

O TRABALHO INFANTIL E A EMPRESA

Leonardo Raphael Carvalho de Matos ¹

RESUMO

Tema relevante dentro das relações jurídicas é o do Trabalho Infantil e a sua relação com a tutela dos Direitos Humanos. A partir de uma visão pós-positivista e do fenômeno da publicização do privado, os Direitos Humanos passaram a gozar de proteção legislativa, soberania de suas normas e um olhar mais apurado do Direito. Pelo método indutivo, será analisado o Trabalho Infantil como modalidade de trabalho degradante e a legislação atinente ao tema. Em seguida, será analisada a responsabilidade empresarial no exercício de sua função social frente ao trabalho infantil. Pelo método indutivo, será analisado o entendimento jurisprudencial das cortes superiores do trabalho no Brasil, bem como os dados oficiais que apontam a presença de trabalho infantil no Brasil, por meio da verificação dos relatórios publicados pelo Ministério Público do Trabalho e Organização Internacional do Trabalho, em um contraponto final entre os resultados desejados e os obtidos.

Palavras-chave: Trabalho Infantil; Direitos Humanos; Empresa.

ABSTRACT

Relevant theme within the legal relations is the Child Labor and its relationship with the protection of human rights. From a post-positivist view and the private publicity phenomenon, human rights have come to enjoy legislative protection, sovereignty of their standards and a closer look at the law. Through inductive method, Child Labor will be considered as degrading working mode and the relevant legislation to the topic. Then corporate responsibility will be analyzed in exercising their social function front to child labor. By inductive method, the jurisprudential understanding of the higher job cuts in Brazil will be analyzed, as well as official data indicating the presence of child labor in Brazil, through the verification of published reports by the Ministry of Labor and the International Labor Organization, in a final contrast between the desired results and those obtained.

Keywords: Child Labor. Human rights. Company.

INTRODUÇÃO

Nesta pesquisa serão abordados os aspectos relacionados ao trabalho realizado por crianças e adolescentes no Brasil e a relação com a responsabilidade empresarial e o exercício da função social da empresa.

Tratar-se-á da legislação voltada à proteção da criança e do adolescente, bem como a que proíbe o trabalho exercido por estes e suas características, numa abordagem jurídica, apontando-se às normas relacionadas ao tema.

¹ Mestre em Direito pela Universidade Nove de Julho - UNINOVE, Professor da Graduação em Direito da Universidade Nove de Julho, Secretário Executivo da Federação Nacional de Pós-graduandos em Direito – FEPODI, Especialista em Direito Processual Civil pela Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo – FADISP, Advogado.

Destacar-se-á, ainda, o trabalho infantil como modalidade de trabalho degradante, citando-se ainda, o trabalho escravo e o trabalho penoso, entre outras formas de trabalho proibido a serem fiscalizadas pelos órgãos de atuação da Justiça do Trabalho.

Analisar-se-á o combate do trabalho infanto-juvenil como um dos preceitos a serem assegurados, também, pela empresa, decorrente da sua função social e da sua responsabilidade para com o desenvolvimento humano, fazendo-se o contraponto entre a análise econômica do Direito e a análise social nas relações empresariais.

Tratar-se-á, ainda, nesta pesquisa, dos dados e resultados obtidos pelos órgãos de combate ao trabalho infantil e a regularização do trabalho do adolescente, como o Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho, pelos relatórios anualmente publicados.

Vale ressaltar que tal pesquisa não possui o condão de esgotar tamanha problemática, mas de desenvolver uma análise crítica sobre o tema, utilizando-se do método hipotético-dedutivo, ao analisar-se a doutrina especializada da literatura jurídica, e pelo método indutivo, ao analisarem-se os números apontados pelos órgãos oficiais da Justiça do Trabalho no Brasil, num paralelo entre os resultados desejados e os obtidos.

1. O Trabalho Infantil como modalidade de Trabalho Degradante

Entende-se que o trabalho infantil representa uma espécie do gênero “trabalho degradante”, que engloba, também, o trabalho escravo (ou trabalho em condições análogas à de escravo), o trabalho penoso, entre outras formas ilícitas no ordenamento jurídico.

A extinção da escravatura foi um divisor de águas no que diz respeito ao debate sobre trabalho infantil; multiplicaram-se, a partir de então, iniciativas privadas e públicas, dirigidas ao preparo da criança e do adolescente para o trabalho, na indústria e na agricultura. O debate sobre a teoria de que o trabalho seria a solução para o “problema do menor abandonado e/ou delinquente” começava, na mesma época, a ganhar visibilidade. A experiência da escravidão havia demonstrado que a criança e o jovem trabalhador constituíam-se em mão de obra mais dócil, mais barata e com mais facilidade de adaptar-se ao trabalho. (PRIORE, 2013, p. 376)

Estima-se que 168 milhões de crianças realizam trabalho infantil no mundo, das quais 120 milhões têm idade entre 5 e 14 anos e cerca de 5 milhões estão em condições análogas às de escravos, conforme o Relatório Mundial da Organização Internacional do Trabalho, divulgado em 12 de junho de 2015, dia mundial contra o Trabalho Infantil (Portal da OIT, 2015).

Em 1995, o Brasil tinha aproximadamente 8 milhões de crianças e adolescentes de 5 a 17 anos trabalhando. Muitos começam cedo na luta pela sobrevivência. O sul é a região onde há mais crianças ocupadas em atividades agrícolas. A grande maioria destas crianças não recebe qualquer tipo de remuneração, pois trabalham ajudando os pais a aumentar a produtividade, sejam como empregados em propriedades alheias ou ocupadas nas unidades de produção familiar – roças e fábricas de fundo de quintal.

O trabalho acaba por afastar a criança e, principalmente, o adolescente da escola. A longa jornada de trabalho é um dos fatores que os leva a desistir dos estudos. Os filhos dos mais pobres trocam a escola pelo trabalho; os considerados mais favorecidos, ou seja, aqueles que dentre os pobres ganham mais de dois salários mínimos *per capita*, adiam a entrada no mercado de trabalho em prol da escolaridade. Isso quer dizer que mesmo entre as camadas subalternas, a noção da importância da escolaridade para o futuro da criança está presente.

O número de meninas trabalhadoras é menor que o de meninos. Este fato não significa que elas trabalhem menos. A dedicação exclusiva aos afazeres domésticos, sem escola, atinge muitas crianças em todas as regiões do Brasil. Tem-se um enorme contingente de crianças e adolescentes, principalmente meninas, que cuida da casa e dos irmãos para que seus pais possam trabalhar. O trabalho dessas meninas é exaustivo e fundamental para a manutenção das famílias, já que representa a única opção de cuidado para com os filhos pequenos.

Quando a mulher é chefe de família, sem a presença do companheiro, não há alternativa: ou os filhos trabalham para sustentar a mãe e os irmãos menores, ou um dos filhos, às vezes uma menina, com pouco mais de cinco anos, ocupa o papel da mãe em casa. É um tipo de atividade que exige dedicação integral, o que impede a ida à escola, devida a longa ausência da mãe, presa à jornada de trabalho e às horas passadas no transporte coletivo.

A atividade principal das meninas trabalhadoras é o emprego doméstico. Muitas meninas não são contabilizadas, são as chamadas “crias da casa”. São as “filhas de criação”, meninas retiradas de instituições ou de famílias muito pobres para trabalharem em casas de melhor situação, em troca de abrigo e às vezes, em pagamento ínfimo. Dependem da boa vontade dos patrões para ir à escola e estão sujeitas às investidas sexuais dos filhos ou do próprio patrão.

Esta é uma prática antiga no Brasil. Nos processos do Juízo de Órfãos, no início do século XX, e do Juízo de Menores, a partir da década de 1920, era comum meninas serem tiradas dos asilos para trabalhar em casa de famílias. Era o sistema de soldada, onde a família se responsabilizava em vestir, alimentar e educar a criança em troca de seu trabalho, depositando uma pequena soma em uma caderneta de poupança em seu nome. Se por um lado, as meninas preferiam ir para as casas, porque queriam sair do asilo, as fugas eram comuns, devido aos maus-tratos, à exploração do seu trabalho e ao abuso sexual. Este sistema, administrado pelas fundações estaduais de bem-estar do menor e sob o novo nome de “colocação familiar”, foi mantido até os anos de 1980. (PRIORE, 2013, p. 384)

Ora, entende-se que o trabalho infantil é uma forma de exploração de menores. E se não há remuneração, é ainda uma forma de trabalho escravo. O trabalho infantil, como já explanado, trata-se daquele realizado por crianças e adolescentes de forma diversa à prevista na legislação brasileira, desrespeitando as medidas de proteção e dignidade da criança, bem como seu desenvolvimento integral e digno.

Ocorre que, se o trabalho infantil ainda é presente nos dias atuais e, se não há contraprestação financeira ao menor, além de exploração, trata-se de uma forma moderna de trabalho escravo. Ou seja, uma escravidão moderna. Far-se-á, então, um rápido apanhado sobre o trabalho escravo e seus reflexos no meio social atual.

O trabalho escravo, forçado ou obrigatório é uma maneira de afronta à dignidade da pessoa humana (inciso III, do artigo 1º da CF/88 – fundamento da República Federativa do Brasileiro). A Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o Trabalho Forçado, de 1930, conceitua a expressão “trabalho forçado ou obrigatório”, no seu artigo 2º.1, como “todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente”. A CF não define expressamente o conceito de trabalho escravo, contudo inspirada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) incorporou suas normas e até mesmo as reproduziu, como, por exemplo, o artigo 5º, inciso III da CF em relação ao art. V da DUDH.

Pode-se destacar como condutas típicas encontradas no ambiente de trabalho escravo: o recrutamento de trabalhadores, a retenção de documentos, a servidão por dívida

(compra obrigatória de mercadorias ou equipamentos para o trabalho), trabalhadores constroem seus próprios alojamentos, presença de vigilância armada ou fazendas isoladas de difícil acesso, alimentação de péssima qualidade e ausência de água potável, não há remuneração pelo trabalho ou baixa remuneração, não há liberdade de rescisão contratual, entre outras.

O Código Penal tipifica o crime de redução à condição análoga a de escravo em seu artigo 149: “Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)”.

Para o reconhecimento do trabalho escravo, devem ser identificadas as seguintes características, segundo a legislação nacional: recrutamento de trabalhadores, cobrança de despesas e/ou proibição de rompimento do pacto laboral.

Luis Antônio Camargo de Melo relaciona as principais formas degradantes de trabalho:

- 1- utilização de trabalhadores, através de intermediação de mão de obra pelos chamados 'gatos' ou por cooperativas de trabalho fraudulentas;
- 2- submissão às condições precárias de trabalho pela falta ou inadequado fornecimento de boa alimentação e água potável;
- 3- fornecimento oneroso dos instrumentos de trabalho;
- 4- falta dos EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) e materiais de primeiros socorros;
- 5 - transporte inseguro e inadequado aos trabalhadores;
- 6 - descumprimento da legislação trabalhista. (MELO, 1991, p.15).

Nos dias atuais a exploração da mão de obra assumiu novos contornos, devendo ser entendida e analisada sob o prisma da ampla liberdade de iniciativa e de concorrência do sistema de produção capitalista apoiado na propriedade privada, e não, exclusivamente, sob o das sociedades primitivas que retira completamente a liberdade do ser humano. O reflexo disso é o aumento do trabalho escravo em área urbana, no tocante, ao mercado têxtil e de construção civil.

A Constituição Federal vigente estatui como fundamento da República Federativa do Brasil a dignidade humana (artigo 1º, III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, IV) e assegura a proibição de tortura (artigo 5º, III), a liberdade de profissão (artigo 5º, inciso XIII), a proibição de trabalhos forçados como penas impostas (artigo 5º, XLVII, “c”); os direitos sociais (artigo 6º, 7º e incisos), a competência da Justiça Federal para processar e julgar as causas relativas a direitos humanos a que se refere o § 5º do artigo 109 e os crimes contra a organização do trabalho (artigo 109, V-A e VI); e a proteção especial contra todas as formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão contra a criança, o adolescente e ao jovem (artigo 227, caput e 4º); observando, nas relações internacionais, a prevalência dos Direitos Humanos (artigo 4º, II).

O artigo 21, inciso I, da Constituição Federal, estabelece que compete à União “manter relações com Estados estrangeiros e participar de organizações internacionais.”. A Emenda Constitucional nº 45/2004 em atenção ao sistema de proteção internacional dos Direitos Humanos acrescentou o inciso V-A e o parágrafo 5º ao artigo 109 da Constituição Federal. Assim, compete à Justiça Federal processar a julgar, neste tema, não apenas os crimes contra a organização do trabalho, mas também graves violações de Direitos Humanos, mediante incidente de deslocamento de competência para a Justiça Federal, suscitado pelo Procurador-Geral da República, perante o Superior Tribunal de Justiça.

Graves violações de Direitos Humanos, dentre outros, a tortura, o uso, intermediação, tráfico e exploração de trabalho escravo ou de crianças e adolescentes, em quaisquer das formas previstas nos tratados internacionais. As formas mais recentes de trabalho forçado abrangem: a escravidão, o trabalho em regime de escravidão e o tráfico de seres humanos. Para a relatora especial da Organização das Nações Unidas sobre o Tráfico Humano, Joy Ngozi Ezeilo, “O tráfico humano é a escravidão dos tempos modernos.” (ONU, 2014).

Relatório divulgado pela Organização Internacional do Trabalho, no dia 19/05/2014, estima que o trabalho forçado na economia mundial gera lucros anuais ilegais de US\$ 150 bilhões (R\$ 331,2 bilhões). Em 2012, a OIT havia estimado que cerca de 20,9 milhões de trabalhadores estavam submetidos a alguma forma de trabalho forçado: 22% por exploração sexual forçada, 68% por outros tipos de exploração do trabalho e 10% por trabalho imposto pelo Estado (Portal da OIT, 2015).

Segundo os dados do Relatório “Profits and Poverty” divulgados pela OIT, mulheres e meninas integram a maior parte dos trabalhadores submetidos ao trabalho forçado no mundo, cerca de 55% do total (11.4 milhões), enquanto homens e meninos representam 45% (9.5 milhões). Os adultos são os mais afetados, cerca de 74% (15.4 milhões); enquanto que 26% (5.5 milhões), possuem menos de 18 anos. (PROFITS AND POVERTY, 2014).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) estabelece que:

Artigo I - Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo III - Todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

Artigo IV - Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

Artigo V - Ninguém será submetido à tortura nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.

Artigo XXIII -

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de empregos, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo XXIV - Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas. (DUDH, 2014).

Vale mencionar os principais documentos internacionais de proteção contra esta forma de exploração:

a) Convenção nº 105 Convenção relativa a abolição do trabalho forçado, de 1957, OIT - aprovada pelo Decreto Legislativo nº 20/1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.882/1966.

b) Convenção OIT nº 29/1930 sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, promulgada pelo Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957, que em seu artigo 2º define a expressão

“trabalho forçado ou obrigatório” como “todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente”.

c) Convenção sobre a Escravatura (Genebra, 1926), da Liga das Nações - aprovada pelo decreto Legislativo nº 66/1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.563/1966, que definiu as expressões escravidão e tráfico de escravos, no seu artigo 1º:

1º A escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade;

2º O tráfico de escravos compreende todo ato de captura, aquisição ou sessão de um indivíduo com o propósito de escravizá-lo; todo ato de aquisição de um escravo com o propósito de vendê-lo ou trocá-lo; todo ato de cessão, por meio de venda ou troca, de um escravo adquirido para ser vendido ou trocado; assim como em geral todo ato de comércio ou de transportes de escravos (CÂMARA LEGISLATIVA BRASILEIRA, 2014).

d) Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura (Genebra, 1956), da ONU - aprovada pelo Decreto Legislativo nº 66/1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.563/1966.

e) Protocolo de emenda à Convenção sobre a Escravatura, aberto à assinatura ou à aceitação na sede das Nações Unidas (Nova York, 1953), da ONU - aprovada pelo Decreto Legislativo nº 66/1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.563/1966.

No ordenamento jurídico brasileiro, tem-se ainda normas internas que prescrevem a conduta do trabalho escravo e a coibição do instituto por sanções próprias, como, por exemplo, nas leis abaixo:

a) Código Civil (Lei nº 1.406/2002), artigo 606;

b) Código Penal (Decreto-lei nº 2.848/1940), artigos 149 e 206;

c) Constituição Federal, artigo 5º, inciso XIII, XLVII-c; artigos 6º, 7º e incisos, artigo 109-VI; artigo 144, artigo 227, caput e 4º;

d) Lei nº 10.803/2003 - Altera o artigo 149 do Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 para estabelecer penas ao crime nele tipificado e indicar as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo;

e) Lei nº 10.446/2002 - Dispõe sobre infrações penais de repercussão interestadual ou internacional que exigem repressão uniforme, para os fins do disposto no inciso I do § 10 do artigo 144 da Constituição Federal;

f) Lei nº 8.069/1990, artigos 5º, 87 e 130 - Estatuto da Criança e do Adolescente;

g) Lei nº 3.353/1888 - Lei Áurea.

Quanto à atuação da Justiça do Trabalho esta acontece por meio de seus órgãos: Ministério Público do Trabalho (MPT), Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), entre outros, interligados ao enfrentamento do trabalho escravo, através de fiscalização, apuração de denúncias, ajuizamento de Ações Cíveis Públicas, proposição de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), implantação de Políticas Públicas próprias, entre tantas outras formas de contenção da prática de trabalho escravo, tanto em área rural, quanto em área urbana.

O Ministério Público do Trabalho, com o objetivo de erradicar o trabalho em condições análogas às de escravo, criou a Coordenadoria de Erradicação do Trabalho Escravo, que investiga situações em que os obreiros são submetidos a trabalho forçado, servidão por dívidas, jornadas exaustivas ou condições degradantes de trabalho, como alojamento precário, água não potável, alimentação inadequada, desrespeito às normas de segurança e saúde do trabalho, falta de registro, maus tratos e violência.

Desta forma, o MPT realiza ações judiciais e extrajudiciais que promovem a punição do empregador, prevenção ao ilícito e a inserção do trabalhador no mercado de

trabalho com todos os direitos garantidos. Destacam-se três principais projetos de atuação do MPT neste sentido (Portal do MPT, 2014):

a) Repressão ao trabalho escravo: os exploradores poderão firmar Termo de Ajuste de Conduta com o MPT; condenação pedagógica, sancionatória e inibitória; os infratores responderão pelo crime do artigo 149 do Código Penal; os exploradores são incluídos no Cadastro de Empregadores do MTE.

A constatação de trabalho forçado na propriedade fiscalizada, e o consequente desvirtuamento da função social da propriedade, desencadeia processo de desapropriação do imóvel pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), observadas as Portaria nº 101, de 12/1/96, do MTE, a Lei nº 8.629/93 e a Lei Complementar nº 76, de 6/6/93.

Os responsáveis pela exploração são acionados na Justiça do Trabalho para ressarcimento dos trabalhadores e pagamento das indenizações. Também podem ser acionados na esfera criminal, pelo Ministério Público Federal ou pelo Ministério Público Estadual. A possibilidade está prevista no artigo 149 (reduzir alguém à condição análoga a de escravo – pena de reclusão de dois a oito anos), no artigo 197 e seguintes, especialmente os artigos 203 e 207 (crimes contra organização do trabalho), todos do Código Penal.

Por outro lado, a Lei nº 9.777, de 30/12/98, trouxe alterações no Código Penal Brasileiro sancionando aquele que alicia trabalhadores com o fim de mantê-los trabalhando em outras regiões, com pena de detenção de um a três anos e multa, que pode ser aumentada de um sexto se a vítima for menor de 18 anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência (Portal do MPT, 2014).

b) Resgatando a Cidadania: promover e garantir qualificação aos trabalhadores egressos; transformar as iniciativas do projeto em política pública; garantir a verdadeira libertação do obreiro; implementar, em âmbito nacional, com base em exemplo do Estado do Mato Grosso.

A erradicação do trabalho escravo é uma das ações prioritárias do MPT e visa reduzir o número de trabalhadores em situação de vulnerabilidade para o trabalho em condições análogas à de escravo e de trabalhadores resgatados reincidentes em empregos que oferecem tais condições. Visando a obtenção de maior eficiência e eficácia no alcance desses objetivos, decidiu-se criar o Programa Nacional “Resgatando a Cidadania”.

Esse projeto tem como principal objetivo: promover e garantir políticas de inclusão ou reinclusão dos trabalhadores egressos do trabalho escravo e/ou em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho. Busca, ainda, garantir a verdadeira libertação do obreiro, a partir do incremento da sua empregabilidade com a concessão de cursos de qualificação técnico-educacional (Portal do MPT, 2014).

c) Prevenção e Combate ao Aliciamento: enfrentar o tráfico de pessoas no trabalho escravo; acompanhar e regularizar o transporte dos trabalhadores; intensificar parcerias com as polícias e entidades regionais; coibir intermediadores da mão de obra que precarizam as relações de trabalho.

Na grande maioria dos casos de resgate, o obreiro é originário de outra localidade, tendo migrado para conseguir um emprego, após contratação por um intermediador, conhecido como “gato” ou “empreiteiro”. Com a abordagem do gato, que ilude os interessados com falsas promessas de bons salários e condições dignas, começa a via crucis do trabalhador, transportado de forma extremamente precária, com alto risco de acidentes já nesse percurso, sem qualquer tipo de documentação da contratação realizada, nem emissão de certidão liberatória pelas autoridades competentes, findando por se endividar e encontrar condições análogas à de escravo.

Buscando conferir regularidade à migração de obreiros, acompanhando o trabalhador para que não encontre no destino situações de superexploração, o MPT lançou em 2010, como base em exemplo desenvolvido em Minas Gerais, projeto nacional de prevenção

ao trabalho escravo e combate à intermediação ilegal de mão de obra no meio rural, em curso em diversas regionais do país (Portal do MPT, 2014).

Contudo, em caso de ocorrência de utilização ou exploração ilegal do trabalho de crianças e adolescentes com idade inferior a 16 anos, não obstante a necessidade de se exigir imediatamente a cessação das atividades, pondo-se fim a tal situação, é obrigatório assegurar-lhes a percepção de todos os direitos trabalhistas (contratuais e rescisórios) e previdenciários decorrentes do labor, pois, apesar de ser proibido legalmente o trabalho, efetivou-se na prática a prestação de serviços, gerando-se efeitos irreversíveis no tempo, de modo a inviabilizar o retorno ao *status quo ante*, notadamente diante dos prejuízos concretos e irreparáveis à criança e ao adolescente (Portal do MPT, 2014).

Reconhece-se, também por isso, ao lado dos direitos laborais típicos, o direito consequente à indenização por danos morais. Não fosse assim, estaríamos frente à hipótese tipificadora de enriquecimento sem causa, pois restaria premiado o infrator, ao agir ilícitamente, valendo-se do labor da criança e do adolescente, em situação flagrantemente ilícita e danosa. Em outros termos, não se poderia admitir o infrator ser beneficiado ou ter o seu patrimônio acrescido em razão do valor proporcionado pela utilização ilegal do trabalho infantil, sem arcar com as consequências jurídicas devidas (Portal do MPT, 2014).

A jurisprudência, sobre esse ponto, tem proclamado firme e pacificamente que:

Seria incompatível com os princípios da primazia da realidade e da proteção negar, por completo, eficácia jurídica ao contrato celebrado entre as Partes, em razão da menoridade do Reclamante. (...) Assim, o empregador que se beneficia dos serviços prestados pelo empregado menor deve arcar com os encargos correspondentes ao contrato de trabalho. (3ª T-TST-RR-449.878/98.5, Rel. Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 03.04.2002)

A limitação de idade é imposta em benefício do menor e não em seu prejuízo, razão pela qual o período de trabalho prestado antes dos 14 (quatorze) anos deverá ser computado como tempo de serviço para fins previdenciários. (STJ, Recurso Especial nº 356.459-RS, 6ª T, Rel. Ministro Fernando Gonçalves, DJU 24.06.2002)

Entende-se, o combate ao trabalho infantil, também, como exercício da função social da empresa, por força de sua responsabilidade empresarial, como será analisado a seguir.

2. O combate ao Trabalho Infantil como reflexo da Função Social e Responsabilidade Empresarial

Muito suscitada no âmbito jurídico é a função social, que possui três vertentes mais utilizadas no Direito: a função social da empresa, do contrato e da propriedade. A função social do contrato ocorre quando o contrato é celebrado e executado observando a livre circulação de riquezas, desde que respeitadas a dignidade da pessoa humana e a solidariedade. Quanto à propriedade, esta teria como característica intrínseca a função social (art. 5º, XXIII, CF), compreendendo o individual e o coletivo, admitindo ainda a propriedade pública, dos bens cuja apreensão individual configuraria um risco para o bem comum.

Mas antes de entrar na função social da empresa, vale traçar uma pequena contextualização histórica da função social como instituto de impacto jurídico-social. Estudos apontam que São Tomás de Aquino teria feito a primeira referência ao instituto. Segundo Eduardo Tomasevicius Filho “O conceito de função teria sido formulado pela primeira vez por São Tomás de Aquino, quando afirmou que os bens apropriados individualmente teriam

um destino comum, que o homem deveria respeitar”. (TOMASEVICIUS FILHO, 2003, p. 34).

Em seguida, a Função Social foi citada na Constituição do México em 1917 (conhecida como Quereta) no momento da tradição do estado liberal e emergência do estado social de direito. Fase esta de pós-guerra que introduzia os direitos sociais, trazendo limitações ao poder do Estado. Posteriormente, a Constituição da Alemanha em 1919 (Constituição de Weimar), no seu artigo 153, de forma mais elaborada, fora tendenciosa a função social da propriedade “a propriedade não é um direito, mas uma função social.” (TOMASEVICIUS FILHO, 2005, p. 199).

O constitucionalista italiano Santi Romano em 1977, ao conectar poder, deveres e direitos, elaborou o conceito de função social. “O constituinte estabeleceu a ideia de função social como poder-dever, que significa o exercício de um direito subjetivo, de tal modo que o indivíduo não contrarie o interesse público.” (TOMASEVICIUS FILHO, 2005, p. 201).

No Brasil, a Constituição de 1934 trouxe em seus artigos 115 e 143 normas sobre a ordem econômica, garantida a sua liberdade, dentro dos limites da justiça e as necessidades da vida nacional. Fase esta caracterizada pela passagem do estado liberal para o estado social. Tal característica fora recepcionada pelas constituições posteriores, surgindo os Direitos Humanos de segunda geração alinhados ao conceito de socialidade (responsabilidade social).

Contudo, foi a partir da Constituição de 1988 que se vislumbrou uma preocupação mais acentuada em proteger e atingir objetivos sociais bem definidos, atinentes à dignidade da pessoa humana e à redução das desigualdades. Elevaram-se os princípios e normas sociais ao *status* constitucional, fortalecendo a ordem social no país.

Na seara privada, as normas sociais presentes na constituição introduziram uma visão mais humanista ao direito empresarial e as relações corporativas, passando a inserir a empresa num contexto social.

Tem-se, então, o conceito de função social. Como afirma Fábio Konder Comparato:

A função social como o poder-dever de vincular a coisa a um objetivo determinado pelo interesse coletivo. Somente, os bens de produção cumpriram uma função social, entendido como os empregados nas atividades produtivas. Os bens de consumo, aqueles destinados ao uso pessoal, não teriam essa destinação. Conclui que “se se está diante de um interesse coletivo, essa função social da propriedade corresponde a um poder-dever do proprietário, sancionável pela ordem jurídica”. (COMPARATO, 1986, p. 75).

No mesmo entendimento, acrescenta, ainda, Tomasevicius Filho, ao afirmar que a função social:

(...) significa o exercício de um direito subjetivo, de tal modo que se atenda ao interesse público, não apenas no sentido de não impor restrições ao exercício desse direito, mas também no sentido de acarretar uma vantagem positiva e concreta para a sociedade. Dessa forma, entende-se a ideia de que a propriedade obriga ou que há um poder-dever de o indivíduo atender ao interesse público no exercício de seu direito subjetivo. (TOMASEVICIUS FILHO, 2003, p. 39)

Então, vislumbra-se a terceira vertente da função social e também objeto desta pesquisa: a função social da empresa. A empresa deixou de ser mera produtora ou

transformadora de bens que coloca no mercado. É, antes de tudo, um poder. Representa uma força socioeconômica determinada com uma enorme potencialidade de emprego e expansão.

O estado democrático de direito deixou de participar diretamente da produção e circulação de bens e serviços, deixando espaço para a livre iniciativa, que se transformou no projeto de desenvolvimento econômico da sociedade, que deve estar vinculado ao desenvolvimento social, buscando estabelecer um equilíbrio entre a ordem liberal e a ordem socialista.

A função social da empresa implica: a) os bens de produção devem ter uma destinação compatível com os interesses da coletividade; b) a produção e a distribuição de bens úteis à comunidade; c) gerar riquezas e empregos.

Importante vínculo de influência entre o Princípio da Função Social e o Princípio da Preservação da Empresa, que tem como fim a proteção e continuidade da atividade econômica como fonte de desenvolvimento da sociedade. Contudo, a função social não pode ignorar a função primeira da empresa: o lucro.

Para Tomasevicius Filho:

A função social da empresa constitui o poder-dever de o empresário e os administradores da empresa harmonizarem as atividades da empresa, segundo o interesse da sociedade, mediante a obediência de determinados deveres, positivos e negativos (TOMASEVICIUS FILHO, 2003, p. 40).

Vale citar três princípios norteadores da função social empresarial: a dignidade empresarial determina que, a atividade-fim da empresa, para ser alcançada, deve cumprir, durante o percurso, tanto a sua função econômica quanto a função social. A atividade deve ser equilibrada e sem nenhum abuso econômico. A boa-fé empresarial afirma que a empresa deve contratar de forma justa, reunindo normas e princípios éticos, buscando o equilíbrio do livre mercado com os interesses sociais. E a dignidade da pessoa humana, como princípio constitucional básico aplicado às normas de direito privado, e como afirma Kant, “moralidade e dignidade são as únicas coisas que não têm preço”.

Contudo, surge o paradigma da função social, a partir de uma visão econômica em contrapartida da visão social. Para a corrente que defende a análise econômica do direito, a empresa possui uma função social, mas não uma função de assistência social (filantropia). A função social jamais poderá ocupar a função econômica da empresa. Pois empresa sem lucro não sobrevive, deixa de funcionar.

Vilfredo Pareto, um dos principais representantes da análise econômica do direito, desenvolveu a Teoria da Eficiência ou Ótimo de Pareto, que pressupõe a existência de três premissas para que uma situação, no caso original uma economia, possa ser considerado eficiente: a) eficiência nas trocas; b) eficiência na produção; c) eficiência no mix de produtos. Para Pareto, a empresa cumpre sua função social quando atinge os seus objetivos, promovendo a manutenção ou crescimento de riqueza em seu entorno, sem que nenhuma das partes tenha incorrido em prejuízo.

Por outro lado, os estudos sociais apontam que a razão de ser da empresa não é produzir lucros nem fazer com que seus acionistas enriqueçam. A missão da empresa é produzir e distribuir bens e serviços, bem como criar empregos. Quanto ao lucro, a sociedade considera-o legítimo, entendendo-o como a justa recompensa a ser recebida pelos investidores que aceitam correr o risco de aplicar seu capital em um empreendimento produtivo.

Assim entende a Ministra Nancy Andrighi, relatora do Agravo Regimental no Conflito de Competência nº 110.250-DF, ao citar que:

A função social da empresa exige sua preservação, mas não a todo custo. A sociedade empresária deve demonstrar ter meios de cumprir eficazmente tal

função, gerando empregos, honrando seus compromissos e colaborando com o desenvolvimento da economia, tudo nos termos do art. 47 da Lei nº 11.101/05. (ANDRIGHI, 2010)

Para Fábio Konder Comparato:

Função, em direito, é um poder de agir sobre a esfera jurídica alheia, no interesse de outrem, jamais em proveito do próprio titular. Algumas vezes, interessados no exercício da função são pessoas indeterminadas e, portanto, não legitimadas a exercer pretensões pessoais e exclusivas contra o titular do poder. É nessas hipóteses, precisamente, que se deve falar em função social ou coletiva. (...) em se tratando de bens de produção, o poder-dever do proprietário de dar à coisa uma destinação compatível com o interesse da coletividade transmuda-se, quando tais bens são incorporados a uma exploração empresarial, em poder-dever do titular do controle de dirigir a empresa para a realização dos interesses coletivos (COMPARATO, 1996, p.65).

No Brasil, o conteúdo positivado da função social encontra-se nos artigos 7 e 170 da Constituição Federal. A função social da empresa representa uma ação positiva a ser realizada a partir da observância de um princípio básico na relação corporativa: a responsabilidade, e ambos correm juntos ao intuito de assegurar os Direitos Humanos no âmbito corporativo e, possuem, como objetivo lógico, o combate ao trabalho infantil.

A partir do entendimento sobre a função social, a sociedade passa a esperar um comportamento diferenciado da empresa, de forma coerente, com uma produção responsável, condutas éticas e produtos e serviços com qualidade, postos em mercado, além, claro, do lucro.

Alguns movimentos fomentaram tal comportamento, entre eles, a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento na Conferência Rio-92, a Declaração de Joanesburgo sobre Desenvolvimento Sustentável na Conferência de Joanesburgo, as Metas do Milênio e a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Logo, o termo Responsabilidade Social surge, então, para traduzir esta nova faceta que a empresa adotou no passar do tempo: o de compromisso com a sociedade, com a comunidade e o meio ambiente.

A responsabilidade social das empresas consiste na integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na interação com a comunidade. (TOMASEVICIUS FILHO, 2003, p. 46).

O Instituto Ethos conceitua responsabilidade social da empresa como:

A forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais. (INSTITUTO ETHOS, 2014)

A responsabilidade social está vinculada a todas as atividades da empresa que buscam não a finalidade lucrativa em primeiro plano, mas o desenvolvimento da comunidade externa (sociedade), bem como de seus funcionários, investindo em cursos de atualização e reciclagem, bem-estar e lazer, gerando um meio ambiente saudável e higiênico na empresa,

respeitando-se, sobretudo, as normas e princípios que asseguram a dignidade da pessoa humana.

O investimento no bem-estar da comunidade ainda representa uma válvula de escape fiscal para a empresa, que transfere seus impostos para a causa social. E, em muitos casos, um jogo de *marketing*, quando divulgam suas ações no intuito de atrair ainda mais consumidores e, com isso, obter mais capital. Estas são as chamadas “empresas verdes”, ou empresas sustentáveis. Logo, a própria responsabilidade social acaba voltando para a função precípua da empresa, o lucro.

Para Elizabeth de Melo Rico:

Uma das consequências de um projeto social bem-sucedido é o seu reconhecimento institucional, comunitário e social; em outras palavras, a construção de uma imagem positiva por meio de um investimento que contribuiu diretamente para a melhoria da vida comunitária, provocando impactos positivos na comunidade. As organizações empresariais têm como tendência financiar atividades, dando preferência àquelas relacionadas com os bens e serviços que produzem ou comercializam. Hoje há uma preocupação no sentido de avaliar até que ponto as práticas de responsabilidade social de uma empresa são percebidas pelo consumidor e reforçam a sua marca e como desenvolver um planejamento integrado no qual as ações sociais sejam incorporadas à valorização da marca da empresa. (RICO, 2004)

Importante frisar que a ideia de responsabilidade social está diretamente relacionada à ética nas relações. A ética define aquilo que é, teoricamente, bom para as pessoas, no condão de direcionar suas vidas de forma adequada em comunidade.

Juntamente com a ética, tem-se outro elemento necessário ao alcance da responsabilidade social: a transparência. A direção empresarial denota um sistema que assegura a todos os sujeitos da relação uma gestão organizacional com equidade, transparência, responsabilidade pelos resultados e respeito às normas impostas. Logo, a transparência relaciona-se à disponibilidade e livre acesso às informações da empresa.

Ementa: TRABALHADOR ACOMETIDO DE DOENÇA PROFISSIONAL. DISPENSA INJUSTIFICADA. RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA. DANOS MORAIS. - O ato de dispensa do empregado, logo após seu retorno do INSS, desprezando-se o tempo que lhe prestou serviço e contribuiu para a melhoria da atividade empresarial, não se constitui exercício de direito potestativo, e sim em exercício abusivo de um direito, por isso ilícito (art. 187, do NCC). A responsabilidade da empresa deve ir além do que dispõe a norma infraconstitucional, alcançando valores e princípios em prol do bem estar da sociedade e, principalmente, dos seus trabalhadores, proporcionando-lhes qualidade de vida e existência digna (CF/88 , arts. 1º , IV , 170 , III e VIII). Faz-se, portanto, necessária a compensação pelos danos morais provocados, pois a dispensa do empregado sem levar em consideração o seu estado de saúde, sem dúvida, se traduz em atos ofensivos à honra, moral e dignidade do autor.

(TRT-19 - RECURSO ORDINÁRIO RECORD 685200800819007 AL 00685.2008.008.19.00-7 (TRT-19) Data de publicação: 28/07/2009)

Dando continuidade ao entendimento de responsabilidade, tem-se outro aspecto a ser observado: a sustentabilidade. Esta se refere à preservação de recursos naturais e culturais para as presentes e futuras gerações. Logo, de forma englobada, a responsabilidade é o meio

para se atingir a função social da empresa, através da ética, da transparência, da sustentabilidade e do respeito às normas de conduta, a serem analisadas e seguidas.

A Norma ISO 26000 – diretrizes para a responsabilidade social, tem como objetivo fornecer diretrizes para organizações, independentemente do porte ou área de atuação, relativas a: a) identificação de princípios de responsabilidade social; b) integração, implementação e promoção de práticas socialmente responsáveis; c) identificação e envolvimento de partes interessadas; d) divulgação do comprometimento organizacional e desempenho social; e) contribuição para o desenvolvimento sustentável.

A ISO 26000 dispõe, ainda, sobre a responsabilidade pelos resultados (*accountability*), o comportamento ético, respeito pelos interesses dos *stakeholders*, respeito ao estado de direito, respeito às normas internacionais de comportamento, respeito pelos Direitos Humanos e ser transparente a respeito:

(1) da finalidade, natureza e localização das suas atividades; (2) da identidade de qualquer interessado em controlar as atividades da organização; (3) da maneira pela qual suas decisões são tomadas, implementadas e revistas, incluindo a definição dos papéis, responsabilidades, e autoridades de diferentes funções na organização; (4) das normas e os critérios com as quais a organização avalia seu próprio desempenho em matéria de responsabilidade social; (5) de sua atuação em questões de responsabilidade social relevantes e significativas; (6) das fontes, montantes e aplicação dos seus fundos; (7) dos impactos conhecidos e prováveis das suas decisões e atividades em seus parceiros, na sociedade, na economia e no meio ambiente; e finalmente, (8) de seus *stakeholders* e os critérios e procedimentos utilizados para identificá-los, selecioná-los e envolvê-los. (INSTITUTO ETHOS, 2014)

A ABNT NBR 16001 – Responsabilidade Social e Sistema da Gestão implica a implantação de um sistema de gestão de responsabilidade social pela organização, além de outros benefícios tanto para a empresa, quanto para os clientes e a comunidade. Pode-se citar: a valorização da empresa perante o mercado; a redução de riscos sociais, greves, acidentes de trabalho, e processos trabalhistas; implementação de valores organizacionais; transparência das práticas adotadas pela organização; valorização do fornecedor; maior facilidade de realização de parcerias; entre outros.

Essa norma aplica um conceito abrangente de responsabilidade social, incorporando as dimensões ambiental, econômica e social da sustentabilidade, bem como a participação dos sujeitos em todo o processo.

Quanto ao trabalho infanto-juvenil, a Norma SA 8000 foi alicerçada nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, e visa proporcionar: a) condições de trabalho adequadas; b) respeito aos direitos dos trabalhadores; c) alinhamento organizacional nos requisitos de responsabilidade social; d) trabalho em parceria com organizações trabalhistas e de direitos humanos; e) transparência das relações empregador x empregado x fornecedores x comunidade; f) padronização em todos os setores de negócio e em todos os países; g) incentivo que beneficie a comunidade empresarial e de consumidores por meio de uma abordagem na qual ambas as partes saiam ganhando.

A Norma AS 8000 está organizada em quatro seções, mas somente a seção IV introduz os requisitos de responsabilidade social a serem observados: 1) Trabalho infantil; 2) Trabalho forçado; 3) Saúde e segurança; 4) Liberdade de associação e direito à negociação coletiva; 5) Discriminação; 6) Práticas disciplinares; 7) Horário de trabalho; 8) Remuneração; 9) Sistema de gestão.

Portanto, a responsabilidade social também se vincula ao ambiente laboral adequado, livre de discriminação e que garanta ao trabalhador plenas condições de desenvolver seu ofício com liberdade e dignidade.

Ementa: RECURSO ORDINÁRIO - REINTEGRAÇÃO - EMPREGADO PORTADOR DE AIDS - RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA. Impossível colher prova mais robusta da discriminação contra o afetado do que sua dispensa imotivada, especialmente quando o exame demissional o considera apto para o trabalho. É a segregação silenciosa de quem busca livrar-se de um presumido problema funcional lançando o empregado portador do vírus HIV à conta do Poder Público e à sua própria sorte. Como participante de sua comunidade e dela refletindo sucessos e insucessos, ganhos e perdas, segurança e risco, saúde e doença, a empresa consciente de suas responsabilidades sociais atualmente já assimila o dever de colaborar na luta que amplamente se trava contra a AIDS e, através de suas lideranças, convencionou condições coletivas em que se exclui a exigência de teste HIV por ocasião da admissão no emprego ou na vigência do contrato, e veda a demissão arbitrária do empregado que tenha contraído o vírus, assim entendida a despedida que não esteja respaldada em comprovado motivo econômico, disciplinar, técnico ou financeiro. É isso sob o fundamento de que a questão envolve a vulnerabilidade da saúde pública, não podendo a categoria econômica furtar-se à responsabilidade social que inegavelmente detém. Além do mais, a inviolabilidade do direito à vida está edificada em preceito basilar (artigo 5º, caput, da Constituição Federal). Recurso a que se dá provimento. (TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 168200525302009 SP 00168-2005-253-02-00-9 (TRT-2). Data de publicação: 09/01/2007)

A responsabilidade social da empresa deve garantir, também, ao trabalhador, a sua manutenção de forma digna numa sociedade de massas. A empresa deve transgredir o âmbito interno de seu estabelecimento e atingir positivamente a vida de seus colaboradores nos aspectos mais básicos para a sua sobrevivência.

Ementa: JORNADA DE TRABALHO. CONTROLES DE FREQUÊNCIA. NÃO APRESENTAÇÃO INJUSTIFICADA. SÚMULA 338 DO TST. CONTESTAÇÃO, DEPOIMENTO PESSOAL E TESTEMUNHAS PATRONAIS. CONTRADIÇÃO. HORAS EXTRAS E INTERVALO INTRAJORNADA. PAGAMENTO DEVIDO. O suposto extravio dos controles de frequência não ficou comprovado, não servindo a tanto a Comunicação Policial trazida aos autos, pois convenientemente efetivada apenas depois da intimação da reclamada para contestar a ação. Por sua vez, os depoimentos das testemunhas patronais mostram-se frágeis a provar a jornada obreira defendida pela empresa, pois além de contraditórios entre si, igualmente mostram-se contraditórios com a contestação e com o depoimento pessoal da ré, cabendo registrar que até este último apresenta contradição com a defesa relativa à jornada, circunstância apta, por si só, a mitigar a veracidade das alegações empresariais quanto à matéria. DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REDUÇÃO INDEVIDA. Restando claro ao Juízo “que a reclamada não tratou sua empregada, ora reclamante, com o respeito e zelo, dos quais é merecedor todo trabalhador, tendo aviltado a dignidade humana da reclamante, uma vez se viu desempregada e sem assistência médica no momento que mais precisava de tal assistência (...), outra não pode ser a conclusão deste Juízo no sentido de que a atitude da reclamada em deixar desassistida sua empregada em momento de doença não condiz com a responsabilidade social da empresa vislumbrada pelo ordenamento jurídico pátrio vigente” (Exma. Juíza Idalia Rosa Da Silva), impondo-se, assim, a manutenção da sentença no aspecto, inclusive quanto ao valor fixado para a indenização, pois atende ao princípio da reparação integral, é suficiente a dissuadir o causador do dano em eventos futuros e permite à vítima

algum bem estar capaz de minorar os efeitos maléficos da lesão à sua dignidade. Recurso conhecido e não provido.

Página 2 de 295.410 resultados (TRT-10 - Recurso Ordinário RO 00935201310210005 DF 00935-2013-102-10-00-5 RO (TRT-10). Data de publicação: 24/01/2014).

Entende-se, então, que a função social, bem como a responsabilidade empresarial, são elementos indissociáveis, e que o desenvolvimento das metas da empresa guarda relação direta com o respeito necessário aos direitos e interesses comuns, da empresa e da sociedade, afastando-se totalmente a ideia de exploração voltada apenas ao lucro.

O estado e as empresas possuem o condão de assegurar os interesses coletivos, difusos, sem que haja prejuízo ao poder público, tampouco ao interesse dos particulares. Porém, só há que se falar em função social e responsabilidade empresarial se forem assegurados todos os direitos humanos na empresa, quanto às condições de trabalho, quanto ao combate de toda forma de discriminação, quanto ao combate de práticas nocivas, como o trabalho degradante, nas formas de trabalho infantil e trabalho escravo, e todas as práticas que vão contra os preceitos constitucionais de liberdade, igualdade e vida com dignidade.

Contudo, em caso de ocorrência de utilização ou exploração ilegal do trabalho de crianças e adolescentes com idade inferior a 16 anos, não obstante a necessidade de se exigir imediatamente a cessação das atividades, pondo-se fim a tal situação, é obrigatório assegurar-lhes a percepção de todos os direitos trabalhistas (contratuais e rescisórios) e previdenciários decorrentes do labor, pois, apesar de ser proibido legalmente o trabalho, efetivou-se na prática a prestação de serviços, gerando-se efeitos irreversíveis no tempo, de molde a inviabilizar o retorno ao *status quo ante*, notadamente diante dos prejuízos concretos e irreparáveis à criança e ao adolescente. Reconhece-se, também por isso, ao lado dos direitos laborais típicos, o direito consequente à indenização por danos morais (Portal do MPT, 2014).

A jurisprudência, sobre esse ponto, tem proclamado firme e pacificamente que:

Seria incompatível com os princípios da primazia da realidade e da proteção negar, por completo, eficácia jurídica ao contrato celebrado entre as Partes, em razão da menoridade do Reclamante.(...) Assim, o empregador que se beneficia dos serviços prestados pelo empregado menor deve arcar com os encargos correspondentes ao contrato de trabalho. (3ª T-TST-RR-449.878/98.5, Rel. Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 03.04.2002)

A limitação de idade é imposta em benefício do menor e não em seu prejuízo, razão pela qual o período de trabalho prestado antes dos 14 (quatorze) anos deverá ser computado como tempo de serviço para fins previdenciários. (STJ, Recurso Especial nº 356.459-RS, 6ª T, Rel. Ministro Fernando Gonçalves, DJU 24.06.2002)

Não fosse assim, estar-se-ia frente à hipótese tipificadora de odioso enriquecimento sem causa, pois restaria premiado o infrator, ao agir ilícitamente, valendo-se do labor da criança e do adolescente, em situação flagrantemente ilícita e danosa. Em outros termos, não se poderia admitir o infrator ser beneficiado ou ter o seu patrimônio acrescido em razão do valor proporcionado pela utilização ilegal do trabalho de meninos e meninas com idade inferior a 16 anos, sem arcar com as consequências jurídicas daí advindas: o cumprimento dos direitos trabalhistas e, também, o pagamento de indenização por danos materiais e morais.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objeto o trabalho infantil no Brasil. Foi desenvolvida pelo método hipotético-dedutivo, com a análise da literatura pertinente, da legislação específica e da jurisprudência voltada ao tema.

Destacou-se a legislação direcionada ao trabalho degradante, ressaltando-se uma natureza externa, advinda dos órgãos internacionais, como a Organização das Nações Unidas, a Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial da Saúde, e os tratados internacionais aos quais o Brasil resta signatário, bem como uma natureza de ordem interna, ao ver-se os reflexos da matéria no texto constitucional e nas leis ordinárias, em especial, o Estatuto da Criança e do Adolescente, que trazem como objeto a proteção integral da criança e seu desenvolvimento digno.

Ademais, o trabalho infantil também foi posto como espécie de trabalho degradante, o qual se desdobra em trabalho escravo ou em condições análogas à de escravo, e o trabalho penoso.

Viu-se que, o trabalho infantil, assim como o trabalho escravo, tem como característica, ser desenvolvido, em sua maioria, por pessoas negras e de baixa renda, o que desdobra um perfil aproximado desta categoria de trabalhadores.

Porque os empresários empregam menores de idade? Os estudos revelaram que os motivos que os levam a contratar menores estão relacionados diretamente à sua condição de explorado: o fato de se submeterem a baixos salários e regime disciplinar interno rigoroso, de não usufruírem de proteção e/ou benefícios, de não possuírem capacidade organizacional e reivindicatória, o que os tornam empregados com muitas obrigações e poucos direitos, e por não contarem com a defesa das instituições de classe, como os sindicatos.

E as famílias, o que pensam? O trabalho da criança e do adolescente das classes populares é visto no meio social como um mecanismo disciplinador, capaz de afastá-los das companhias malélicas e dos perigos da rua. A “escola do trabalho” é percebida como a verdadeira “escola da vida”, a criança é socializada desde cedo para ocupar o seu lugar em uma sociedade extremamente estratificada, onde lhe são reservadas as funções mais subalternas. As famílias temem a sedução das ruas, do dinheiro fácil, mas perigoso.

E as crianças? Muitas crianças gostam de trabalhar, mas não acham o trabalho divertido. É bom ter seu próprio dinheiro, ajudar em casa e ter alguma coisa para fazer. Aquelas que não gostam muito de trabalhar alegam que o trabalho é cansativo, pesado e perigoso. Nas cidades brasileiras, principalmente nas capitais, o exército de pequenos trabalhadores nas ruas chama a atenção de todos. São milhares de crianças e adolescentes vendendo balas nos sinais, nos bares e onde houver consumidores em potencial.

Diante de tais constatações, a empresa, no exercício de sua função social e por força de sua responsabilidade empresarial deve afastar qualquer forma de exploração de mão de obra infantil de suas dependências ou de sua cadeia produtiva.

O trabalho realizado por crianças e adolescentes, via de regra, ocorre em condições perigosas e/ou insalubres, à mercê de acidentes de trabalho, pois desenvolve atividades perigosas e até proibidas, como as de cunho sexual, além daquelas que possuem extensas jornadas de trabalho, requerendo um maior esforço físico da criança, sem os devidos equipamentos de proteção individual, comprometendo seu pleno desenvolvimento corporal. Logo, o trabalho infantil gera um prejuízo físico à criança.

A criança que trabalha, por se tratar de uma mão de obra barata para o empresário, e por ser a criança desqualifica curricularmente, recebe menos que um trabalhador formal adulto na mesma categoria. Ou seja, a criança desenvolve a mesma tarefa, numa mesma jornada de trabalho, mas com rendimentos inferiores aos de um adulto na mesma colocação. Logo, o trabalho infantil gera um prejuízo financeiro à criança.

E, por fim, esta criança, por não estudar, não se qualificar, não se profissionalizar, quando se torna um adulto não consegue concorrer no mercado de trabalho, com outros adultos que estudaram e se qualificaram. O adulto que foi uma criança que trabalhou, continua distante das melhores oportunidades de trabalho, o que acarreta em sua colocação em subempregos, com baixos rendimentos e sem oportunidade de carreira. Ou seja, o trabalho infantil gera um prejuízo mercadológico/profissional para a criança.

Verificou-se, com esta pesquisa, que a criança que trabalha se torna um adulto sem informação, sem qualidade e nem expectativa de vida, e que por ser rejeitado pelo mercado de trabalho, se torna um marginal social. Ou seja, um adulto analfabeto, desempregado, de saúde fragilizada e sem qualquer perspectiva.

Desta forma, o Trabalho Infantil é, na verdade, apenas a porta de entrada para problemas sociais muito mais graves, que duram no tempo, e que possuem o condão de afastar qualquer esperança de uma vida digna, saudável, economicamente sustentável e socialmente aceitável para estas pessoas.

REFERÊNCIAS

ANDRIGHI, Nancy. **Agravo Regimental no Conflito de Competência nº 110.250-DF**. Disponível em: <http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em 02 de jan de 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. **Proposta de Emenda à Constituição 358-A, de 2005**. Brasília: Senado Federal, 2005.

_____. **Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004**. Brasília: Senado Federal, 2004.

_____. **Decreto-Lei n. 1.237, de 2 de maio de 1939**: “Organização da Justiça do Trabalho”.

_____. **Lei n. 1.341, de 30 de janeiro de 1951**: “Lei Orgânica do Ministério Público da União” – MPU.

_____. **Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985**: “Lei da Ação Civil Pública”.

_____. **Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990**: “Estatuto da Criança e do Adolescente” – ECA. Brasília: Senado Federal, 1990.

_____. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**: “Consolidação das Leis do Trabalho” – CLT.

_____. **Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993**: “Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União” – MPU.

_____. **Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas – ABRAT**. Disponível em: <http://www.redeabrat.adv.br>. Acesso em 08 de jan de 2013.

_____. **Associação Latino-americana de Advogados Trabalhistas – ALAL**. Disponível em: <http://www.alal.com.br>. Acesso em 08 de jan de 2013.

_____. **Associação Luso-brasileira de Juristas do Trabalho – JUTRA**. Disponível em: <http://www.jutra.org>. Acesso em 08 de jan de 2013.

_____. **Rede de Estudos do Trabalho – RET**. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org>. Acesso em 08 de jan de 2013.

_____. **Superior Tribunal de Justiça. Agravo Regimental no Conflito de Competência nº 110.250(2010/0016441-3)**. Recorrente: VIPLAN - Viação Planalto Ltda. Recorrido: Viação Aérea São Paulo S/A VASP e outros. Relator: Ministra Fátima Nancy Andrichi. Brasília, 08 set. 2010.

CÂMARA LEGISLATIVA BRASILEIRA. **Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura (1956)**. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/>. Acesso em 2 de maio de 2014.

COMPARATO, Fábio Konder. **Função social da propriedade dos bens de produção**. Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro, São Paulo, n. 63, p. 71-79, 1986.

_____. **Estado, empresa e função social**. São Paulo, RT 732, p. 38-46, 1996.

CORDEIRO, Juliana Vignoli. **O MPT como promotor dos direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2006.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em <http://www.dudh.org.br/>. Acesso em: 2 de maio de 2014.

GRINOVER, Ada Pellegrini. **Significado social, político e jurídico da tutela dos interesses difusos**. Revista de Processo, n. 97, p. 9. Jan./mar. 2000.

INSTITUTO ETHOS. **O que é RSE?** 2010. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx>. Acesso em 2 de maio de 2014.

_____. **ISO 26000. Norma Internacional de Responsabilidade Social**. 2010. Disponível em: < <http://www.ethos.org.br/iso26000/>>. Acesso em 2 de maio de 2014.

MELO, Luis Antônio Camargo de. **Revista do Ministério Público do Trabalho. Premissas para um eficaz combate ao trabalho escravo**. Procuradoria-Geral do Trabalho, Volume semestral, Ano 1, nº 01, março, 1991. Brasília: Procuradoria Geral do trabalho, 1991.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Disponível em: <<http://portal.mpt.gov.br>>. Acesso em 10 de jan de 2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde**, 10a Revisão. v. 1. São Paulo: Centro Colaborador da OMS para a Classificação de Doenças em Português, 1995.

PRIORE, Mary Del. **História das crianças no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2013.

RICO, Elizabeth de Melo. **A responsabilidade social empresarial e o Estado: uma aliança para o desenvolvimento sustentável**. São Paulo Perspectiva. São Paulo, v. 18, n. 4, dec. 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392004000400009. Acesso em 2 de maio de 2014.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. **A função social da empresa**. Revista dos Tribunais, São Paulo, n 92, p 33-50, abr 2003.

_____. A função social do contrato: Conceito e critérios de aplicação. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília a. 42 n. 168, p. 201, out./dez. 2005.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em 01/06/2014.