

O trabalho da mulher e do menor

Tiziana Morel Trindade

Bacharel em Direito (PUCRS). Advogada. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (IDC). Integrante do Grupo de Pesquisa “Estado, Processo e Sindicalismo” (PPGD/PUCRS).
E-mail: <tmtrin@msn.com>.

Resumo: A mulher e o menor no início dos tempos eram tratados no mercado de trabalho como mercadorias, a utilização da mão de obra barata visava o lucro, sem mensurar os danos que isso poderia causar no futuro, com o passar dos anos e com a luta contra a discriminação receberam amparo das organizações mundiais e hoje são tutelados pelas legislações de maneira especial.

Palavras-chave: Trabalho da mulher. Trabalho do menor. Proteção à maternidade. Discriminação. Aprendiz. Estágio.

Sumário: Introdução – 1 Trabalho da mulher – 2 Trabalho do menor – Conclusão – Referências

Introdução

A importância do estudo da jornada de trabalho da mulher e do menor apresentam características protetivas fundamentais em decorrência da batalha historicamente travada contra a discriminação e condições de maus tratos que receberam no passado. As especificações de cada jornada, proteções, proibições e penalidades são os objetos que serão analisados no presente estudo.

1 Trabalho da mulher

A utilização da mão de obra da mulher, na condição de trabalhadora, começa a ser requerida a partir da Revolução Industrial no século XIX. Essa iniciativa visava o aumento da concorrência das indústrias, pelo fato de as mulheres receberem salários inferiores aos dos homens, ou seja, a mulher era vista como mercadoria, não tinha os mesmos direitos que os homens acerca do salário, jornada, condições de trabalho e proteção à maternidade e à amamentação.¹

No transcorrer dos anos, o Estado, por razões demográficas e educacionais, visa à necessidade de intervir nas normas de proteção ao trabalho da mulher. Nesse sentido, países como Inglaterra, Alemanha e França começam a instituir normas

¹ MARTINS. *Direito do trabalho*, p. 573.

de proteção ao trabalho da mulher, tais quais: limitação de jornadas, proibição em trabalhos subterrâneos, proibição de trabalho noturno e insalubre, e de práticas discriminatórias.²

Assim, com a necessidade de haver uma regulamentação geral, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização das Nações Unidas (ONU) estabelecem inúmeras convenções e recomendações acerca do assunto.

No Brasil, a primeira norma que tratou do trabalho da mulher foi o Decreto nº 21.417-A, de 1932, o qual proíbe o trabalho da mulher à noite das 22 às 5 horas e vedava a remoção de peso. Sucessivamente, a Constituição de 1934 foi a primeira a inserir no rol de direitos a proteção ao trabalho da mulher, os quais foram: proibição da diferença de salário e trabalho insalubre; garantia do repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e assegurando instituição de previdência a favor da maternidade.³

As Constituições que vieram a suceder incluíram e excluíram a proteção ao trabalho da mulher, mas em 1943 foi editado e publicado o Decreto-Lei nº 5.452, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No entanto, mesmo com as determinações da CLT, é somente em 1988, com a promulgação da Constituição Federal, que ficam asseguradas as garantias ao trabalho da mulher, isto é, licença gestante de 120 dias, sem prejuízo do salário e emprego, proibição da diferença de salários entre homens e mulheres, garantia de emprego durante a gestação, entre outros.

1.1 Duração do trabalho

A Carta Magna de 1988 estabeleceu a igualdade entre homens e mulheres, sendo proibida qualquer espécie de discriminação, assim, atualmente, a jornada de trabalho⁴ para ambos os sexos é de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, conforme transcrito no art. 7º, XIII⁵ da CF/88.

Assim, quanto ao instituto da duração do trabalho, a Lei nº 7.855/89 revogou os artigos 374 e 375 da CLT, os quais constavam a proibição da prorrogação e compensação de jornada pela mulher. A compensação da jornada será permitida, mediante a celebração de acordo individual expresso, acordo coletivo ou estipulado em cláusula de convenção coletiva de trabalho, conforme estabelece a Súmula nº 85⁶ do TST.

² CALIL. *Direito do trabalho da mulher*, p. 23.

³ MARTINS. *Direito do trabalho*, p. 575.

⁴ Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o trabalhador presta serviços ou se coloca à disposição total ou parcial do empregador, incluídos ainda nesse lapso os chamados intervalos remunerados (DELGADO. *Curso de direito do trabalho*, p. 874).

⁵ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

⁶ *Súmula nº 85 do TST: COMPENSAÇÃO DE JORNADA*. I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. II. O acordo individual para compensação

Acerca da prorrogação, a mulher é permitida fazer a prorrogação de sua jornada, fazendo horas extras, nas mesmas condições que o homem, em qualquer caso, não somente em casos excepcionais ou de força maior.

Todavia, no que diz respeito à prorrogação do trabalho da mulher, há uma diferença de que trata o art. 384 da CLT: “Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”.

Por mais que aparente apresentar violação ao princípio da isonomia, pois é aplicado somente às mulheres, este é o atual posicionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho de todo o país e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST),⁷ em recente decisão.

Além do diferencial proposto pelo art. 384 da CLT, os outros períodos de descanso para as mulheres são os mesmos a que os homens têm direitos, tais como: intervalo interjornada e intrajornadas, repouso semanal remunerado, repouso preferencial aos domingos, nos termos especificados na Constituição Federal e na CLT.

1.2 Proteção à maternidade

O fundamento da proteção especial ao trabalho da mulher recebe proteção do Estado, pelos fatores físicos, psicológicos e principalmente demográficos. Assim, baseado nesses fundamentos, o legislador estabelece a proteção à maternidade, mas não com o objetivo de determinar um tratamento especial a mulher, mas sim, com o propósito de resguardar o nascituro, através do art. 10, II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT),⁸ determina a estabilidade provisória da mulher,⁹

de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

⁷ Conforme decidido pelo Pleno do Colendo TST no julgamento do IIN-RR - 1540/2005-046-12-00, não ofende o princípio da isonomia o direito da mulher ao descanso de 15 minutos antes do início da prorrogação da jornada previsto no art. 384 da CLT. Não há, portanto, violação da literal disposição das normas apontadas. Os arestos trazidos nesse particular são inservíveis para o desejado confronto de teses, porque não adequados ao entendimento consagrado na Súmula nº 333 do TST, haja vista que estão superados diante da decisão do TST mencionada acima (Processo nº AIRR - 371-39.2011.5.01.0223 – TST; julgado em 17.02.2014).

⁸ Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

⁹ Súmula nº 244 TST: *GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. nº 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.*

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT).

a partir da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não podendo o contrato de trabalho sofrer rescisão sem justa causa durante esse período, inclusive de contrato por tempo determinado.

Em decorrência dessa garantia constitucional, em 16 de maio de 2013 é incluído, através da Lei nº 12.812, o art. 391-A¹⁰ da CLT, que assegura à mulher a garantia de emprego, que já está estabelecida no art. 10, II, “b” da ADCT, mas agora inclui as empregadas que estiverem em aviso prévio trabalhado ou indenizado.

Nesse sentido, em virtude da proteção ao nascituro, é totalmente vedado à mulher renunciar ou transacionar seus direitos, referentes às proteções constitucionais do contrato de trabalho, no período gestacional e de licença-maternidade.¹¹

Dentro da proteção à maternidade, a mulher tem direito a 120 (cento e vinte) dias¹² de licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e salário. A licença-maternidade começa a ser contada da data do parto ou do afastamento da mulher a partir do 28º dia que o anteceder, como também fica assegurada a licença, nos casos de parto antecipado e adoção de criança.¹³ Na hipótese de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá direito a duas semanas de afastamento, sendo assegurado o direito de retorno à função que ocupava.

Acerca do tempo de licença-maternidade, com advento da Lei nº 11.770/2008, cria-se o programa empresa cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera-se a Lei nº 8.212/1991; ou seja, a referida lei permite que as empresas que aderirem ao programa da empresa cidadã disponham da opção de a empregada estender a licença-maternidade em mais 60 dias, totalizando 180 dias de afastamento.

Contudo, não se pode confundir, pois a disponibilidade desses 180 dias de afastamento não é automática e nem significa que houve alteração ou que integra os 120 dias garantidos pelo art. 7º, XVIII da CF/88, mas trata de uma opção da mulher,

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

¹⁰ Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

¹¹ 30. ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE. (replicada em decorrência de erro material) – DEJT divulgado em 19, 20 e 21.09.2011. Nos termos do art. 10, II, “b”, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

¹² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

¹³ Art. 71-A da Lei nº 8.213/1991.

que deve ser requerida por escrito até o 28º dia após o parto, conforme determinado no art. 1º, §1º da Lei nº 11.770/08. Essa prorrogação se trata de uma licença tributária, enquanto que a licença de 120 dias é uma licença previdenciária, isto é, no período de até 120 dias, a mulher está em licença previdenciária; do 121º até 180º, ela está em licença tributária, não haverá diferença de salário ou de fonte pagadora, isso somente é uma distinção doutrinária.

Além das especificações acerca da gestação e licença-maternidade, a proteção à maternidade preserva o direito à amamentação,¹⁴ a mulher terá direito a dois períodos de descanso especiais de meia hora cada um para amamentar a criança, até que a criança complete seis meses, podendo ser estendido mediante atestado médico.

1.3 Discriminação à mulher

As proteções normativas que a Constituição e as leis posteriores disciplinam não estão relacionadas à fragilidade física da mulher em relação ao homem, mas sim à dificuldade de inserção da mulher no mercado de trabalho e às inúmeras práticas discriminatórias que sofreu no decorrer dos anos. Assim, o art. 373-A da CLT relaciona uma série de situações proibidas ao empregador, tais quais: discriminação em relação ao sexo, idade, situação familiar ou cor; exigir exame ou atestado de esterilidade ou gravidez; realização de revista íntima exclusivamente nas empregadas.

Antes da inclusão do artigo referido acima, a Lei nº 9.029/95 já proibía qualquer ação que intencionasse a exigência de atestado ou prática de esterilização, controle de natalidade ou comprovação de gravidez. Ainda o art. 2º da mencionada lei estipula como crime qualquer uma das atitudes mencionadas anteriormente, perante pena de multa e detenção do empregador. Mas, mesmo havendo condenação, independente de qual seja a punição, a empregada ainda poderá pleitear Ação de Indenização de dano moral, nos termos do art. 114, VI da CF/88.

2 Trabalho do menor

A inclusão do menor no mercado de trabalho inicia-se na época das corporações de ofício, com o objetivo da formação moral e profissional de aprendizagem. Com a Revolução Industrial, o menor fica desprotegido, trabalhando de 12 a 16 horas por dia.¹⁵

Ao passar dos anos, Inglaterra e França foram países pioneiros com a aplicação de medidas protetivas aos menores, mas efetivamente foi através da Declaração

¹⁴ Precedente Normativo nº 6 da DC do TST: GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO. (positivo) É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§1º e 2º do art. 389 da CLT.

¹⁵ MARTINS. *Direito do trabalho*, p. 591.

Universal dos Direitos da Criança que houve a crucial proteção ao trabalho do menor,¹⁶ assim como pela carta Encíclica *Rerum novarum*,¹⁷ do sumo pontífice Papa Leão XIII.

No Brasil, a primeira proteção ao menor veio através do Decreto nº 1.313, de 1890, mas nunca foi regulamentado. O Decreto nº 16.300/23 vetou o trabalho do menor de 18 anos por mais de 6 horas em 24 horas. No ano seguinte é instituído o Código do Menor que proíbe o trabalho dos menores de 12 anos e o trabalho noturno aos menores de 18 anos. A Constituição de 1934 inclui no rol de direitos a proibição do trabalho de menores de 14 anos, a diferença salarial pela idade e o trabalho noturno para menores de 16 anos, proíbe o trabalho em indústrias insalubres aos menores de 18 anos e menciona pela primeira vez a ideia de serviços de amparo a infância.¹⁸ As demais constituições tentaram instituir algumas garantias, mas foi em 1943, com a publicação da CLT, que se separou um capítulo específico para o menor, nos artigos 402 a 441.

Mas é a Constituição Federal de 1988 que estabelece medidas protetivas ao menor, tais como: proibição do trabalho aos menores de 16 anos, com exceção da condição de aprendiz a partir dos 14 anos, a proibição do trabalho noturno, insalubre ou perigoso aos menores de 18 anos.¹⁹ Após, com o objetivo de dispor de um maior amparo ao menor, é instituído o Estatuto da Criança e ao Adolescente (ECA), através da Lei nº 8.060/90.

2.1 Trabalhos proibidos

Perante a tutela estabelecida ao menor, a legislação²⁰ proíbe taxativamente qualquer tipo de trabalho ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz. Ademais, o local de trabalho do menor tem que apresentar totais condições que mantenha a saúde física e psíquica e seu horário de trabalho tem que ser compatível com a frequência escolar.

Ao menor é proibido laborar durante o turno da noite, ou seja, das 22 horas às 5 horas da manhã, mas também o trabalho em locais insalubres ou perigosos, ou locais impróprios a sua integridade moral.²¹

¹⁶ GOMES; GOTTSCHALK. *Curso de direito do trabalho*, p. 404.

¹⁷ O que um homem válido e na força da idade pode fazer não será equitativo exigí-lo duma mulher ou duma criança. Especialmente a infância — e isto deve ser estritamente observado — não deve entrar na oficina senão quando a sua idade tenha suficientemente desenvolvido nela as forças físicas, intelectuais e morais: de contrário, como uma planta ainda tenra, ver-se-á murchar com um trabalho demasiado precoce, e dar-se-á cabo da sua educação (Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em: 21 fev. 2014).

¹⁸ GARCIA. *Curso de direito do trabalho*, p. 995.

¹⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

²⁰ Art. 403 da CLT e Convenção nº 138 da OIT.

²¹ Arts. 404 e 405 da CLT.

2.2 Contrato de trabalho

Ao menor é garantida a jornada de trabalho como a de todos os trabalhadores, prevista no art. 7º, XIII da CF/88, mas, como se trata de um contrato especial, haverá condições especiais. As especificações do contrato de trabalho do menor estão dispostas nos artigos 411 ao 414 da CLT, asseveram que a jornada diária do menor será de 8 horas diárias, mas quando este estiver empregado em dois estabelecimentos, as jornadas serão totalizadas, com intervalo de repouso, de no mínimo 11 horas, sendo proibida a prorrogação da duração da jornada com exceção: de duas horas a mais, desde que esteja previsto em acordo ou convenção coletiva, havendo compensação no dia seguinte e não ultrapassando o limite de 44 horas semanais; ou, por motivo de força maior, poderá chegar a 12 horas, desde que comprovado a necessidade do trabalho do menor, comunicado o órgão competente em 48 horas e pago o adicional de 50% sobre a hora normal.²² E da mesma forma que o trabalho da mulher, quando houver prorrogação da jornada do menor, será aplicado o disposto no art. 384 da CLT, proporcionando-lhe um intervalo de 15 minutos entre o final da jornada normal e o início da prorrogação.

Os pais ou tutores são as pessoas responsáveis por garantir a integridade física e psíquica do menor, nesses termos eles têm o dever de requerer a extinção do contrato de trabalho, caso observem que esteja havendo algum dano ao menor, seja este dentro do local de trabalho ou em relação aos estudos.

No que se refere à responsabilidade durante a jornada de trabalho, o empregador tem responsabilidade objetiva sobre as atividades do menor dentro do seu estabelecimento, devendo controlar o local de trabalho, no aspecto da higiene e segurança do trabalho, condições morais, e fiscalizar o correto cumprimento da jornada para que não ocorra o excesso de horário e frequência escolar. Bem como, no caso de ambiente inadequado, propiciar todas as condições para que o menor troque de emprego.²³

O menor na relação de trabalho pode assinar recibo de pagamento de salário, mas no caso de rescisão tem que ter a assistência do responsável legal, salientando que contra o menor de 18 anos não corre prazo de prescrição.²⁴

a) Menor aprendiz

O contrato de aprendizagem é a permissão legal para a contratação de menores de 16 anos; trata-se de um contrato especial e tem todas as suas especificações no art. 428 da CLT.²⁵ Como requisitos fundamentais do contrato de aprendizagem estão:

²² Arts. 411, 412, 413 e 414 da CLT e art. 7º, XVI da CF.

²³ Arts. 425, 426 e 427 da CLT e art. 227, §3º, III da CF/88.

²⁴ Arts. 439 e 440 da CLT.

²⁵ Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com

a anotação da CTPS, matrícula na escola, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, ou seja, atividades teóricas e práticas desenvolvidas dentro da empresa.

Ao aprendiz é garantido o salário mínimo hora, sendo obrigadas por lei as empresas a contratarem número equivalente de no mínimo 5% e no máximo 15% de aprendizes, referente ao número de funcionários que as funções exijam formação profissional, e a matricularem nos cursos do serviço nacional de aprendizagem. Com exceção do caso da empresa que não tiver fins lucrativos e tenha por objetivo a educação profissional.²⁶

A duração do contrato de aprendizado será de no máximo seis horas, sendo proibida a prorrogação e a compensação, o contrato é por tempo determinado, no máximo dois anos, e extingue-se: quando o aprendiz completar os dois anos de exercício; em decorrência da idade, ou seja, quando o aprendiz completar 24 anos; comprovado desempenho insuficiente ou falta de adaptação do aprendiz; falta grave; ausência injustificada à escola, que resulte em perda do ano letivo; ou a pedido do aprendiz.

Como exceção, no contrato do aprendiz existe a figura do portador de deficiência, que não se enquadra nos quesitos mencionados acima, pois não encerra seu contrato em decurso da idade máxima de 24 anos, nem em decorrência dos 2 anos de contrato.

b) Estágio

Atualmente o estágio é regulamentado pela Lei nº 11.788/08, a qual apresenta no art. 1º²⁷ a definição de estagiário. Pode o estágio prestado pelo estudante ser obrigatório ou não obrigatório, conforme a lei específica. O estágio obrigatório é aquele previsto na grade curricular e é requisito para receber o diploma. Já o estágio não obrigatório é opcional, acrescido de carga horária regular, obrigatória e recebimento de bolsa-auxílio.²⁸ Independentemente da forma de prestação de estágio, é importante frisar que nenhuma das duas opções ocasionará vínculo empregatício, desde que respeitados os requisitos estabelecido nos incisos²⁹ do art. 3º da Lei nº 11.788/08.

o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

²⁶ Art. 429 da CLT.

²⁷ Art. 1º da Lei nº 11.788/08: Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

²⁸ Art. 2º da Lei nº 11.788/08.

²⁹ Art. 3º Lei nº 11.788/08: O estágio, tanto na hipótese do §1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no §2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:
I - matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de

Como regra geral, a jornada de trabalho do estágio poderá ser de até 4 horas diárias e 20 horas semanais, para estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos. Ou até 6 horas diárias e 30 horas semanais, para estudantes do ensino superior, da educação profissionalizante de nível médio e do ensino médio regular. Mas pode chegar até 40 horas semanais, nos casos em que o curso alterne teoria e prática e esteja estipulado no projeto pedagógico da instituição de ensino.³⁰

O estagiário poderá trabalhar para o mesmo empregador pelo prazo máximo de dois anos, com exceção do portador de deficiência; a contraprestação recebida pelo estagiário é chamada de bolsa-auxílio mais o valor do transporte (auxílio-transporte); terá direito a férias após um ano de trabalho pelo período de 30 dias, preferencialmente concedidas no período escolar.

As empresas têm obrigação legal de contratar o número de um estagiário, ou até vinte por cento de estagiários, dependendo do número de funcionários que compor o quadro pessoal, conforme art. 17 da Lei nº 11.788/08.

As empresas poderão optar por requerer o serviço de uma integradora, a qual terá a função de encaminhar os estudantes a estágios compatíveis com sua formação, pois o incorreto enquadramento gerará pena de responsabilização civil, de ajustar as condições de realização e de fazer acompanhamento administrativo, entre outras funções.

Conclusão

Mediante o estudo da matéria acerca da jornada de trabalho da mulher e do menor, observa-se que ambos na condição de hipossuficientes ingressam no mercado de trabalho como mão de obra barata para acirrar a concorrência. Com a evolução dos tempos e visualizando o prejuízo que a utilização dessa mão de obra, de maneira precária, causa ao impacto social, o Estado intervém através de medidas protetivas a ambos. Essas determinações asseguram que tanto a mulher quanto o menor necessitam desses cuidados em prol da evolução e do bem-estar social.

Portanto, o estudo apresentado demonstra a relevância da legislação especial concedida à mulher, pois, mesmo que exijamos a igualdade perante os homens e em alguns fatores somos mais capazes, há diferenças e situações que impedem o tratamento igualitário, por questões culturais, físicas e demográficas. Bem como ao

ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino; // - celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; /// - compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

³⁰ Art. 10, I e II, §1º da Lei nº 11.788/08.

menor somente deveria ser permitido o trabalho em profunda condição de necessidade, pois mesmo que haja proteção ao estudo, são poucos que conseguem chegar ao ensino superior e concluí-lo, pois, se não preservarmos a educação e o desenvolvimento de nossos jovens, como será o amanhã!?

Porto Alegre, 09 de abril de 2014.

Work of Women and Child

Abstract: The woman and the lowest in the early times were treated in the labor market as commodities, the use of cheap labor aimed at profit, without measuring the damage it may cause in the future, over the years and with the fight discrimination received support from world organizations and today are protected by laws in a special way.

Key words: Women's work. Work less. Maternity protection. Discrimination. apprentice. Internship.

Referências

- BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher*. São Paulo: LTr, 2007.
- CARRION, Valentin. *Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho*. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues (Compil.). *Consolidação das Leis do Trabalho – CLT-LTr*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- DELGADO, Maurício Delgado. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- FINCATO, Denise. *A pesquisa jurídica sem mistério: do projeto de pesquisa a banca*. Porto Alegre: Nota Dez, 2008.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.
- GRAVATÁ, Isabela; ANTUNES, Leandro; AIDAR, Letícia; BELFORT, Simone. *CLT organizada*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- LEITE, Eduardo de Oliveira. *Monografia jurídica*. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- ROSSATO, Luciano Alves; LÉPORE, Paulo Eduardo. *Direitos trabalhistas das crianças, adolescentes e jovens*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

TRINDADE, Tiziana Morel. O trabalho da mulher e do menor. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 3, n. 12, p. 141-150, maio/jun. 2014.
