

A Idade no Direito do Trabalho

PALESTRA PROFERIDA POR EVARISTO DE MORAES FILHO, EM 8 DE MARÇO DE 1978

1. **Tempo e direito** — Como é óbvio, o direito não inventa o tempo nem possui uma noção sua, própria, do que seja ele. Como já mostrou Rudolf Stammler, todos os fatos da natureza e da sociedade podem ser objeto de regulação pela norma jurídica. A matéria é fornecida pela realidade, pelos fatos naturais ou atos humanos, e o direito, mediante a opção por determinados valores, lhe dá forma, revestindo-a com o seu mandamento coercitivo.

No que nos interessa — a idade do direito do trabalho —, aproveita-se o direito das nações biológicas, fisiológicas e psicológicas das diferentes faixas etárias humanas. Entra também boa dose de usos e costumes, e de comportamento social, na opção que vai fazer a legislação social para fixar determinados critérios de capacidade jurídica, de ingresso e retirada das pessoas da população ativa. Como toda opção, esta também é discutível, sujeita a divergências e pontos-de-vista diversos.

2. **Idade e população ativa** — Normalmente, no Brasil, pode o indivíduo pertencer à população ativa, isto é, à sua força de trabalho, de 12 a 70 anos. Não que não possa ultrapassar e que não ultrapasse, legalmente, desta última idade. Mas é que, no contrato de trabalho, isto é, no exercício de trabalho mediante relação de emprego, pode o empregador requerer à Previdência Social, ainda que contra a vontade do empregado, que este seja aposentado compulsoriamente. Pode assim afastá-lo do seu emprego, passando à situação de aposentado ou retirado.

3. **Idade mínima** — Pelo art. 165, X, da Constituição em vigor (1967-1969) e pelo art. 403, da Consolidação das Leis do Trabalho, é proibido o trabalho ao menor de 12 anos. A lei (art. 402, da CLT) considera menor o trabalhador de 12 a 18 anos.

Infelizmente, tal disposição constitucional importa um retrocesso na história legislativa brasileira. Desde o Decreto nº 1.313, de janeiro de 1891, sancionado pelo Marechal Deodoro, já vinha fixada a idade mínima de 12 anos. A mesma coisa aconteceu com o Código dos Menores, de 1927. Depois de 1930, pelo Decreto nº 22.042, de 3 de novembro de 1932, elevava-se a proibição para 14 anos. Esta fora a idade adotada nas conferências internacionais do trabalho que regulavam a espécie.

As Constituições brasileiras, de 1934 a 1946, em obediência aos ditames internacionais, adotaram também o limite míni-

mo de 14 anos para o ingresso do menor na força-de-trabalho. Eis que, agora, em 1967, sob o fundamento de que havia um "niato nocivo" entre o término do antigo curso primário e a ocupação efetiva do menor, ficando este ao abandono, sem escola nem emprego, antecipou-se o ingresso do menor no mercado do trabalho. Curioso, no entanto, é que a mesma Constituição de 1967 acudira ao problema em outro dispositivo, determinando na alínea II, do § 3º, do art. 176, que o ensino primário é obrigatório para todos, dos sete aos quatorze anos, e gratuito nos estabelecimentos oficiais.

Esta realmente seria a melhor política a ser seguida, como ocorre nos países desenvolvidos. Procura-se, primeiro, dar ampla e cabal escolaridade ao menor, para só então admiti-lo na população ativa como peça produtiva. A novidade do número II, do § 3º, do art. 176 — boa, correta e perfeita — se casaria, sem deixar resto, com a proibição do emprego com menos de 14 anos. Desaparecia, pelo menos legalmente, o tão prolapado "hiato nocivo"...

4. **Trabalho do menor** — De 12 a 14 anos, no entanto, para o trabalho do menor, são exigidos: a) garantia de frequência à escola em nível primário pelo menos; b) serviços de natureza leve, não prejudiciais à sua saúde nem ao seu desenvolvimento normal (art. 403, § único). Proibem-se o trabalho noturno ao menor de 18 anos (de 22 às 5 horas), e os trabalhos insalubres, perigosos e penosos, além daqueles que possam ser prejudiciais à sua moralidade (arts. 404, 405, I e II). O § 3º, do art. 405, define quais os trabalhos prejudiciais à moralidade do menor; enquanto o art. 406 dá ampla autonomia ao Juiz de Menores para decidir a respeito.

5. **Duração do trabalho** — É a mesma comum dos adultos, isto é, de 8 horas diárias (art. 411, da CLT). Quando o menor trabalhar em mais de um estabelecimento, serão totalizadas as horas de trabalho até ao máximo legal (art. 414). São autorizadas por lei as prorrogações do trabalho, mesmo até 12 horas, com pagamento de percentual extraordinário e compensação com o total de horas trabalhadas na semana (art. 413). A prorrogação até 12 horas só em casos de força maior, devidamente comprovados.

6. **Admissão no emprego** — Ao menor será fornecida uma carteira especial de

trabalho e previdência social, após emissão de atestados da sua capacidade física e mental (arts. 415/421), tudo gratuitamente.

7. **A aprendizagem** — A Lei nº 5.274, de 1967, obriga os empregadores a ter em seu serviço um número de trabalhadores menores de 18 anos, não inferior a 5% nem superior a 10% do seu quadro de pessoal, percentuais esses calculados sobre o número de empregados que executem tarefas compatíveis com o trabalho de menor.

A menoridade trabalhista é considerada como o período normal de aprendizagem, que termina aos 18 anos. O art. 431, da CLT, enumera as exigências para que o menor possa ser aprendiz.

Como se sabe, no Brasil, faz-se essa aprendizagem através do SENAI e do SENAC, ou na própria empresa (*within industry*), mediante convênio com esses órgãos.

8. **Salário de menor** — Com o desaparecimento da proibição de diferença de salários por motivo de idade (art. 165, III, da Const. de 1969), como ocorria na Constituição de 1946, não existe inconstitucionalidade se uma lei ordinária autorizar o pagamento de salário mais baixo ao menor, ainda que não seja aprendiz. Foi o que aconteceu com a Lei nº 5.274, de 24 de abril de 1967, que logo se aproveitou da ausência de proibição do dispositivo constitucional.

A Lei nº 6.086, de 15 de julho de 1974, no entanto, revogou a Lei de 1967, restabelecendo o disposto no art. 80, da CLT, com os seguintes dizeres: "Ao menor aprendiz será pago salário nunca inferior a meio salário-mínimo regional durante a primeira metade da duração máxima prevista para o aprendiz do respectivo ofício. Na segunda metade, passará a receber, pelo menos, 2/3 do salário mínimo regional".

E determina o § único: "Considera-se aprendiz o menor de 12 a 18 anos sujeito a formação profissional metódica do ofício em que exerça o seu trabalho".

9. **Penalidade** — Como não podia deixar de ser, são rigorosas as penalidades contra os infratores da legislação reguladora do trabalho do menor (arts. 434/438, da CLT).

10. **Recibos** — **Prescrição** — Pode o menor firmar recibos pelos salários recebidos, mas lhe é proibido firmar recibo de quitação em se tratando de rescisão do

contrato de trabalho sem a assistência de seus responsáveis legais (art. 439).

Contra o menor de 18 anos não corre prazo prescricional, começando somente a correr depois de ele haver completado essa idade (art. 440).

11. **De 18 a 21 anos** — Aqui, diferentemente do Código Civil, presume-se autorizado o trabalho do trabalhador de menos de 21 e mais de 18 anos. Praticamente, a maioria trabalhista se dá aos 18 anos. Em caso de oposição paterna, poderá o trabalhador recorrer ao suprimento da autoridade competente (art. 446).

12. **Direito de estar em justiça** — A mesma coisa se dá com a capacidade judicial. Os maiores de 18 e menores de 21 anos poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem assistência de seus pais, tutores ou responsáveis (art. 792, da CLT).

13. **Aposentadoria** — A Constituição de 1967 alterou também a exigência de tempo de serviço para que a mulher possa obter a sua aposentadoria perante a Previdência Social. Contou-me pessoa muito chegada ao Presidente Castelo Branco, que este optara pelos 30 anos de serviço, com vencimentos integrais, adotando um meio termo entre os 35 comuns, exigidos até então, e os 25 que pleiteavam alguns Estados e muitas associações femininas. Tal dispositivo é o constante da alínea XIX, do art. 165, da Carta em vigor: "aposentadoria para a mulher, aos trinta anos de trabalho, com salário integral".

Sempre fomos contra tal dispositivo, por altamente discriminatório. As mulheres são mais longevas do que os homens e durante a sua vida profissional são proibidas de certos trabalhos penosos, perigosos e insalubres. Ademais, são elas mais necessárias no lar quando jovens, quando com filhos menores, quando realmente indispensáveis à vida de família. Pensando assim instituiu De Gaulle a política social da "femme au foyer", procurando manter a mulher em casa, com percepção de remuneração paga pela Seguridade Social.

Em cumprimento ao dispositivo constitucional, dispõe a legislação previdenciária que o homem poderá ser aposentado por tempo de serviço, com vencimentos integrais, aos 35 anos e a mulher aos 30. Quanto à aposentadoria por velhice, o limite do homem é de 65 anos, ao passo que a da mulher é de 60 (art. 8º, da Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973).

Autoriza o § 3º, do mesmo dispositivo: "A aposentadoria por velhice poderá ser requerida pela empresa, quando o segurado houver completado 70 anos de idade, ou 65, se do sexo masculino ou feminino, sendo, nesse caso, compulsória, garantida ao empregado a indenização prevista nos arts. 478 e 479 da Consolidação das Leis do Trabalho e paga pela metade". Isto é, meio mês para cada ano de serviço, não estável o empregado; um mês inteiro, se com mais de 10 anos de serviço efetivo.

A aposentadoria por tempo de serviço vem regulada pelo art. 10 da mesma Lei, consolidada pelo Decreto nº 77.077, de 24 de janeiro de 196 (arts. 37 e 41).

14. **Aposentadoria especiais** — Vêm elas reguladas pelos arts. 38, 39 e 40 da Consolidação das Leis da Previdência Social. Para as atividades penosas, insalubres e perigosas, exigem-se 15, 20 ou 25 anos pelo menos, conforme a atividade profissional assim consideradas por Decreto do Poder Executivo.

Os aeronautas aposentam-se com 45 anos de idade, desde que completados 25 de serviço efetivo.

Os jornalistas profissionais poderão aposentar-se aos 30 anos de serviço, com renda mensal não excedente a 95% do salário-de-benefício.

15. **Mão-de-obra dos maiores de 40 anos** — De algum tempo a estar parte, patenteou-se no Brasil o problema da mão-de-obra dos maiores de 40 anos de idade. Principalmente depois do advento da lei do Fundo de Garantia (1966-67), que tornou mais fácil a rotatividade profissional, vê-se por toda a parte o desprezo e o desinteresse para essa mão-de-obra, tida como

pouco produtiva e rotineira. Os anúncios para recrutamento fazem-se quase sempre em torno de jovens até 30 anos.

Sem entrar no âmago do problema — e sobre isso já fizemos toda uma conferência no Conselho Técnico, da Confederação Nacional do Comércio —, verifica-se desde logo o prejuízo que tal discriminação acarreta à economia brasileira, com perda de poder aquisitivo de grande parcela da população, além da sobrecarga que isso vai fazer recair sobre a previdência e a assistência social. Em verdade, competência produtiva não têm idades, como já o demonstraram as pesquisas e os testes científicos em todas as regiões do mundo. Mas a ojeriza pelos mais velhos é geral hoje na sociedade, como se o mundo atual, com todas as benesses de que tanto se aproveitam os jovens, não fosse obra exatamente das gerações que já passaram e estão acabando de passar. Lembrem-se os jovens da conhecida advertência de Marcel Proust, o grande romancista francês, falecido em 1922: "É com os adolescentes de ontem, que viveram bastante, que a natureza fabrica os seus velhos".

16. **Conclusão** — Antes de encerrarmos, devemos recordar ainda que para certas profissões impõe a legislação do trabalho limites mínimos e máximos para o seu exercício, como é natural. Ou melhor, cinge-se a legislação, como dissemos ao início desta palestra, em reconhecer os mandamentos da natureza. Ninguém, nenhum clube, vai querer um jogador de futebol aos 50 anos, nem um piloto aéreo aos 70. Para a estiva, por exemplo, exige-se a idade de 21 a 40 anos (art. 257, § 1º), sem o que não se obtém matrícula.

Eis aí, em rápida síntese, o que ocorre na legislação do trabalho e na previdenciária em relação à idade. Presume-se o homem capaz para trabalhar aos 12 anos e já inapto aos 70. Esta a faixa etária de limites extremos, normalmente a que mais contribui para a população ativa, e sobre ela, mais se debruça o direito — *id quod plerumque accidit* —, pois é sempre ou quase sempre, dessas coisas médias que cuida o direito...

1978 / 1979

EXTENDA A SUA MÃO

Lema do Presidente do R. I. Clem Renauf, do R. C. de Nambour, Queensland, Austrália.

ROTARY EM AÇÃO — ROTARY EM EXPANSÃO

Lema do Governador Omar da Silva Araujo, R. C. de Niterói, RJ.

ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

CONVOCAÇÃO

De conformidade com os Estatutos e Regimento Interno do clube, estamos convocando os sócios para a Assembléia Geral Extraordinária a ser realizada no próximo dia 7 de junho, quarta-feira, às 12.15 hs. em reunião plenária, no Salão de Festas da Real Sociedade Clube Ginástico Português, com o quorum de 1/3 e as deliberações tomadas pelo voto de 2/3 dos sócios presentes para

- Aprovação do relatório da Diretoria da Fundação dos Sócios do R. C. do Rio de Janeiro referente ao exercício de 1977.
- Apreciar o balanço de contas, lucros e perdas durante o ano de 1977, com o devido parecer do Conselho Fiscal.
- Apreciar o relatório de autoria da firma Price Waterhouse.