabalho, alguns elementos volitivos do menor ficam condicionados à vontade de seus responsáveis legais.

Se pensarmos que o princípio trabalhista da continuidade da relação de emprego milita em favor do empregado, este apenas poderá se desligar do emprego se pedir demissão, rescisão indireta ou se for dispensado, com ou sem justa causa. Todavia, para o menor, a lei prevê outra possibilidade de desligamento do emprego, que independe da vontade nem do empregado, nem do empregador, mas de seus responsáveis legais. Todas as vezes que os pais, mães ou tutores acreditarem que o exercício do emprego pelo menor diminua seu tempo de estudo, ou reduza o repouso necessário ao seu desenvolvimento saudável ou mesmo prejudique sua formação moral, poderão pleitear a rescisão do contrato de trabalho do menor, mesmo que esta não seja sua vontade.

A dignidade do menor passa também por seu bom desenvolvimento físico e moral. Concluindo-se que o trabalho esteja prejudicando tal desenvolvimento, cabe ao empregador adotar medidas e adaptar o menor ao emprego de forma que cesse esse prejuízo. Caso tais medidas não forem tomadas pelo empregador, poderá seus responsáveis legais postularem a rescisão do contrato de trabalho do menor, ainda que este não esteja de acordo. Trata-se de modalidade de rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, justa causa cometida pelo empregador, que além das verbas salariais, deverá arcar com todas as verbas rescisórias do menor.

Outro fato que merece destaque é que, durante o exercício do trabalho do menor, este tem o direito de fazer coincidir o período de suas férias escolares com as férias do trabalho. Não se trata de uma faculdade do empregado, mas de verdadeira obrigação nos termos do artigo 136, parágrafo 2º da CLT.

Outro elemento trabalhista que deve ser adaptado para assegurar a dignidade do menor concerne à prescrição dos direitos trabalhistas. Como os menores não possuem capacidade para o exercício de todos os atos da vida civil, contra eles não corre o prazo de prescrição dos direitos trabalhistas nos termos do artigo 440 da CLT. Tais direitos restarão incólumes até que o menor complete 18 anos, para que, caso deseje, ingressar com a respectiva reclamação trabalhista.

Não obstante todos os mecanismos legais nacionais e internacionais de proteção à dignidade da pessoa do menor, ainda sim existem brechas legais que vêm permitindo a atividade do menor em certas atividades trabalhistas. Tem sido comum, nos últimos anos, dentro do meio artístico, a participação de crianças em atividades tais como participação em tele-dramaturgias, programas infantis e filmes. Tais participações incluem por parte dos menores

a execução de ordens, existência de jornada de trabalho e habitualidade. Inegável a existência em questão da relação de emprego.

A brecha criada pela jurisprudência fere mortalmente o princípio da máxima efetividade das normas constitucionais. A Constituição é expressa no sentido de que é vedado todo trabalho para menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz e, ainda sim, a partir dos 14 anos.

Como a participação nas atividades televisionadas geram altas retribuições, empregadores, menores e responsáveis legais unem-se em prol do objetivo financeiro em detrimento da dignidade da pessoa do menor, cabendo apenas aos órgãos governamentais coibir tal prática. É o típico caso em que tem prevalecido a vontade social em detrimento do Estado Democrático de Direito, algo que não deve acontecer, pois nem toda vontade popular, por mais que seja emanada do povo, deve prevalecer sobre a legislação existente, ainda mais quando passível de violar a dignidade da pessoa humana.

A fundamentação legal alegada para se admitir a atividade pelos menores encontra respaldo no artigo 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente, transcrito *in verbis*:

Art. 68. 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.

§ 1º 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.

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Observamos que a norma em questão cria a figura do chamado trabalho educativo. Mesmo nessa situação, o trabalho educativo somente deve abranger menores a partir dos 14 anos, sob pena de ofensa direta ao dispositivo da Constituição Federal, assim como ocorre com a Lei 10.748/03, que estabelece o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego. Toda e qualquer interpretação contrária estaria de uma forma ou de outra ferindo e norma constitucional de limitação de idade para o trabalho e sua máxima efetividade.

Contudo, não tem sido esta a posição da jurisprudência que vem admitindo a atuação de menores de 14 anos naquilo que intitulam trabalho educativo. Para tanto, deve o empregador requerer ao juiz da Infância e Juventude autorização nos termos do artigo 149, parágrafo 2º, da Lei 8.069/90, com oitiva do Ministério Público.

Existe ainda outra fundamentação jurídica que se tem alegado para admitir a prestação de serviço de menores de 14 anos nessas representações: trata-se

do manto da censura. Quando se nega a participação de menores em certas produções, alega-se censura. Todavia, não pode a liberdade de criação e participação ser fundamentação para a violação de direitos humanos dos menores. Temos observado na grade de grandes emissoras tramas e enredos complexos, com a participação de menores de 14 anos, envolvendo morte, traição, crimes, golpes entre outros elementos de conteúdo que, a nosso ver, em nada acresce de caráter educativo para essas crianças.

Recentemente, uma polêmica envolvendo maus-tratos por parte do dono de uma grande emissora e de uma apresentadora de um programa infantil, com 6 anos de idade, levaram a intervenção do Ministério Público Federal na caso, que instaurou inquérito civil público para verificar violações e desrespeito à dignidade do ser humano em desenvolvimento. Outras emissoras também têm sido condenadas, por contratarem menores para participar de tramas sem antes aterem-se ao processo judicial de autorização, conforme a jurisprudência transcrita *in verbis*:

RESP 278356 - ECA - PARTICIPAÇÃO DE MENOR EM ESPETÁCULO PÚBLICO - PROGRAMA DE TV - ALVARÁ JUDICIAL. RECURSO ESPECIAL Nº 278.356 - RJ (20000095440-3)

EMENTA

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (ECA); PARTICIPAÇÃO DE MENOR EM ESPETÁCULO PÚBLICO; PROGRAMA TELEVISIVO; ALVARÁ JUDICIAL; IMPRESCINDIBILIDADE; ART. 149, II DO ECA; MULTA; ART. 258 DO ECA; PRECEDENTES.

- Os programas de televisão têm natureza de espetáculo público, enquadrando-se a situação na hipótese prevista no inciso II, do art. 149 do ECA.

- A participação da criança e/ou adolescente em espetáculo televisivo, acompanhado ou não dos pais ou responsáveis, não dispensa o alvará judicial, a teor do disposto no art. 149, II do ECA.

- A falta do alvará judicial autoriza a aplicação da multa prevista no art. 258 do ECA.

- Recurso especial não conhecido.

Obviamente, quando se abre espaço para uma brecha legal como essa, abre-se espaço também para violações da própria norma constitucional. Infelizmente, o controle abstrato de constitucionalidade das normas infraconstitucionais do Brasil ainda não está completamente desenvolvido a ponto de qualquer cidadão exigir a observância das normas constitucionais. Tal legitimidade fica limitada ao artigo 103 da Magna Carta. Como falece o interesse da própria sociedade em tutelar os direitos humanos nesse caso, ainda não houve questionamento em juízo em sede de controle abstrato de constitucionalidade a fim de que se dê interpretação conforme à Constituição do artigo 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Falamos da técnica constitucional da interpretação conforme porque ainda é possível adequar a redação do artigo 68 com a limitação de idade estabelecida pela norma constitucional do artigo 227, parágrafo 3º, I. Para tanto, basta que o

chamado trabalho educativo somente seja aplicável aos menores a partir dos 14 anos.

Observamos que tanto as normas internacionais quanto as nacionais tem voltado sua preocupação com a dignidade da pessoa do menor no que concerne à prestação de serviço. Para tanto, a legislação busca como elemento principal de seu conteúdo estabelecer critérios de limitação de idade para a prestação do serviço, proibir o trabalho prestado em locais perigosos, insalubres ou durante o período noturno.

Ademais, toda legislação trabalhista referente ao trabalho do menor é voltada a proporcionar ao mesmo a proteção à sua dignidade, visando seu desenvolvimento físico e moral. Qualquer conduta violadora gera direito ao menor, ao responsável legal e ao Ministério Público de romper o contrato de trabalho por meio da rescisão indireta do contrato. Em outras situações, caso o trabalho seja proibido por ser prestado por menores de 14 anos, deve-se decretar a nulidade da relação de emprego e desligar o menor imediatamente.

Diferentemente do Direito Civil, tal nulidade deve produzir efeitos apenas *ex nunc*. Do contrário, estaríamos admitindo benefícios a empregador que violou norma legal contratando menores fora dos termos estabelecido pela lei. Sendo assim, ainda que o contrato seja nulo e o menor de 14 anos afastado do serviço, deve-se assegurar a este o direito de receber todos os créditos trabalhistas ao tempo em que laborou. Ademais, este tempo deverá ser computado inclusive para efeitos de aposentadoria.

Ainda sim, com todas as medidas protetivas e programas sociais que visam assegurar o trabalho do menor de modo que não prejudique seu desenvolvimento físico e moral, cremos existir brechas legais que autorizam o trabalho em questão. Não obstante entendermos que tal brecha do Estatuto da Criança e Adolescente seja inconstitucional, não tem sido esta a posição jurisprudencial majoritária.

Assim, conclui-se que mesmo com todas as melhoras nos quadros sociais no que tange ao trabalho do menor, o trabalho de proteção da dignidade da pessoa do menor no mercado de trabalho é de natureza contínua e algumas distorções legais ainda demandam reparos.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3ª Edição. Editora LTr. São Paulo, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do trabalho. 9ª Edição. Editora LTr. São Paulo, 2010.

MOTTA, Sylvio; BARCHET, Gustavo. Curso de Direito Constitucional. 1ª Edição. Editora Campus Jurídico. Rio de Janeiro, 2007.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e Justiça Internacional. 1ª Edição. Editora Saraiva. São Paulo, 2007.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. 10ª Edição. Editora Saraiva. São Paulo, 2009.

PIOVESAN, Flávia. Temas de Direitos Humanos. 3ª Edição. Editora Saraiva. São Paulo, 2009.

PIOVESAN, FLÁVIA (Coordenadora). Direitos Humanos e Direito do Trabalho. Editora Atlas. São Paulo, 2010.

José Humberto Abrão Meireles é advogado e professor na PUC-GO e na UniAnhanguera, nas disciplinas de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Processo Civil.