



Parágrafo único. Os menores de 15 (quinze) anos só poderão ser admitidos ainda se frequentarem estabelecimento de ensino ou estabelecimento técnico-profissionalizante.

.....  
Art. 425 - Os empregadores de menores de 15 (quinze) anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras da segurança e da medicina do trabalho.

.....  
Art. 439 - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 15 (quinze) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Art. 440 - Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição, salvo se os maiores de 16 (dezesesseis) anos forem civilmente emancipados.

.....  
Art. 441-A - A ação do poder público na efetivação do direito do jovem à profissionalização, ao trabalho e à renda contempla a adoção de políticas públicas destinadas a incentivar as empresas públicas e privadas e promoverem:

- I – programas de estágio supervisionados e de aprendizagem assistida;
- II – criação de postos de trabalho exclusivos para jovens.” (NR)

**Art. 3º** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

## **JUSTIFICATIVA**

Inicialmente, é importante destacar que o trabalho executado por menores de 18 anos tem previsão entre os artigos 402 e 441, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, bem como no artigo 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal.

O artigo 427, da CLT, determina que o empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, seja obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas, ou seja, um menor somente pode ser contratado se não houver incompatibilidade de horário entre o trabalho e o estudo.

Outra função que pode ser exercida por menores é o estágio, segundo a qual alunos que estiverem frequentando cursos de nível superior, médio ou escolas de educação especial, podem ser contratados. Nessa condição, o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada.

Tendo em vista todas as informações elencadas, percebe-se que há uma proteção bastante ostensiva ao menor que trabalha. Porém, esse modelo de contratação de menores, ante o atual desenvolvimento da sociedade, não só no que tange às novas tecnologias, mas também no que se refere ao alto nível de desenvolvimento pessoal dos jovens, parece estar esgotado.

Um jovem de 16 anos pode ser emancipado e adquirir o direito ao pleno exercício de atos civis, ou seja, passa a ter plena capacidade jurídica antes da idade legal para praticar atos na esfera civil, conforme prevê o artigo 5º, parágrafo único, do Código Civil Brasileiro.

Um menor, sendo maior de 16 anos, também pode exercer seu direito político ao voto, como prevê o art. 14, §1º, “c”, da Constituição Federal. Então, questiona-se, por que um adolescente a partir dos 15 anos não pode exercer plenamente seus direitos trabalhistas, podendo ser legitimamente contratado sem a necessidade de anuência dos pais ou responsáveis?

É legítimo continuar resguardando o trabalho na condição de menor aprendiz aos que possuem 14 anos de idade, pois um jovem nessa faixa etária ainda está em formação intelectual, pessoal e necessita de um cuidado maior na exigência física e mental, no que se refere ao trabalho, pois o estudo nessa fase é primordial para sua efetiva formação ao longo da vida. Não que aos menores compreendidos entre os 15 e 18 anos não necessitem do mesmo esmero, mas estes já estão mais amadurecidos para uma vivência ampla e podem sim acumular um trabalho efetivo aos estudos.

Sem entrar no mérito das propostas que visam à redução da maioridade penal, cabe ainda ressaltar que, antes de exigir que um jovem responda penalmente por seus atos desde os 16 anos de idade, a sociedade precisa oferecer meios efetivos de trabalho para esses jovens, uma vez que, os contratos de menor aprendiz encarecem muito o custo para as empresas e inibem a contratação. Se os

jovens nessa faixa de idade puderem desfrutar dos benefícios trazidos por um contrato trabalhista mais abrangente, toda a sociedade será beneficiada, tendo jovens mais capacitados e experientes e, em contrapartida, a redução da criminalidade nessa faixa etária.

Diante do exposto, constatada a enorme relevância da proposta, é que contamos com o apoio dos nobres pares desta Casa para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em                      de junho de 2015.

**Deputado RICARDO IZAR**  
**PSD/SP**