



**FACULDADE DE INHUMAS
CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE INHUMAS**

CURSO DE DIREITO

MICHELE JACINTO MONTEIRO

**NORMAS DE PROTEÇÃO E LIMITAÇÕES À CONTRATAÇÃO DO
TRABALHADOR ADOLESCENTE**

**INHUMAS-GO
2020**

MICHELE JACINTO MONTEIRO

**NORMAS DE PROTEÇÃO E LIMITAÇÕES À CONTRATAÇÃO DO
TRABALHADOR ADOLESCENTE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito, da Faculdade de Inhumas (FACMAIS) como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.
Professor orientador: Prof. Esp. Anadir Dias Corrêa Junior.

**INHUMAS-GO
2020**

MICHELE JACINTO MONTEIRO

**NORMAS DE PROTEÇÃO E LIMITAÇÕES À CONTRATAÇÃO DO
TRABALHADOR ADOLESCENTE**

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Monografia apresentada ao Curso de Direito, da Faculdade de Inhumas (FACMAIS)
como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Inhumas, 05 de novembro de 2020.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Anadir Dias Corrêa Júnior - FacMais
(orientador e presidente)

Prof. Me. Ramon de Souza Oliveira - FacMais
(Membro)

Dedico esta monografia aos meus pais, minha irmã e ao meu marido.

AGRADECIMENTOS

São várias as pessoas que eu necessito agradecer ao final desse ciclo que custei a acreditar que chegou. De início, agradeço e dedico esta monografia a Deus, por me capacitar, me dar forças e me ajudar sempre a perseverar durante todo tempo.

Em segundo, agradeço meus pais, familiares e minha irmã, por sempre me apoiar e não medir esforços para que eu conseguisse hoje realizar o sonho de concluir minha graduação, principalmente a minha avó Gasparina, que desde o início me ajudou tanto financeiramente como psicologicamente.

Em terceiro lugar, agradeço ao meu marido por me apoiar integralmente, com todo cuidado e auxílio. Começamos essa fase namorados, passamos um longo tempo noivos e termino com ele sendo meu esposo. Essa pessoa, mais do que ninguém, teve que aguentar os meus maus momentos, e me inspirar a dar o meu melhor.

Não posso esquecer de agradecer a Dra. Juíza de Direito Placydina Pires, que plantou a sementinha do Direito em meu coração desde muito cedo. Nunca tive dúvidas da graduação que escolhi, ao conhecê-la e ver o Direito na prática, descobri o caminho que queria seguir. Foi amor à primeira vista e, assim, eu percebi que nenhuma outra profissão me faria mais feliz do que a carreira jurídica.

Agradeço a todos os professores que passaram desde o início da minha vida estudantil, a todos que acreditaram no meu potencial e confiaram em mim. Em especial, aos meus primeiros professores de ensino médio que, mesmo achando que não conseguiria seguir nesse caminho, me incentivaram a não abandonar meus sonhos, e acreditar sempre que sou capaz. Não posso deixar minha eterna gratidão ao meu orientador, Professor Anadir Dias Corrêa Júnior, por todo conhecimento compartilhado, todo cuidado comigo e com todos os seus alunos do curso de Direito, durante esses 5 longos anos. O que eu posso dizer, com toda certeza, é que poucos professores são como ele, um docente mais amigo do que propriamente professor, sempre preocupado com a vida dos alunos, e sempre disposto a estar ao nosso lado aconteça o que for. A você, Anadir, meu muito obrigada, obrigada por ser esse ser de luz que és, desejo só o melhor de Deus na sua vida e na da sua família.

Encerro agora, agradecendo também aos meus amigos, amigos esses que posso dizer que se tornaram família, não apenas os da faculdade, mas os que sempre me acompanham nesses 25 anos da minha vida. Gratidão aos que sempre me apoiaram e me ajudaram principalmente nessa fase final, sou grata pela paciência e por me entenderem quando não poderia vê-los por ter que desenvolver meu TCC.

Gratidão é a palavra que define, por conseguir chegar ao final desses cinco anos. Agradeço a todos que de alguma forma contribuíram com o meu crescimento, foram anos incríveis e a nostalgia do final desse ciclo já se inicia.

"As invenções são, sobretudo, o resultado de um trabalho teimoso."

Santos Dumont

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

ECA - ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

IPEC - PROGRAMA INTERNACIONAL PARA ELIMINAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

INSS - INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

RESUMO

O trabalhador adolescente, em sua grande maioria, não sabe das leis que o ampara. Esta pesquisa tratará dos conceitos, normas e direitos dispostos ao adolescente, e está organizada em três capítulos. Aborda, inicialmente, a evolução histórica do direito do trabalho. Posteriormente, discorre sobre a proteção destinada ao trabalhador, e finaliza a respeito do trabalho no âmbito brasileiro. Será apresentado conceitos e artigos destinados a esclarecer e sanar dúvidas referentes aos direitos e deveres que o trabalhador adolescente têm dispostos em nosso ordenamento jurídico.

Palavras-chave: Trabalho. Adolescente. Direito do Trabalho. Normas. Proteção.

ABSTRACT

The majority of adolescent workers are unaware of the laws that support them. This paper will present the concepts, norms and rights available to the adolescent, and is organized in three chapters. It brings, initially, the historical evolution of labor law. Subsequently, it discusses the protection for the worker, and concludes about the work in the Brazilian ambit. Concepts and articles will be presented to clarify and resolve doubts regarding the rights and duties that the adolescent worker has in our legal order.

Keywords: Labor. Adolescent. Labor Law. Standards. Protection.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	14
1.1 DO TRABALHO NA ANTIGUIDADE E IDADE MÉDIA.....	15
1.2 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	16
1.3 TRABALHO ASSALARIADO E DIREITO DO TRABALHO.....	17
1.4 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	18
1.4.1 A criação do Instituto do Acidente de Trabalho.....	19
1.4.2 Assembleia Constituinte.....	21
2. A PROTEÇÃO DO TRABALHO INFANTIL E JUVENIL NO PLANO INTERNACIONAL.....	23
2.1 CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DA CRIANÇA.....	23
2.2 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PROTEÇÃO DO TRABALHO INFANTO-JUVENIL.....	24
2.3 A CONVENÇÃO DE NÚMERO 138.....	26
3. O TRABALHO DO ADOLESCENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	27
3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	27
3.2 PROGRAMA INTERNACIONAL PARA ELIMINAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL (IPEC).....	27
3.3 TRABALHO NACIONAL DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR ADOLESCENTE.....	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
REFERÊNCIAS.....	32
ANEXO.....	37

INTRODUÇÃO

Os direitos trabalhistas do menor adolescente nunca foram tão colocados em voga como nos últimos tempos. Isso vem gerando bastante discussão acerca da publicidade global, relacionada aos direitos pré-definidos no ordenamento nacional. É nesse contexto que a presente pesquisa se desenvolve. O principal objetivo é observar se o Estado tem agido de forma legal em relação aos direitos do menor adolescente, e quais são as normas de proteção utilizadas para o enfrentamento de problemas relacionados a essa questão.

Várias são as normas que protegem o menor adolescente, porém tal assunto é pouco comentado e pouco discutido, tanto por parte de quem emprega, quanto de quem é empregado. Esta pesquisa busca tratar, de uma forma mais clara, as incontáveis dúvidas relacionadas a esse tema tão extenso.

São inúmeras as evidências relacionadas ao trabalho informal do adolescente. Deste modo, é dever do Estado garantir que seja resguardado seu direito de ter experiências, a fim de moldar características relacionadas à personalidade e caráter, e também garantir o direito a experiências trabalhistas oriundas da fase de vida.

Neste sentido, esta pesquisa abordará no capítulo 1 a história, em âmbito geral, do Direito do Trabalho, mostrando que desde o início dos tempos o trabalho era existente, como começou essa descoberta e, após isso, como foi a sua evolução na antiguidade, bem como o impacto da Revolução Industrial, pois ela foi um dos grandes marcos da busca de direitos ao empregado. O capítulo também transcorre sobre o início do trabalho assalariado, como a expressão "salário" ganhou força, e como ocorreu o início do movimento trabalhista no Brasil.

Em seguida, começamos a abordar sobre a proteção do trabalho infantil e infanto-juvenil no meio internacional, qual foi o ponto inicial para a população se abrir mais sobre o assunto, e problematizar a respeito dos cuidados tanto para as crianças como para os menores adolescente, que é o foco da nossa pesquisa. De início, destacamos a evolução constitucional e as convenções e proteção da OIT no nosso ordenamento jurídico.

Por fim, apresentaremos a forma propriamente dita do trabalho do adolescente em nosso ordenamento jurídico, mostrando instrumentos legislativos de proteção, amparados pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e pela

Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). As ações que são utilizadas para proteção do trabalhador adolescente, dando ênfase na atuação do Ministério Público do Trabalho, e buscando preservar a dignidade desse trabalhador. Será falado sobre a base salarial média, apresentada para essa classe de jovens trabalhadores que perpetua no Brasil.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Desde os primórdios do mundo podemos dizer que existe o trabalho. Em outros tempos, a força de trabalho vendida como mercadoria poderia resultar em desigualdade de benefício para as partes envolvidas. Sem garantias e proteções àquele que vende a sua força de trabalho, o ofício pode significar um meio de coerção e agressão. A necessidade da sobrevivência, muitas vezes, faz com que os homens se submetam à exploração. Aos sujeitos em processo de formação, a exploração do trabalho pode significar instrumento de castigo.

A história nos mostra como a exploração da mão-de-obra feminina e infantil atingiu o ápice na Europa do século XIX. Não bastassem as longas jornadas e as condições degradantes a que toda a comunidade operária se submetia, se somavam as baixas remunerações. As mulheres e crianças chegavam a receber $\frac{1}{2}$ e $\frac{1}{4}$ do salário, respectivamente, pelos mesmos serviços desempenhados por homens. O trabalho da mulher e da criança era visto como complementar ao trabalho do homem e não como equivalente (VIGÁRIO, 2004, p.10).

O Direito do Trabalho é um campo de conhecimento que nos proporciona realizar uma retomada histórica para mostrar a falta de direitos mínimos às crianças e adolescentes, a fim de conseguir mão-de-obra barata.

O trabalho é uma atividade transformadora do homem, é por meio dele que se transfiguram matéria-prima em produtos que atendem às suas necessidades vitais, como também a outros fins secundários. Esta atividade de conversão resulta na produção análoga de cultura, ou seja, o mundo vai sendo transformado pela ação do homem. Evidentemente, o ser humano que produz cultura, e é por ela afetada, tem que se reciclar para se adaptar ao novo mundo que criou.

Não entendo como se possa dizer que o trabalho não seja criador de valores. Ele já é por si mesmo, um valor, como uma das formas fundamentais, de se conseguir a objeção do espírito enquanto transformador de realidade física e social. Trabalho é valor, bem como, trabalho é cultura (REALE, apud FERRARI, 2011, p. 18)

As transformações culturais, ao longo da história, produziram diversas configurações de organização dos homens para a produção, de valorização de seus

esforços e de acesso aos produtos que produzem. No entanto, podemos perceber que desde os primórdios das sociedades complexas é possível notar a exploração do homem pelo homem. Em diversos momentos o trabalho foi visto como meio árduo de sobrevivência, em que a valorização da força laboriosa e o usufruto dos bens produzidos coletivamente estavam muito distantes de um retorno financeiro justo.

A caça, a pesca e a colheita durante o período paleolítico e a agricultura e a pecuária durante o período neolítico são formas de trabalho que expressam resultados mais ou menos proporcionais ao esforço despendido. Os sujeitos eram responsáveis pela produção de víveres de seu pequeno grupo ou comunidade. No entanto, excetuando estes períodos anteriores à formação das sociedades de Estado, toda a história do homem é marcada pela expropriação de seu trabalho, ora para propósitos coletivos, ora para interesses de pequenos grupos ou determinados indivíduos. A noção do retorno do esforço despendido foi algo que ficou obscurecido com a "complexificação" das sociedades ainda na antiguidade, ganhou contornos diferenciados em diversas sociedades e tempos históricos. A escravização, a servidão, o trabalho assalariado são exemplos de como as transformações da cultura também influenciaram na transformação das relações entre os homens, as formas de se organizarem e usufruírem dos bens produzidos.

1.1 DO TRABALHO NA ANTIGUIDADE E IDADE MÉDIA

Em toda a história da exploração do homem pelo homem podemos categorizar o trabalho em três conformações: escravidão, servidão e a corporação. Durante a Antiguidade, em sociedades como a romana e a grega, o trabalho físico era visto como algo ligado aos camponeses e aos escravos, enquanto a elite se encarregava dos negócios públicos como a política e os particulares ligados à habitação e o sustento da família (ARAÚJO, 2009, p.38). Tem-se referências sobre a escravidão no Egito Antigo, mas não se constituía como base econômica da sociedade, ou seja, não era um modo de relação predominante. Este modo de relação entre indivíduos no âmbito do trabalho somente se desenvolveu como base econômica na Grécia e Roma Antigas. As pessoas eram escravizadas pelo Estado como espólios de guerra entre povos e concedidas aos nobres para que trabalhassem em suas terras ou em suas casas. Pessoas não estrangeiras também poderiam ser escravizadas através da aquisição de dívidas que uma vez pagas

resultaram na liberação do devedor. No entanto, neste estágio da história, os escravos eram vistos apenas como "coisas", uma ferramenta viva, como afirmou Aristóteles, destinada apenas para a servir aos propósitos de seus senhores.

A servidão foi criada durante a Idade Média e reunia elementos que confluem das culturas romana, cristã e dos povos bárbaros, majoritariamente germânicos. Este período se estendeu por mais de mil anos e ficou conhecido por ter desenvolvido um sistema social e econômico complexo denominado feudalismo. Este sistema funcionava à base da coerção em que o rei e os senhores ofereciam proteção por deterem o poder político e militar, respectivamente, e em troca exigiam que os servos trabalhassem alguns dias da semana em suas terras (BARROS, 2013, p.9). Portanto, o trabalho servil se caracterizava pela divisão de tarefas em prol do senhor e em prol de si e de sua família. Além de dedicarem tempo no trabalho para os senhores, pagavam pelo uso de ferramentas no campo e uma certa quantidade do que produziam em suas terras também eram destinadas ao senhor. A servidão se diferenciava da escravidão por se caracterizar pela coerção e não pela obrigação e pela violência. No entanto, constituía-se como um sistema injusto se visto com os olhos de hoje. Embora fosse oferecida proteção a eles e o que bastasse para comer, a expropriação de seu trabalho servia a propósitos da vida de luxo dos senhores, dos nobres e da família real.

1.2 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A Revolução Industrial surgiu na Inglaterra nos séculos XVIII e XIX, e em seguida se espalhou por toda Europa e Estados Unidos. Apesar de acelerar o processo de transformação nas relações de trabalho, ela já vinha acontecendo desde os séculos finais da Idade Média, também denominada de Baixa Idade Média (séculos XI - XV). A industrialização trouxe com ela a substituição do trabalho que até então era somente artesanal ou manufaturado pelo trabalho máquina-faturado. Esta forma de intermediação da máquina como elemento acelerador da produção propiciou o surgimento em massa do trabalho assalariado. O homem dividiria seu esforço com as máquinas, aceleraria o processo de transformação do mundo, receberia um salário e desenvolveria uma consciência de liberdade frente a possibilidade de vender o seu trabalho como mercadoria.

A industrialização significou a emergência de uma nova era em substituição ao feudalismo. Com o surgimento de empresas e da classe burguesa, surge também

o liberalismo econômico como campo de produção de saber que favorece a livre iniciativa, a liberdade de investimento e de atividade, a liberdade de acordo entre aqueles que vendem a sua força de trabalho e aqueles interessados em empregá-la na produção de mercadorias, tornando-as de valor agregado. O liberalismo, que basicamente lutava por alcançar a liberdade individual, declarava que limitando o poder do Estado perante a lei, alcançariam a tão sonhada liberdade, basicamente a livre iniciativa era o que pregavam (TEIXEIRA, 2004, p 20).

Algumas das consequências da Revolução Industrial foram: as novas formas de trabalho, relações que acabaram surgindo; o que agora chamamos de “industrialização dos países”; o capitalismo é consolidado; imperialismo se expande; impactos ambientais negativos, entre outros.

1.3 TRABALHO ASSALARIADO E DIREITO DO TRABALHO

A indústria estava conseguindo avançar, e cada vez mais. Com esse crescimento industrial, que agora era bastante significativo, o desenvolvimento industrial ganhou espaço, fazendo com que a economia agrícola e a artesanal perdessem a preponderância que possuíam em outras épocas. Evidentemente, o setor primário continuava a existir, pois dele provinha toda a matéria-prima necessária para o desempenho da indústria. No entanto, o que diferencia é que tanto o setor primário como o setor secundário vão sendo paulatinamente cooptados pela industrialização. As terras da zona rural vão sendo compradas e apropriadas por capitalistas interessados na produção em larga escala. Muitas pessoas, que não possuem os meios necessários para a competitividade com estes grandes empreendimentos, são deslocadas para as cidades em busca de melhores condições de vida. Este exército humano se torna útil aos interesses da indústria.

O avanço gigantesco dessa fase fez com que duas classes surgissem: o proletariado e a burguesia capitalista. A primeira podemos definir basicamente como os que são reduzidos ao mínimo que podem oferecer, que é a sua força de trabalho, que acaba sendo vendida a classe da burguesia capitalista, a fim de conseguirem sobreviver (COMPARATO, 2013, p.17-29). Os que pertenciam a classe capitalista eram os detentores do poder econômico, os que ditavam as regras, eram eles os proprietários das máquinas, que o proletariado usava para trabalhar. Basicamente ditavam ao seu bel-prazer, sem demonstrar preocupação com a vida dos que lhe

prestavam serviços. Desta maneira, o auge do capitalismo, que se deu no século XIX, coincidiu com o ápice da exploração humana através do trabalho fabril.

Vários são os marcos da nova era do proletariado. Os capitalistas (empregadores) exigiam horas excessivas de trabalho chegando até a 14 horas/dia, e não satisfeitos com a exaustão, usavam do trabalho também de mulheres e menores, pelo fato de que começaram a observar que essa mão-de-obra era bem mais barata, e não afetava entrega do produto final. Dessa forma, eles produziam mais, com a mesma qualidade e gastando muito menos.

Acidentes de trabalho tornaram-se comuns, assim como os pagamentos de salários cada vez mais baixos. As condições precárias de trabalho levaram a vários motins e movimentos em prol da melhoria das condições trabalhistas e de vida da classe operária. O século XVIII, como o ápice da exploração do homem pelo homem no capitalismo, se tornou também o caldo fermentador das demandas dos trabalhadores por direitos civis.

Se analisarmos bem, podemos perceber que inicialmente se formou um Direito Coletivo para as questões que envolvem o trabalho e o conjunto da classe trabalhadora, e também um Direito Individual, que tratava dos direitos desvinculados do conjunto dos indivíduos, mas específicos de uma determinada individualidade. Podemos dizer que o principal motivo para o surgimento do Direito do Trabalho foi o confronto entre o capitalismo e o trabalho. O Estado tenta buscar, de maneira equilibrada, legislar amparando ambos os lados. De um lado, temos o empregador que detém os meios de produção, do outro lado, o empregado, aquele que vende a sua força de trabalho. O Direito do Trabalho tornou -se um regulamentador das relações entre quem vende e quem compra a força de trabalho como mercadoria.

1.4 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Em 1824, a nova Constituição começou a assegurar o que se chamava de "liberdade do trabalho", colocando um fim nas chamadas "corporações de ofício". O sistema em que o indivíduo vende o produto de seu trabalho é substituído pelo sistema de venda da força de trabalho. A força de trabalho como mercadoria estava entregue às leis da oferta e da demanda do mercado. No ano de 1830 ocorreu a celebração e a promulgação da primeira lei que especificamente regulamentava o

contrato escrito sobre as vinculações de trabalho, tanto para os brasileiros que habitavam aqui quanto para os estrangeiros que habitavam o império.

Com o marco da abolição da escravidão em 1888 e com a Proclamação da República em 1889 fica notório o início do que podemos chamar de “período liberal do Direito do Trabalho”. Com maior ênfase, a Proclamação da República acaba desencadeando no Brasil o chamado constitucionalismo social, o mesmo que já foi vivenciado em outros países e que nada mais é que a legislação sobre os direitos trabalhistas, ainda insuficientes.

O Brasil viveu uma fase em que se encontrava abarrotado de imigrantes italianos, portugueses, espanhóis e de várias outras nacionalidades (PESSOA, 2013, p.7), que vinham em busca de emprego em fábricas e com esperança de ganhar um pedaço de terra que era tão caro e escasso na Europa. O Brasil estava, ainda, em processo de povoamento das terras que pertenciam à sua jurisdição e vivia um período de desenvolvimento de sua economia e de crescimento das cidades na região sudeste, em especial São Paulo e Rio de Janeiro. Para atender às novas demandas e regulamentar os tratados com respeito ao trabalho, era necessário modernizar a legislação aos moldes das constituições de países europeus e norte-americanos.

No ano de 1891 foi, então, elaborada a primeira Constituição Federal, em que se tinha garantido a liberdade no exercício de qualquer profissão, da mesma forma que assegurava a liberdade de associação. Nesse mesmo ano, acabou sendo editado o Decreto 1.313/91, que deixava claro a proibição do trabalho para menores de 12 anos em fábricas, fixando também que a jornada de trabalho seria de 7 horas para menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e entre 12 e 14 do sexo masculino.

1. 4.1 A criação do Instituto do Acidente de Trabalho

Girardi (2005, p.15) nos mostra que em 1919 houve a criação do Instituto do Acidente do Trabalho. Em 1923 foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, que pode ser considerado o “embrião” da Justiça do Trabalho no Brasil (NETO, 2006, p.55). Em 1925 foi ampliado o direito a férias de 15 dias úteis para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários. Em 1930, Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio com o propósito de coordenar as ações institucionais a serem desenvolvidas, resultando em um aumento

significativo nas legislações sobre o tema, inclusive em relação à Previdência Social. Em 1934, ainda durante o governo de Getúlio Vargas, a Constituição Federal tem um número significativo de regulamentos quanto a questão do trabalho.

A Carta Constitucional de 1934 foi a primeira "lei" a destacar os direitos trabalhistas ao patamar constitucional. Teve em sua elaboração influências do constitucionalismo social presente na Constituição de Weimar e na Constituição Americana. Essa Constituição de 1934 elencou, em seus artigos 120 e 121, as principais normas em relação aos direitos do trabalhador empregado, como o salário mínimo, a redução da jornada de trabalho para 8 horas diárias, a legalização dos sindicatos, defendendo suas pluralidades, descanso semanal obrigatório, pagamento de indenização para quando o empregado for demitido sem a justa causa e a criação, que até então não era efetiva, da Justiça do Trabalho.

Com o conhecido "Golpe do Estado Novo" (1937), e seguindo um regime ditatorial, se teve a necessidade de outorgar uma nova Constituição, agora a de 1937. Esta passou a delegar competência aos próprios tribunais trabalhistas, determinou o fechamento do Congresso Nacional que era contra as intervenções estatais e acabou instituindo o modelo de sindicato vinculado ao Estado, pois, apesar do intervencionismo, considerava a greve e o *lockout* recursos antissociais nocivos à economia.

Como tal legislação acabava não tapando todas as lacunas, surgiu a necessidade de criar uma sistemática diferente em relação ao Direito do Trabalho, que acabou surgindo através do Decreto-Lei nº 5.452 do dia 01 de maio de 1943: a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. Conforme pontuado por (NASCIMENTO, 2004, p.76), de início foi imaginado que a criação da CLT seria tão somente para união das leis que até então eram esparsas, mas ela foi além e se aproximou de um verdadeiro código.

Em 1946, a Constituição trouxe o direito à greve. Essa conquista fez com que ela fosse considerada democrática, visto que teve a intenção de incluir o empregado nos lucros das empresas. Foi nesse mesmo ano que o repouso passou a ser remunerado. Os anos de 1962 e 1966 foram vistos como os mais marcantes quando tratamos sobre o assunto Direito do Trabalho. Nestes anos foram várias as conquistas alcançadas. Estas conquistas são as mais relevantes até hoje, como a criação do 13º salário, a regulamentação do direito à greve, anteriormente conquistado, e a criação do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). Por

sua vez, o ano seguinte, 1967, não trouxe tantas surpresas para a área trabalhista, porém foi neste referido ano que foi regulamentado o direito das empregadas domésticas, do trabalhador rural e que ocorreu a oficialização do trabalhador temporário.

Após o Golpe Militar, em 1969, houve a criação da Emenda Constitucional nº 1/69 que não alterava os direitos trabalhistas já previstos na Constituição Federal de 1967, porém dispunha em seu texto sobre o imposto sindical. Também regulamentou sobre a proibição do direito de greve para os servidores públicos, mas apenas àqueles que exerciam atividades essenciais e estratégicas.

1.4.2 Assembleia Constituinte

No dia 05 de outubro de 1988, na Assembleia Constituinte, foi aprovada uma nova Constituição, que tinha como principal objetivo retomar a consciência coletiva sobre os interesses individuais por um lado e o reconhecimento de demandas específicas de certos setores sociais por outro, ambos com o intuito de resgatar a dignidade humana. O artigo 7º da referida constituição agregou uma série de direitos para os trabalhadores, tentando buscar, com isso, uma melhoria social para eles. Esta nova Constituição, baseado na máxima do poder que emana do povo, evidencia a importância dos representantes políticos fazer valer os seus interesses, funcionando apenas como intermediários entre a voz do povo e a viabilização de seus efeitos para a prática, e não como intermediários entre o poder e os interesses de pequenos grupos – a exemplo, os industriais e corporativistas. É importante salientar que acabamos tendo uma nova relação entre o sindicato e o Estado. Nesse momento, era respeitada, quase que em absoluto, a criação e a administração dos sindicatos. Não havia mais a necessidade de uma autorização do Estado para novas criações, ele se torna um órgão autônomo. Várias outras mudanças específicas também podem ser colocadas em destaque, como redução da jornada semanal de trabalho que antes era de 48 e agora passa a ser de 44 horas, o FGTS passa a funcionar em regime generalizado, nova regulamentação quanto à indenização nos casos em que ocorre a demissão sem justa causa, a remuneração das férias que passa a ser aumentada em 1/3, a diminuição da idade mínima de trabalho para 14 anos, etc.

Em 1999, ocorreu a chamada edição da Emenda Constitucional 24, que veio para transformar o que era antes junta de conciliação e julgamento para varas

específicas de trabalho. Em 2004, a edição da Emenda Constitucional 45 ampliou ainda mais a competência da Justiça do Trabalho, para que ela pudesse solucionar também as lides que fizerem parte de todas as relações de trabalho. Conforme pontua Cassar (2009, p.17), “a Emenda Constitucional nº 45 trouxe a chamada ampliação da competência da justiça do trabalho, dessa maneira se conseguia também abarcar as controvérsias oriundas das demais relações de trabalho”.

Uma outra mudança bastante significativa quando o assunto é o cenário trabalhista no Brasil foi a Emenda Constitucional de nº 72/2013. Ela trouxe uma ampliação nos direitos direcionados aos trabalhadores domésticos. Essa medida foi vista como um avanço na legislação brasileira, pois a intenção dela foi trazer direitos igualitários tanto para os empregados domésticos do meio urbano quanto para os do meio rural. Foram vários os pontos relevantes nessa Emenda, como o fato de trazer uma caracterização do que é um empregado doméstico, bem como especificar que o empregado que fica por mais de dois dias no local de trabalho recebe esta denominação. Foi também regulamentado a concessão do aviso prévio conforme disposto na CLT; dispôs sobre o contrato de experiência para 45 dias; aqueles que forem contratados menores de 18 anos são proibidos de trabalhar como domésticos; a jornada de trabalho passa a ser de 44 horas semanais, com direito a férias, hora extra com adicional de no mínimo 50%, pagamento de INSS e FGTS (8% de INSS, 8% para seguro de acidentes e 3,2% relativo à rescisão contratual), basicamente 20% são encargos que o empregador poderá recolher. Fora tudo isso, o empregado ainda deverá ter garantido a licença maternidade de 120 dias e o seguro desemprego que deverá ser de no máximo 3 meses.

Apesar de tantas conquistas e regulamentações precisamos ressaltar que, atualmente, ainda há empregados que vivem em condições extremamente precárias, muitas análogas à escravidão, sem nenhum respeito da dignidade da pessoa humana. Passadas duas décadas após a Constituição de 1988, podemos afirmar que o sistema jurídico trabalhista conseguiu se fortalecer e se estabelecer perante o grande crescimento do número dos trabalhadores salvaguardados por suas normas e seus princípios. Desde a criação da Justiça Trabalhista - há sete décadas - a mesma passou por várias mudanças, dentre as quais a sua própria expansão, a elevação de seus órgãos, a extinção da representação classista em todos os órgãos da Justiça do Trabalho, utilizando a Emenda Constitucional nº 24 (de 9 de dezembro de 1999) e ampliando a sua competência. Nota-se que em

setenta anos de sua existência, mesmo com todas as deficiências que até hoje insistem em aparecer e a necessidade diária de se aperfeiçoar, a Justiça do Trabalho cresceu sim, se disseminou e encontra-se presente em todo território brasileiro.

Nesse primeiro capítulo, abordamos o começo das relações de trabalho propriamente dito. Pode-se verificar que sempre houve empregado e empregador, que com o advento da Revolução Industrial o trabalhador ganhou mais voz e, dessa forma, mais direitos garantidos. Foi após esse evento que o salário foi instaurado, bem como foi garantida as férias, e vários outros benefícios já aqui mencionados. Também foi instaurado o Instituto do Acidente de Trabalho, que garante os direitos ao empregado que eventualmente sofra algum tipo de lesão ou acidente em seu ambiente de trabalho.

2. A PROTEÇÃO DO TRABALHO INFANTIL E JUVENIL NO PLANO INTERNACIONAL

2.1 CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DA CRIANÇA

No âmbito internacional é grande o cuidado para com o trabalho infantil e juvenil. Muitos países abordam a necessidade de proteção da criança contra qualquer tipo de exploração ou abusos, garantindo a elas o direito de saúde, educação e um ambiente de vida adequado. O primeiro marco importante ocorrido na esfera internacional foi a Declaração dos Direitos da Criança em 1959.

Norberto Bobbio (2002, p.35), filósofo político, defende que "a criança, por causa de sua imaturidade física e intelectual, necessita de uma proteção particular e de cuidados especiais." Neste mesmo viés, Marcelo Pedroso Goulart destaca que nas etapas do desenvolvimento da criança e do adolescente que antecedem a adolescência, a pessoa acaba passando por várias transformações tanto psicológicas, biológicas e físicas. Ela acaba por ser mais vulnerável, necessitando, assim, de uma tutela e proteção específica.

Após a Declaração dos Direitos da Criança surgiu, então, a Convenção dos Direitos da Criança e do Adolescente de 1989, que para alguns estudiosos seria o melhor documento criado, a fim de proteger o direito do menor. Tal documento foi ratificado por quase todas as nações. No Brasil, a convenção foi aprovada em 14/09/1990 pelo Congresso Nacional. Seu texto diz que "entende-se por criança todo ser humano menor de 18 anos de idade, a não ser que, pela legislação aplicável, a maioria seja atingida mais cedo."

Flávia Piovesan (2008, p. 207) diz "a convenção acolhe a concepção do desenvolvimento integral da criança, reconhecendo-a como verdadeiro sujeito de direito, a exigir a proteção especial e absoluta prioridade". Tal medida acabou inspirando o que hoje é o maior instrumento de proteção ao menor, o Estatuto da Criança e do Adolescente.

2.2 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PROTEÇÃO DO TRABALHO INFANTO-JUVENIL

A Organização Internacional do Trabalho é um órgão de grande relevância, que busca uniformizar as normas de proteção ao trabalho e integrar tais direitos nos países membros (NASCIMENTO, 2003, p.36).

Quando falamos sobre o aspecto humanitário fica notório que o texto destaca uma certa urgência na necessidade de melhorias na condição do trabalho, a necessidade de que se tenha uma remuneração satisfatória e empregos suficientes.

Já quando falamos pela ótica da economia é bem ressaltado a necessidade de ser similar às condições de trabalho no ordenamento internacional, para que a concorrência internacional não se caracterize como um empecilho à melhoria das condições socioeconômicas.

De fato, podemos dizer que a Organização Internacional do Trabalho é especialista nas questões trabalhistas e sociais, dedicando-se especialmente a elaboração de normas que buscam melhorar as condições de vida e de trabalho, fazendo, então, que se aumente as oportunidades de emprego e se assegure os direitos fundamentais.

No nosso ordenamento jurídico, uma Convenção Internacional só será incorporada ao direito interno de um país-membro caso seja formalmente ratificada pelo poder competente interno. Feito isso, o país signatário passará a ter obrigações legais que deverão ser cumpridas, ficando sujeito a um controle internacional permanente.

Uma convenção internacional no nosso ordenamento jurídico somente será válida após ser ratificada pelo poder legislativo, conforme Art 49: É da competência exclusiva do Congresso Nacional: I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional, que uma vez ratificada passa a ter valor de lei ordinária.

Como a OIT é um órgão especializado no meio trabalhista, ele nunca deixou de abordar a proteção dos direitos humanos das crianças e do adolescente, e várias foram as convenções e recomendações aprovadas. As convenções da OIT que trabalham diretamente para melhorar as condições de trabalho das crianças e dos adolescentes, asseguram direitos e merecem destaque são:

- Convenção nº 5 de/1919 - Limitou em 14 anos a idade mínima para contratações em minas, canteiros, indústrias, construção naval, centrais elétricas, transportes e construções.
- Convenção nº 6 de/1919 - Proibição de empregar em horário noturno menores de 18 anos em trabalhos industriais, públicos ou privados.
- Convenção nº 7 de/1920 - Nela foi estabelecido a idade mínima de 14 anos para trabalhos marítimos.

Embora nosso Estado brasileiro seja um dos fundadores da OIT foi somente em 1930 que passamos a agir de maneira mais efetiva sobre as convenções ditadas, agindo de maneira adequada em relação a proteção do trabalho infantil.

No Brasil as principais Convenções da OIT que tratam da melhoria das condições de vida e de trabalho do menor são:

- Convenção nº 05 de/1919 - Idade mínima para trabalho em indústria, disposto no Decreto nº 423 de 12/11/1935;
- Convenção nº 06 de/1919 - Proibido o trabalho noturno em indústrias, disposto no Decreto nº 423 de 12/11/1935;
- Convenção nº 10 de/1921 - Idade mínima para trabalhos agrícolas, disposto no Decreto nº 1.397 de 19/01/1937;
- Convenção nº 16 de/1921 - Exigência de exame médico para admissão em trabalho marítimo, disposto no Decreto nº 1.398 de 19/01/1937;
- Convenção nº 52 de/1936 - Direito a férias anuais e remuneradas, disposto no Decreto nº 3.232 de 03/11/1938;
- Convenção de 58 de/1937 - Idade mínima para trabalhos marítimos, disposto no Decreto nº 1.397 de 19/01/1937;
- Convenção nº 117 de/1962 - Criado para desenvolver programas de educação e formação profissional de aprendizagem, disposto no Decreto nº 66.496 de 27/04/1970;
- Convenção nº 138 de/1973 - Fixou idade mínima para trabalho nos países membros, disposto no Decreto nº 4.134 de 15/02/2002.

De todas as convenções ratificadas internacionalmente, uma das principais é a de número 138, que estabeleceu normas de proteção fundamentais de idade mínima para trabalhadores menores, trazendo um olhar mais rígido em relação aos trabalhos degradantes.

2.3 A CONVENÇÃO DE NÚMERO 138

A convenção de nº 138 da OIT teve basicamente o intuito de substituir todas as convenções anteriores. Ela, por sua vez, trata especificamente sobre a idade mínima para ingressar ao trabalho. Desta maneira, a norma internacional em questão estipula limites às contratações de crianças e adolescentes em todos os ordenamentos jurídicos, limitado àqueles países signatários da presente convenção.

O documento espera que os países-membros adotem políticas para a irradiação do trabalho infantil, e não estabelece idade mínima, lembrando que não pode ter idade inferior ao período mínimo escolar, ou seja, menos de 15 anos. Aborda também a proibição do trabalho para os menores de 18 anos em atividades que correm o risco de prejudicar a saúde, a segurança e a moral do trabalhador adolescente. Destaca, ainda, a exceção destinada aos menores de 16 anos, ressaltando que os mesmos podem se utilizar de licenças em casos particulares.

Outra exceção prevista nesta convenção foi a de admitir trabalhadores de no mínimo 14 anos, em escolas vocacionais ou técnicas, bem como o trabalho para menores entre 13 e 15 anos, em funções leves, a fim de não prejudiquem a sua saúde e frequência escolar, além da participação em programas vocacionais, buscando, assim, facilitar a escolha de uma profissão.

Desse modo, conseguimos observar neste capítulo que os direitos, tanto da criança quanto do menor adolescente, estavam sempre vinculados. Ao observar a necessidade de cada um desses grupos de forma separada, notou a necessidade de uma nova convenção. Desse modo, ocorreu a criação da Convenção dos Direitos do menor Adolescente em 1989, e, com isso, o adolescente passou a ter seus direitos garantidos.

Essa convenção foi o marco inicial para criação de tantas outras, pensadas em resguardar o adolescente, que sonha em ingressar no trabalho. Ele passou a ter direitos e garantias, cuidados necessários tanto relacionados ao local de trabalho, como ao tempo dedicado a suas atividades laborais.

3. O TRABALHO DO ADOLESCENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu em seu texto o princípio da proteção integral à criança e adolescente:

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 (BRASIL, 1988, s/p).

Essa constituição trouxe, de maneira clara, o dever de proteger e preservar as condições básicas para a vida da criança e do adolescente, conhecendo-os como sujeitos de direitos próprios.

As Convenções ratificadas pela OIT, principalmente a de nº 138, são importantes instrumentos do Direito Internacional do Trabalho, que foram incorporados ao nosso ordenamento jurídico.

Serão, a seguir, apresentados programas de grande notoriedade, a fim de proteger o trabalhador adolescente no Brasil.

3.2 PROGRAMA INTERNACIONAL PARA ELIMINAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL (IPEC)

Após a Alemanha, no ano de 1991, celebrar um acordo financeiro com a OIT, surgiu o Programa Internacional para Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC), que tinha como principal objetivo oferecer uma ofensiva permanente contra o trabalho infantil em todo o mundo (OIT, 2003, p.33). Os primeiros 6 países escolhidos pela OIT para incorporar o programa em seu ordenamento foram a Índia, Indonésia, Tailândia, Quênia, Brasil e Turquia. A chave primordial era buscar a erradicação do trabalho infanto-juvenil, e conseguir promover programas, a fim de mobilizar o fim do trabalho não regulamentado.

Atualmente, a visão do IPEC é trabalhar para elaborar programas de intervenção, com o objetivo de manter ativa a movimentação do seu programa, evitando a pulverização da sua atuação.

No Brasil, várias são as entidades que aderiram às diretrizes do IPEC, destacamos as principais: Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (Conanda), Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Assim, pode-se afirmar que o IPEC foi definitivo para que houvesse a consolidação do Fórum Fiscal, que viabilizou a criação e o apoio a projetos relacionados a proteção do adolescente.

3.3 TRABALHO NACIONAL DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR ADOLESCENTE

Esse plano foi criado em 2004 e teve a participação de 33 órgãos, contando com o Ministério do Trabalho e Emprego, que foi titulado coordenador. Basicamente, o plano foi criado a fim de criar programas e dar seguimentos a pesquisas que busquem melhorar e qualificar a valorização do trabalhador adolescente.

Um dos programas que teve mais aprovação no Brasil e que hoje abrange a maioria das empresas no Brasil é o Programa Jovem Aprendiz, criado a partir de um projeto federal e instituído pela Lei da Aprendizagem (nº 10.097/00). Foi reconhecido como a primeira oportunidade dos jovens ingressarem no mercado de trabalho. Deste modo, o seu objetivo é fazer com que as empresas criem programas próprios capazes de capacitar jovens aprendizes.

A lei tem basicamente o objetivo de estimular o ingresso do jovem no mercado de trabalho e reduzir a dificuldade que a maioria enfrenta para conquistar o seu primeiro emprego. Além disso, atua na prevenção de quaisquer abusos que possam ser cometidos contra jovens trabalhadores.

Dessa forma, a lei destaca que empresas de médio e grande porte tem permitido um número de jovens aprendizes que correspondam de 5% a 15% do seu quadro de funcionários.

A remuneração será calculada de forma diferente. O jovem receberá parte do total de horas trabalhadas, incluindo as aulas, repousos semanais e férias. Outra determinação é que o menor receba o 13º salário, assim como férias, junto com o recesso escolar.

A empresa também conta com benefícios fiscais e tributários que incluem: pagamento de apenas 2% do FGTS; isenção de multa de rescisão; dispensa de aviso prévio remunerado; isenção de acréscimo na contribuição previdenciária (para empresas enquadradas no Simples).

Várias são as vantagens do empresário que contrata um jovem aprendiz, algumas que podemos citar são: oportunidade de desenvolver um perfil profissional desejado pela empresa; fomento a grandes talentos; inserção de novas ideias e perspectivas na equipe; vantagens e incentivos fiscais; contribuição social.

A seguir, podemos ver de maneira clara as bases de valores salariais dos adolescentes ingressantes no Programa Jovem Aprendiz, como um salário julgado inicial, a fim de suprir as necessidades pessoais e estudantis. São valores que podem ser considerados expressivos, se comparados ao valor do salário mínimo.

1. Tabela de Salários

TABELA DE SALÁRIOS JOVEM APRENDIZ		salário .com.br
CBO	Salário	Salário Aprendiz
	Administração	
	R\$ 1.046,80	
	Almoxarife	
	R\$ 812,71	
	Atendente	
	R\$ 954,00	
	Recepcionista	
	R\$ 979,57	



Fonte: G1 Goiás. Acesso em: 31 out. 2020.

Nos últimos 10 anos, a taxa de atividade aumentou para todas as idades da faixa jovem, mas, de forma mais acentuada, para idades a partir de 20 anos, o que certamente tem a ver com a urbanização e o prolongamento da escolaridade.

De início, o aumento da escolaridade sugere uma melhora nas condições da inserção ao mercado de trabalho do adolescente, seja a fim de buscar uma

ocupação, principalmente se o ensino médio for concluído, ou buscar o aumento do seu rendimento de trabalho, pelo fato de que a volta à educação permanece forte.

Estudos recentes mostram que, embora o prêmio salarial associado aos ciclos mais baixos de educação (4 e 8 anos de estudos completos), venha declinando nos últimos 15 a 20 anos, o que é compatível com a demanda por mão-de-obra crescentemente qualificada, ainda ocorrem ganhos importantes mesmo para aqueles que completam oito anos de estudo, em torno de 15%, em relação àqueles que completaram apenas 4 anos de estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conseguimos observar que a nossa estrutura em relação a proteção do menor em nosso ordenamento jurídico é bem ampla. Desde o início dos tempos, já havia o trabalho, seja para as pequenas atividades, sempre tinha os que determinavam e os que executavam. Hoje, por meio desta pesquisa, abordamos em especial o adolescente, pontuando todos os seus cuidados e deveres, como empregado, e as vantagens e o cuidado que também deve ter o empregador no momento de contratar esse jovem.

Deixou claro que o Brasil vem redobrando sua atenção ao gravíssimo problema em relação ao trabalho infanto-juvenil, ratificando instrumentos de proteção ao trabalho, buscando aumentar a proteção e a sanção para quem não cumprir as leis, dentre elas criando também convenções, que de forma resumida relembramos as Convenções de nº 138 e nº 182 que estabeleceram a idade mínima para o trabalho do adolescente.

Hoje em nosso ordenamento temos o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) como o maior instrumento de defesa dos direitos da criança e do adolescente. Foi adotado o princípio da proteção integral, garantindo a esses jovens direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais.

Por sua vez, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) conferiu para o menor a tutela ao trabalho adolescente, e a necessidade de vigorar um contrato de aprendizagem, garantido a estes direitos já pré estabelecidos para o trabalhador adulto, de forma adequada a sua situação.

É nítido que se observamos a nossa legislação, notamos que ela é uma das mais avançadas no mundo quando o assunto é proteção ao trabalhador adolescente, porém se nos voltarmos para a ótica da prática na maioria das vezes esses direitos nem sempre são colocados em ação, porém o nosso ordenamento busca sempre investir nessa classe tão importante e tão necessária para seu crescimento, é necessário retirar do pensamento popular a necessidade de se utilizar do trabalho infanto-juvenil com a desculpa de que seria uma tentativa de evitar a marginalidade, visto que, dessa forma, viola-se um de seus direitos fundamentais, o direito à dignidade. O jovem que possui o anseio de ingressar no mercado de trabalho, deverá entender de uma forma clara, que a junção de trabalho

e o estudo propriamente dito, é uma fórmula mágica, onde o mesmo consegue de maneira até precoce, se encontrar em uma atividade, ou profissão, que possa até o levar a ter mais clareza em mente, quando chegar a hora, de fazer a sua escolha profissional.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Fagner Costa. *Contrato de Aprendizagem: considerações sobre o cumprimento da cota e os direitos trabalhistas*. 2018. Disponível em: <<https://fagnercaguiar.jusbrasil.com.br/artigos/631936484/contrato-de-aprendizagem-consideracoes-sobre-o-cumprimento-da-cota-e-os-direitos-trabalhistas>> Acesso em: 31 out. 2020.

ANTÃO DE CARVALHO, Henrique José; GOMES, Ana Virgínia; MOURÃO ROMERO, Adriana; SPRANDEL, Marcia Anita y VILLAFANE UDRY, Tiago. *Análise e recomendações para a melhor regulamentação e cumprimento da normativa nacional e internacional sobre o trabalho de crianças e adolescentes no Brasil*. Brasília, OIT / Programa IPEC Sudamérica, 2003. 136 p. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_233577/lang--pt/index.htm> Acesso em: 31 out. 2020.

ARAÚJO, J. R. *O princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho*. Monografia (Bacharel em Direito) - Faculdade Capixaba de Nova Venécia: Nova Venécia. 38 f., 2009.

BARROS, A. M. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed., atual. São Paulo: LTr, 2013.
CASSAR, V. B. *Direito do trabalho*. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009.

BEZERRA, Christiane Singh. *Considerações sobre o contrato de aprendizagem à luz do princípio da primazia da realidade*. 2014. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-122/consideracoes-sobre-o-contrato-de-aprendizagem-a-luz-do-principio-da-primazia-da-realidade/>> Acesso em: 30 out 2020.

COMPARATO, F. K. *A proteção do trabalho assalariado no Brasil*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 3, p. 17-29, jul./set. 2013.

CORRÊA, Lélío Bentes; VIDOTTI, Tércio José (coords). *Trabalho Infantil e direitos humanos: homenagem a Oris de Oliveira*. São Paulo: Ltr, 2005.

COSTA, Antônio Carlos Gomes da. *O estatuto da criança e do adolescente e o trabalho infantil no Brasil: trajetória, situação atual e perspectivas*. Brasília: OIT; São Paulo: Ltr, 1994.

CURY, Munire. et al. *Estatuto da criança e do adolescente comentado*. 3º ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

CUSTÓDIO, A. V., PAGANINI, J. *A Criança e o adolescente trabalhador no Brasil: uma análise da aprendizagem como mecanismo legitimador da exploração do trabalho infantil*. 2011. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-91/a-crianca-e-o-adolescente-trabalha>>

dor-no-brasil-uma-analise-da-aprendizagem-como-mecanismo-legitimador-da-exploracao-do-trabalho-infantil/> Acesso em: 27 out. 2020.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. Disponível em:

<https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/34730621/do1-2018-07-31-instrucao-normativa-n-146-de-25-de-julho-de-2018-34730599>

Acesso em: 29 out. 2020.

FERRARI, I.; NASCIMENTO, A. M.; FILHO, M. I. G. S (Org.) *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr 75, 2011. ISBN 978-85-361-1823-9.

FONSECA, Júlia Brito. *Códigos de Menores e o Estatuto da Criança e do Adolescente*. 2015. Disponível em:

<<https://juliabr.jusbrasil.com.br/artigos/155146196/codigo-de-menores-e-o-estatuto-da-crianca-e-do-adolescente>> Acesso em: 26 out. 2020.

GIRARDI, L. J. *O Trabalho no direito*. 3. ed. Santa Rosa – RS: Coli, 2005.

GUIA TRABALHISTA. *Perguntas e Respostas - Guia Trabalhista Online*. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/art429.htm>> Acesso em: 28 out. 2020.

KENOBY. *Como contratar Jovem Aprendiz*. Disponível em:

<<https://kenoby.com/blog/como-contratar-jovem-aprendiz>> Acesso em: 25 out. 2020.

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

MORETTI, Isabella. *Como Contratar Jovem Aprendiz. Veja quais são as regras*. 2019. Disponível em: <<https://viacarreira.com/como-contratar-jovem-aprendiz/>> Acesso em: 25 out. 2020.

NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 19^o.ed. São Paulo, Saraiva, 2004.

NETO, M. J. S. *Curso de Direito Constitucional*. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2006.

NORMAS LEGAIS. *Adolescente - direito à profissionalização e à proteção no trabalho*. Disponível em:

<<http://www.normaslegais.com.br/guia/clientes/adolescente-direito-profissionalizado-protecao-trabalho.htm>> Acesso em: 26 out. 2020.

NORMAS LEGAIS. *Instrução Normativa SIT nº 146 de 25/07/2018*. DOU n.º 146, de 31-07-2018, Seção 1, págs. 73 a 75. Disponível em:

<<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Instrucao-normativa-sit-146-2018.htm>> Acesso em: 29 out. 2020.

NORMAS LEGAIS. *O que o Eca diz sobre o trabalho infantil*. Disponível em: <<https://www.chegadetrabalho infantil.org.br/noticias/materias/o-que-o-eca-diz-sobre-o-trabalho-infantil/>> Acesso em: 29 out.2020.

PERINETTI, Gabriela Garcia Esteves. *Aprendizagem: Alterações no processo fiscalizatório e a obrigação legal da contratação*. 2019. Disponível em: <<https://migalhas.uol.com.br/depeso/289169/aprendizagem-alteracoes-no-processo-fiscalizatorio-e-a-obrigacao-legal-da-contratacao>> Acesso em: 31 out. 2020.

PESSOA, J. *Curso de direito do trabalho*. 10. Ed. São Paulo: LTR, 2013.

PRASABER. *Jovem Aprendiz - o que é, como funciona e vagas para começar sua carreira*. 2020. Disponível em: <<https://www.pravaler.com.br/jovem-aprendiz-o-que-e-como-funciona-e-vagas-para-comecar-sua-carreira/#:~:text=Aprendiz%20%C3%A9%20o%20jovem%20que,%C3%A9%20fruto%20da%20Lei%20n%C2%BA>> Acesso em: 29 out. 2020.

ROCHA, Sonia. *A Inserção dos jovens no mercado de trabalho*. Cad.

CRH vol.21 no.54 Salvador set./dez. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792008000300009#top12> Acesso em: 27 out. 2020.

SILVA, Flávia Martins André da. *Trabalho da Criança e do Adolescente - menor aprendiz*. 2006. Disponível em:

<<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2629/Trabalho-da-crianca-e-do-adolescente-menor-aprendiz>> Acesso em: 25 out. 2020.

SOUZA, Karlla Patrícia. *A proteção jurídica ao trabalho da criança e do adolescente no Brasil*. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2001, 195f.

TEIXEIRA, F. M. P. *Revolução industrial*. 7ª ed. São Paulo: Ática, 2004.

VIGÁRIO, S. M. P. *Crianças sem infância: o trabalho infantil na indústria têxtil e os limpa-chaminés (1780-1878)*. 2004, 148 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade do Minho: [Braga], 2004.

ANEXO

CONVENÇÃO Nº 138

SOBRE

A IDADE MÍNIMA DE ADMISSÃO AO EMPREGO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida a 06 de junho de 1973, em sua quinquagésima oitava sessão;

Após ter decidido adotar diversas propostas relativas à idade mínima de admissão ao emprego, assunto que constitui o quarto ponto da agenda da sessão;

Levando em consideração os dispositivos das seguintes convenções: Convenção sobre a idade mínima (indústria), 1919; Convenção sobre a idade mínima (trabalho marítimo), 1920; Convenção sobre a idade mínima (agricultura), 1921; Convenção sobre a idade mínima (paioleiros e foguistas), 1921; Convenção sobre a idade mínima (trabalhos não industriais), 1932; Convenção (revisada) sobre a idade mínima (trabalho marítimo), 1936; Convenção (revisada) sobre a idade mínima (indústria), 1937; Convenção (revisada) sobre a idade mínima (trabalhos não industriais), 1937; Convenção sobre a idade mínima (pescadores), 1959; e Convenção sobre a idade mínima (trabalho subterrâneo), 1965;

Considerando que chegou o momento de adotar um instrumento geral sobre o tema que, gradualmente, substitua os instrumentos atuais, aplicáveis a setores econômicos limitados, a fim de obter a abolição total do trabalho de crianças; e

Tendo decidido que tal instrumento assuma a forma de uma convenção internacional,

adota no vigésimo sexto dia de junho de mil novecentos e setenta e três, a seguinte convenção, que será denominada Convenção sobre a Idade Mínima, 1973:

Artigo 1

Todo Membro, para o qual vigore a presente Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a abolição efetiva do trabalho de crianças e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho a um nível que torne possível aos menores o seu desenvolvimento físico e mental mais completo.

Artigo 2

1. Todo Membro, que ratifique a presente Convenção, deverá especificar, em uma declaração anexa à sua ratificação, a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho em seu território e nos meios de transporte registrados em seu território; à exceção do disposto nos artigos 4 e 8 da presente

Convenção, nenhuma pessoa com idade menor à idade declarada, deverá ser admitida ao emprego ou trabalhar em qualquer ocupação.

2. Todo Membro, que tenha ratificado a presente Convenção, poderá notificar, posteriormente, o Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, mediante outra declaração, que estabeleça uma idade mínima mais alta que a que determinou inicialmente.

3. A idade mínima fixada em cumprimento do disposto no parágrafo 1 do presente artigo, não deverá ser inferior à idade em que cessa a obrigação escolar, ou em todo caso, a quinze anos.

4. Não obstante os dispositivos do parágrafo 3 deste artigo, o Membro cuja economia e sistemas educacionais não estejam suficientemente desenvolvidos poderá, mediante prévia consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se tais organizações existirem, especificar, inicialmente, uma idade mínima de quatorze anos.

5. Todo Membro, que tenha especificado uma idade mínima de quatorze anos, conforme o disposto no parágrafo precedente, deverá declarar, nos relatórios que se comprometeu a apresentar por força do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

a) que subsistem os motivos para tal especificação, ou

- b) que renuncia ao direito de continuar amparando-se no parágrafo acima, a partir de uma determinada data.

Artigo 3

1. A idade mínima de admissão a todo tipo de emprego ou trabalho, que, por sua natureza ou condições em que se realize, possa ser perigoso para a saúde, segurança ou moralidade dos menores, não deverá ser inferior a dezoito anos.

2. Os tipos de emprego ou de trabalho, aos quais se aplique o parágrafo 1 deste artigo, serão determinados por legislação nacional ou por autoridade competente, mediante prévia consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existirem.

3. Não obstante o disposto no parágrafo 1 deste artigo, a legislação nacional ou a autoridade competente, mediante prévia consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existirem, poderá autorizar o emprego ou trabalho a partir da idade de dezesseis anos, sempre que fiquem plenamente garantidas a saúde, a segurança e a moralidade dos adolescentes, e que estes tenham recebido instrução ou formação profissional adequada e específica, no ramo de atividade correspondente.

Artigo 4

1. Se for necessário, a autoridade competente, mediante prévia consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existirem, poderá excluir da aplicação da presente Convenção um

número limitado de categorias de emprego ou trabalho, a respeito dos quais surjam problemas especiais e importantes de aplicação.

2. Todo Membro, que ratifique a presente Convenção, deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da mesma, que se comprometeu a apresentar por força do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias de emprego que tenha excluído, de acordo com o disposto no parágrafo 1 deste artigo, explicando os motivos para tal exclusão, e deverá indicar, em relatórios posteriores, a situação de sua legislação e da prática referente às categorias excluídas e em que medida aplica ou se propõe a aplicar a presente Convenção a tais categorias.

3. O presente artigo não autoriza que se excluam da aplicação da Convenção os tipos de emprego ou trabalho de que trata o artigo 3.

Artigo 5

1. Todo Membro, cuja economia e cujos serviços administrativos não estejam suficientemente desenvolvidos, poderá, mediante prévia consulta às organizações interessadas de empregadores e de trabalhadores, quando tais organizações existirem, limitar, inicialmente, o campo de aplicação da presente Convenção.

2. Todo Membro, que se ampare no parágrafo 1 do presente artigo, deverá determinar, em uma declaração anexa à sua ratificação, os ramos de atividade

econômica ou os tipos de empresa aos quais aplicará os dispositivos da presente Convenção.

3. Os dispositivos da presente Convenção deverão ser aplicáveis, pelo menos, a: minas e indústria extrativa; indústrias manufatureiras; construção civil; serviços de eletricidade, gás e água; saneamento; transportes, armazenamento e comunicação; e plantações ou outras explorações agrícolas que produzam, principalmente, para o comércio, com exclusão das empresas familiares ou de pequena dimensão, que produzam para o mercado local e que não empreguem regularmente trabalhadores assalariados.

4. Todo Membro que, amparado neste artigo, tenha limitado o campo de aplicação da presente Convenção:

- a) deverá indicar, nos relatórios que se comprometeu a apresentar, por força do art. 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a situação geral do emprego ou do trabalho de adolescentes e crianças nos ramos de atividades que estejam excluídos do campo de aplicação da presente Convenção e o progresso obtido com relação a uma aplicação mais extensa dos dispositivos da presente Convenção;
- b) poderá, a qualquer momento, estender o campo de aplicação, mediante uma declaração enviada ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 6

A presente Convenção não se aplicará ao trabalho efetuado por crianças e adolescentes nas escolas de ensino geral, profissional ou técnico ou em outras instituições de formação profissional, nem ao trabalho efetuado por pessoas de pelo menos quatorze anos de idade, nas empresas, sempre que tal trabalho seja executado segundo as condições prescritas pela autoridade competente, mediante prévia consulta às organizações interessadas de empregadores e trabalhadores, quando tais organizações existirem, e seja integrante de:

- a) um curso de ensino ou de formação, cuja responsabilidade esteja nas mãos de uma escola ou instituição de formação profissional;
- b) um programa de formação que se desenvolva inteira ou fundamentalmente em uma empresa, e que tenha sido aprovada pela autoridade competente; ou
- c) um programa de orientação, destinado a facilitar a escolha de uma ocupação ou de um tipo de formação.

Artigo 7

1. A legislação nacional poderá permitir o emprego ou trabalho de pessoas de treze a quinze anos de idade, em trabalhos leves, com a condição de que estes:

- a) não sejam suscetíveis de prejudicar a saúde ou o desenvolvimento dos referidos menores; e

- b) não sejam de tal natureza que possam prejudicar sua frequência escolar, sua participação em programas de orientação ou formação profissionais, aprovados pela autoridade competente, ou o aproveitamento do ensino que recebem.

2. A legislação nacional poderá também permitir o emprego ou o trabalho de pessoas de quinze anos de idade pelo menos, ainda sujeitas à obrigação escolar, em trabalhos que reúnam os requisitos previstos nos itens a e b do parágrafo anterior.

3. A autoridade competente determinará as atividades nas quais o emprego ou trabalho, em conformidade com os parágrafos 1 e 2 do presente artigo, poderá ser autorizado, e prescreverá o número de horas e as condições em que tal emprego ou trabalho poderá ser realizado.

4. Não obstante os dispositivos dos parágrafos 1 e 2 do presente artigo, o Membro que se tenha amparado nos dispositivos do parágrafo 4 do artigo 2, poderá, durante o tempo em que continue invocando os mesmos dispositivos, substituir as idades de treze e quinze anos, no parágrafo 1 do presente artigo, pelas idades de doze e quatorze anos, e a idade de quinze anos, no parágrafo 2 do presente artigo, pela idade de quatorze anos.

Artigo 8

1. A autoridade competente poderá conceder, mediante prévia consulta às organizações interessadas de empregadores e de trabalhadores, quando tais organizações existirem, por meio de permissões individuais, exceções à proibição de ser admitido ao emprego ou de trabalhar, que prevê o artigo 2 da

presente Convenção, no caso de finalidades tais como as de participar em representações artísticas.

2. As permissões assim concedidas limitarão o número de horas do emprego ou trabalho autorizadas e prescreverão as condições em que esse poderá ser realizado.

Artigo 9

1. A autoridade competente deverá prever todas as medidas necessárias, inclusive o estabelecimento de sanções apropriadas, para assegurar a efetiva aplicação dos dispositivos da presente Convenção.

2. A legislação nacional ou a autoridade competente deverá determinar as pessoas responsáveis pelo cumprimento dos dispositivos que efetivem a presente Convenção.

3. A legislação nacional ou a autoridade competente prescreverá os cadastros ou outros documentos que o empregador deverá manter e ter à disposição da autoridade competente. Tais cadastros ou documentos deverão indicar o nome, sobrenome e idade ou data de nascimento, devidamente certificados sempre que possível, de todas as pessoas menores de dezoito anos por ele empregadas ou que trabalhem para ele.

Artigo 10

1. A presente Convenção modifica, através das condições estabelecidas neste artigo, a Convenção sobre a idade mínima (indústria), 1919; Convenção sobre a idade mínima (trabalho marítimo), 1920; Convenção sobre a idade mínima (agricultura), 1921; Convenção sobre a idade mínima (paioleiros e foguistas), 1921; Convenção sobre a idade mínima (trabalhos não industriais), 1932; Convenção (revisada) sobre a idade mínima (trabalho marítimo), 1936; Convenção (revisada) sobre a idade mínima (indústria), 1937; Convenção (revisada) sobre a idade mínima (trabalhos não industriais), 1937; Convenção sobre a idade mínima (pescadores), 1959; e Convenção sobre a idade mínima (trabalho subterrâneo), 1965.

2. Ao entrar em vigor a presente Convenção, não deixarão de estar abertas a novas ratificações: a Convenção (revisada) sobre a idade mínima (trabalho marítimo), 1936; a Convenção (revisada) sobre a idade mínima (indústria), 1937; a Convenção (revisada) sobre a idade mínima (trabalhos não industriais), 1937; a Convenção sobre a idade mínima (pescadores), 1959; e a Convenção sobre a idade mínima (trabalho subterrâneo), 1965.

3. A Convenção sobre a idade mínima (indústria), 1919; a Convenção sobre a idade mínima (trabalho marítimo), 1920; a Convenção sobre a idade mínima (agricultura), 1921; e a Convenção sobre a idade mínima (paioleiros e foguistas), 1921, deixarão de estar abertas a novas ratificações, quando todos os Estados participantes das mesmas Convenções derem seu consentimento para tal, mediante a ratificação da presente Convenção ou mediante declaração comunicada ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

4. Quando as obrigações desta Convenção forem aceitas:

- a) por um Membro que seja parte na Convenção (revisada) sobre a idade mínima (indústria), 1937, e que tenha determinado, em virtude do artigo 2 da presente Convenção, uma idade mínima de admissão ao emprego não inferior a quinze anos, isto implicará a denúncia imediata, de pleno direito, daquela Convenção;

- b) com referência ao emprego não industrial, tal como se define na Convenção sobre idade mínima (trabalhos não industriais), 1932, por um Membro que seja parte na presente Convenção, isso implicará a denúncia imediata, de pleno direito, daquela Convenção;

- c) com referência ao emprego não industrial, tal como se define na Convenção (revisada) sobre idade mínima (trabalhos não industriais), 1937, por um Membro que seja parte nessa Convenção, e sempre que a idade mínima fixada em cumprimento ao artigo 2 da presente Convenção não seja inferior a quinze anos, isso implicará a denúncia imediata, de pleno direito, daquela Convenção;

- d) com referência ao trabalho marítimo, por um Membro que seja parte na Convenção (revisada) sobre a idade mínima (trabalho marítimo), 1936, e sempre que se tenha determinado uma idade mínima não inferior a quinze anos, em cumprimento do artigo 2 da presente Convenção, ou que o Membro especifique que o artigo 3 desta Convenção se aplica ao trabalho marítimo, isso implicará a denúncia imediata, de pleno direito, daquela Convenção;

- e) com referência ao emprego em pesca marítima, por um Membro que seja parte na Convenção sobre a idade mínima (pescadores), 1959, e sempre que se tenha determinado uma idade mínima não inferior a quinze anos, em cumprimento do artigo 2 da presente Convenção, ou que o Membro especifique que o artigo 3 desta Convenção se aplica ao emprego na pesca marítima, isso implicará a denúncia imediata, de pleno direito, daquela Convenção;

- f) por um Membro que seja parte na Convenção sobre a idade mínima (trabalho subterrâneo), 1965, e que tenha determinado uma idade mínima não inferior à determinada em virtude daquela Convenção, em cumprimento do artigo 2 da presente Convenção, ou que especifique que tal idade se aplica ao trabalho subterrâneo nas minas, em virtude do artigo 3 desta Convenção, isso implicará a denúncia imediata, de pleno direito, daquela Convenção, se e quando a presente Convenção entrar em vigor.

5. A aceitação das obrigações desta Convenção:

- a) implicará a denúncia da Convenção sobre a idade mínima (indústria), 1919, em conformidade com seu artigo 12;

- b) com referência à agricultura, implicará a denúncia da Convenção sobre a idade mínima (agricultura), 1921, em conformidade com seu artigo 9;

- c) com referência ao trabalho marítimo, implicará a denúncia da Convenção sobre a idade mínima (trabalho marítimo), 1920, em

conformidade com seu artigo 10, e da Convenção sobre a idade mínima (paioleiros e foguistas), 1921, em conformidade com seu artigo 12, se e quando a presente Convenção entrar em vigor.

Artigo 11

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho para ser registradas.

Artigo 12

1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor Geral.
2. Ela entrará em vigor doze meses depois da data que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor Geral.
3. Em seguida, esta Convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Artigo 13

1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos contados da data inicial da vigência da Convenção, por ato comunicado ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho para ser registrado. Essa denúncia se tornará efetiva somente um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente Convenção, e que no prazo de um ano, depois de expirado o período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, estará obrigado por novo período de dez anos, e em seguida poderá denunciar a presente Convenção no fim de cada período de dez anos nas condições previstas neste artigo.

Artigo 14

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar os Membros da Organização do registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 15

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para fins de registro, conforme o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 16

Sempre que o considere necessário, o Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 17

1. No caso da Conferência adotar uma nova Convenção que implique em revisão total ou parcial da presente Convenção, e salvo disposição em contrário da nova Convenção:

- a) a ratificação por um Membro da nova Convenção revisada, implicará *ipso jure* a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante o disposto no artigo 13, se e quando a nova Convenção revisada entrar em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revisada, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tiverem ratificado, e que não ratificarem a Convenção revisada.

Artigo 18

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.