

**DIREITOS E BENESSES AO
TRABALHADOR ESTUDANTE NO
ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO**

Renato de Sousa Resende⁴

1. INTRODUÇÃO

Este artigo foi inicialmente elaborado para desenvolvimento de desafiante tema proposto pelo professor Mario Garmendia Arigón, da Universidade da República de Montevideo, acerca de facilidades para os trabalhadores estudantes na legislação brasileira.

Nesse contexto, imagina-se a expressão “legislação brasileira” concebida de modo amplo, não apenas por um viés estritamente positivista reflexivo da atividade legiferante da União Federal, a quem compete dispor privativamente sobre Direito do Trabalho, segundo o artigo 22, I da Constituição da República Federativa do Brasil, mas também sob o parâmetro da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, abrindo espaço ao intérprete da norma para ocupar, em solidariedade, o papel de agente promotor da concretização dos direitos humanos sociais do trabalho.

Igualmente, imagina-se a expressão sob os nortes da hierarquia dinâmica das normas trabalhistas⁵, da

⁴Graduado em Direito pela Universidade de São Paulo (1990). Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (maio/2016). Mestre em Direito das Relações Sociais, sub área Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2010). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC Minas Virtual (2008). Juiz do Trabalho desde 1996, titular da 2ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas/MG (TRT 3ª Região), desde 2006.

⁵Reputa-se conveniente efetuar transcrição do ensinamento do ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado: “o critério normativo hierárquico vigente no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo para seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo trabalhista. À medida que a matriz teleológica do Direito do Trabalho aponta na direção de conferir solução às relações empregatícias segundo um sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação

econômico-social de emprego - objetivando, assim, a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador -, prevalecerá, tendencialmente, na pirâmide hierárquica, aquela norma que melhor expresse e responda a esse objetivo teleológico central trabalhista. Em tal quadro, a hierarquia de normas jurídicas não será estática e imutável, mas dinâmica e variável, segundo o princípio orientador de sua configuração e ordenamento.

O princípio direcionador basilar do Direito do Trabalho, que melhor incorpora e expressa seu sentido teleológico constitutivo, é, como visto, o *princípio da norma mais favorável ao trabalhador*. Assim, aplicar-se-á ao caso concreto – sendo naquele caso hierarquicamente superior – a norma mais favorável ao empregado. O vértice da pirâmide normativa, variável e mutável – ainda que apreendido segundo um critério permanente –, não será a Constituição Federal ou a lei federal, necessariamente, mas a norma mais favorável ao trabalhador. Não há, assim, contradição inconciliável entre as regras heterônomas estatais

progressividade dos direitos trabalhistas de acordo com o artigo 7º, “caput” da Constituição brasileira⁶, do artigo 2º do Pidesc – Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e do artigo 26 da Convenção Americana dos Direitos Humanos, bem como à luz da cláusula aberta do artigo 5º, § 2º⁷ do mesmo diploma constitucional, a qual abre espaço ao chamado “bloco de constitucionalidades”, como descrito por

e regras autônomas privadas coletivas (entre o Direito do Estado e o Direito dos grupos sociais), mas uma espécie de harmoniosa concorrência: a norma que disciplinar uma dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador prevalecerá sobre as demais, sem derrogação permanente, mas mero preterimento, na situação concreta enfocada” (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. - 18 ed. - São Paulo: LTr, 2019, pp.212 e 213)

⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

⁷ § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

⁸ “... Parece haver uma tendência em expansão do conteúdo trabalhista das Constituições, se não – ou não só – pelo aumento do seu conteúdo trabalhista direto, mas pelo crescimento de seu conteúdo indireto. Este se produz pelo acolhimento de declarações, pactos e tratados de direitos humanos que contêm direitos trabalhistas, que vêm assim engrossar o conteúdo trabalhista da Constituição que os acolhe.

Forma-se assim o que certa doutrina constitucional chama de *bloco de constitucionalidades*, que inclui o texto propriamente dito da Constituição mais as declarações, pactos e tratados por ela acolhidos. Não obstante, a expressão pode dar lugar a equívocos, uma vez que na Espanha o Tribunal Constitucional utiliza essa mesma expressão com

Oscar Ermida Uriarte⁸ e que no Brasil foi advogado, entre outros, por Celso Lafer e Flávia Piovesan⁹.

Com esses critérios, é que se pretende expor o tema, não apenas pelo ângulo da disciplina constitucional e pelo regramento da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, principal norma infraconstitucional regente das relações de emprego, mas também sob o viés da autonomia privada coletiva, ainda que,

outro sentido: que inclui a Constituição e leis de desenvolvimento constitucional necessárias à aplicação de seus preceitos” (URIARTE, Oscar Ermida. *in* RODRIGUES, Américo Plá (coord). Estudos sobre as fontes do direito do trabalho – grupo das quartas-feiras. São Paulo: LTr, 2006, p.75).

⁹ Não se deve estranhar tal inteligência visto, cada vez mais, ganhar força a absorção da Constituição como um corpo aberto, não-formal, conjunto normativo que contém disposições, princípios e valores em consonância com a Constituição de 1988 ainda que esteja fora do texto da Constituição documental. O bloco de constitucionalidade é, assim, a somatória daquilo que se adiciona à Constituição escrita, em função dos valores e princípios nela consagrados. O bloco de constitucionalidade imprime vigor à força normativa da Constituição e é por isso parâmetro hermenêutico, de hierarquia superior, de integração, complementação e ampliação do universo dos direitos constitucionais previstos, além de critério de preenchimento de eventuais lacunas. (LAFER, Celso. *A internacionalização dos direitos humanos: Constituição, racismo e relações internacionais*. Barueri/SP: Manole, 2005. p. 16-17). Em igual linha de compreender a constituição como corpo aberto de princípios e valores que se abre à normatividade externa e interna no sentido de progressividade e não retroação dos direitos humanos, autores como Flávia Piovesan (PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 7. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 73) e Germán J. Bidart Campos (CAMPOS, Germán J. Bidart Campos. *El derecho de la Constitución y su Fuerza Normativa*. Ediar, 1995, p. 264).

por este último ponto, ressaltando alguns poucos aspectos variados segundo a categoria retratada.

Faz-se, contudo, em primeiro instante, uma breve justificativa por que o tema em si revela-se desafiador, como retratado no parágrafo de abertura.

No Brasil, ainda e infelizmente, os principais esforços quando se discorre sobre o trabalho de jovens são direcionados para a prevenção e erradicação do trabalho infantil. O Observatório da Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, lançado em julho último pela Procuradoria Geral do Trabalho, em Brasília, com dados oriundos de repositórios públicos e oficiais integrantes do Sistema Estatístico Nacional, abrangente de informações de pesquisas e levantamentos censitários do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas – IBGE e das áreas da educação, saúde, trabalho e previdência social, justiça e assistência e desenvolvimento social, com dados integrados e acessíveis para todas as localidades brasileiras, revela a persistência de um panorama desolador.

Com efeito, entre 2007 e 2018, foram recebidas 300 mil notificações de acidentes de trabalho com crianças e adolescentes até 17 anos e, no mesmo interregno, houve registro de 42 óbitos causados por acidentes laborais na faixa etária de 14 a 17 anos. Em 2017, cerca de 588 mil crianças com menos de 14 anos trabalhavam em atividades agropecuárias e 480 mil estudantes do 5º e 9º anos do ensino fundamental declararam¹⁰ trabalhar fora de casa. Houve, outrossim, a identificação de 2.487 pontos vulneráveis à exploração sexual comercial de crianças e adolescentes nas rodovias e estradas federais durante o biênio 2017-2018.

Com esse quadro, a preocupação ao tratar do assunto de facilidades para estudantes deve estar em paralelo ao alcance maior da promoção e preservação do trabalho digno e com o cumprimento da meta 8.7¹¹ da Agenda 2030 para o trabalho sustentável, implementada pela Organização das Nações Unidas.

¹⁰<http://www.dmtemdebate.com.br/mpt-e-oit-lancam-o-observatorio-da-prevencao-e-erradicacao-do-trabalho-infantil-no-brasil/> (Acesso em 31 de agosto de 2019)

¹¹“Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a

escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas”.

2. A PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

A analisar o artigo específico designado pelo legislador constitucional para relacionar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, nota-se não haver, nos incisos do artigo 7º, nenhuma extensa atenção quanto à proteção do trabalho ou à formação do jovem adolescente, muito menos com relação a fornecimento de facilidades para estudantes.

Apenas em dois incisos pode-se vislumbrar algum nexos com essa etapa do desenvolvimento do ser humano. O inciso XXV, o qual dispõe como direito à “assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas” e, nesse ponto, vai de pronto uma crítica ao fato de que a emenda constitucional 53 de 19 de dezembro de 2006, aparentemente, trouxe um retrocesso, muito embora haja a vedação clara do “caput” do artigo 7º e a

existência de cláusula pétrea (artigo 60, §4º, IV¹²), pois até então a proteção estendia-se até os seis anos de idade.

Acerca desse dispositivo, registra-se que Arnaldo Süssekind o catalogou entre os direcionados à proteção à maternidade e à paternidade, juntamente com os de números XVIII (licença à gestante) e XIX (licença paternidade), externando seu entendimento de tratar-se de prestação estatal positiva: “essa assistência não figura no texto como obrigação patronal, mesmo porque o dever do Estado com a educação alcança o “atendimento em creche e pré-escola às crianças de zero a seis anos de idade” (art. 208, n. IV, da Const.). A obrigação dos empresários, como lembra Marly Cardone, concerne aos berçários de que cogita o art. 400¹³ da CLT”¹⁴

Sem adentrar na possibilidade da concreção de direitos fundamentais pela via horizontal, em que todos cooperam e assumem a responsabilidade pela sua promoção, especialmente porque se consideram objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, entre

¹²Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta: ... § 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: I - a forma federativa de Estado; II - o voto direto, secreto, universal e periódico; III - a separação dos Poderes; IV - os direitos e garantias individuais.

¹³Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

¹⁴SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito constitucional do trabalho. 3 ed. (ampl. e atual.) - Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 285).

outros, os de construção de uma sociedade justa e solidária, de garantia do desenvolvimento nacional e do compromisso com o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras (artigo 3º, I, II, III e IV da Constituição da República) – objetivos esses não dependentes apenas do Estado para sua implementação –, é necessário mencionar que a lei 13.467/2017, designada como “reforma trabalhista”, pôs o artigo 400 da CLT entre os não suscetíveis à redução ou supressão por acordo ou convenção coletiva de trabalho, a teor do artigo 611-B, XXX.

Outro inciso incluído na topografia do artigo 7º é o XXXIII, instituidor de obrigação de não fazer, qual seja, “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”.

Como se nota, é dispositivo de especial relevância no concernente ao impulso ao trabalho digno e decente, além de carregar alusão à aprendizagem sobre a qual se discorre um pouco mais, adiante.

Tal dispositivo, está albergado, outrossim, pela indisponibilidade absoluta quando do exercício da autonomia privada coletiva, pois o artigo 611-B da CLT¹⁵ reforça, no inciso XXIII, a “proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos” e também impede dispor-se sobre “medidas de proteção legal de crianças e adolescentes” (inciso XXIV).

Não obstante a parca referência do artigo 7º constitucional a benesses instituídas para exercício pelos estudantes ou para promoção de seu trabalho digno, em outros termos, vale repisar não ser a geografia da norma ou sua interpretação isolada algo a impedir a integração pela legislação inferior ou por outros princípios albergados no texto constitucional. Nesse diapasão, foi grande o cuidado do legislador constitucional com o incremento humano nessa faixa etária no tocante à educação e à profissionalização.

O artigo 6º da Constituição disciplina um conjunto de direitos

¹⁵“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de

trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: ...”.

sociais¹⁶ e, entre eles, estão o direito ao trabalho, à educação, à saúde e ao lazer, os quais possuem eficácia normativa e axiológica igual a todos os outros direitos fundamentais¹⁷. Sobre eles, obviamente, há instituição de uma rede de ação estatal, com prestações positivas e verticais no sentido de sua execução.

Com efeito, podemos pensar nas competências legislativas, em que, pelo artigo 22, XXIV, impõe-se à União competência privativa para legislar sobre “diretrizes e bases da educação nacional”, em que, pelo artigo 23, V, fixa-se competência comum dos entes federativos para “proporcionar os meios de acesso à cultura, à educação e à

ciência”, em que, pelo artigo 24, IX e XV, estabelece-se competência concorrente da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para “legislar sobre educação e cultura”, além da “proteção à infância e à juventude”. Ademais, a importância do ente público municipal para regulação de políticas locais em favor do emprego juvenil e sua boa formação, com supedâneo no artigo 30, I.

Além disso, não se olvida a gestão democrática do ensino, na qual o ensino profissional e a qualificação para o trabalho estão embutidos, pois envolvem a ideia não apenas da colaboração entre níveis de poder público¹⁸, mas também de participação social (artigos 205¹⁹, 206, I, II e VI²⁰ e 227 da Constituição republicana), indo além da dependência de prestações estatais positivadas, mas reconhecendo

¹⁶“são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

¹⁷“A análise comparativa entre o sistema de direitos fundamentais brasileiro e outros ordenamentos constitucionais, especialmente no que concerne aos direitos sociais, acentua uma certa posição de vanguarda da Constituição de 1988, que, ao consagrar os direitos sociais como direitos fundamentais, dotou-os de uma supremacia e uma força normativa axiológicamente superiores, decorrentes exatamente dessa posituação no texto constitucional, o que resultou na tendência de se reconhecer aos direitos sociais, pelo menos em termos gerais, o mesmo regime jurídico-constitucional estabelecido para os demais direitos fundamentais, observadas as peculiaridades de cada direito. Esse regime jurídico reforçado distingue a proteção constitucional dos direitos sociais no sistema brasileiro do quadro normativo vigente em outros países, onde, ainda que previstos no texto constitucional, são vistos com uma eficácia bastante mais restrita e, em casos mais extremos, chega-se mesmo a lhes negar o caráter de

autênticos direitos fundamentais. Essa limitação de eficácia decorre, principalmente, de uma densidade normativa alegadamente mais baixa dos preceitos que dispõem sobre direitos sociais, tornando habitual o argumento acerca da necessária e prévia *interpositio legislatoris* como requisito para a definição do âmbito de proteção dos direitos sociais” (SARLET, Ingo Wolfgang. *In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F; SARLET, Ingo W; STRECK, Lenio L. (Coords.). Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013, p.535)

¹⁸Art. 211. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizarão em regime de colaboração seus sistemas de ensino.

¹⁹A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

²⁰Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola; II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber; ... ; VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei.

a autonomia como difundida no âmbito societário.

No tocante ao artigo 227, em específico, é estatuído ser dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, direitos tais como os de educação e de profissionalização, além dos direitos ao respeito e à convivência comunitária, colocando-os a salvo de toda forma discriminatória e de violência e opressão.

Nesse diapasão, consoante o princípio da juridicidade, independente de lei específica, a Administração está autorizada a aplicar os valores e princípios albergados pela Constituição da República e pode exercer sua função normativa. Aliás, esta autorização configura um poder-dever e é um vetor máximo para ressaltar valores consagrados no ordenamento jurídico em vigência.

Não se pode olvidar, por outro lado, o artigo 205 da Constituição da República estatuir ser a educação não somente obrigação do Estado; esta deve ser promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando, inclusive, à qualificação para o trabalho.

Por corolário, a eficácia dos direitos fundamentais, neles incluído o direito à educação e à profissionalização, é horizontal, a todos da sociedade competindo sua implementação, não bastando apenas a dependência de prestações públicas, em regime verticalizado. Se a educação é primacialmente dever do Estado, também cabe aos cidadãos e à livre iniciativa contribuir e colaborar para que ela se mantenha.

3. A DISCIPLINA DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO²¹

²¹A respeito da evolução legislativa da proteção ao menor, veja-se a percuciente descrição feita pela saudosa Alice Monteiro de Barros: “Na América Latina, afora as disposições restritivas contidas nas Leis das Índias, o Brasil foi o primeiro país que expediu normas de proteção ao trabalho do menor. E assim é que, em 1981, o Decreto n. 1.313, publicado no governo do Marechal Deodoro da Fonseca, dispunha sobre o trabalho do menor que trabalhava nas fábricas situadas no Distrito Federal. Afirma-se que esta lei não foi aplicada, por falta de regulamentação. Em 1917, o Decreto Municipal n. 1.801 estabeleceu medidas de proteção aos menores que trabalhavam no Rio de Janeiro, mas sua aplicação também foi considerada “letra morta”, à semelhança do que ocorreu com o Decreto n.

16.300, de 1923, que vedava o trabalho dos menores de 18 anos por mais de seis horas em 24 horas. Finalmente, em 1927, o Decreto n. 17.943-A aprovou o Código de Menores, proibindo o trabalho dos menores de 12 anos e o trabalho noturno aos menores de 18 anos; o emprego de menores de 14 anos, em praça pública, ficou também proibido. Em seguida, vieram os Decretos n. 22.042, de 1932, limitando a 14 anos a idade mínima para o emprego de menores na indústria, o Decreto n. 423, de 1935, que ratificou as Convenções Internacionais da OIT n. 5 e 6, o Decreto n. 6.029, de 1940, sobre instituição de cursos profissionais e o Decreto-Lei n. 3.616, de 1941, instituindo a Carteira de Trabalho do menor, extinta em 1969, com a Carteira de Trabalho e Previdência Social comum aos

Passando ao nível da legislação infraconstitucional, podem ser arrolados os seguintes dispositivos em que há tratamento diferenciado e isonômico²² ao menor: (a) exceção da faculdade empresarial de definição da época da concessão de férias, conforme seus interesses (artigo 136, “caput”²³), pois o estudante menor de dezoito anos tem direito a fazer coincidir seu período de gozo com o de suas férias escolares, além de, como integrante de família que trabalhe para um mesmo empregador, poder delas usufruir junto a seus familiares (se disso não resultar prejuízo para o serviço), de acordo com os parágrafos 1º e 2º do artigo 136; (b) a vedação da rescisão contratual do menor sem a assistência de responsáveis legais,

adultos e menores. Em 1943, editou-se a CLT, contendo um capítulo destinado à proteção do menor, complementada por várias leis sobre a temática, sobretudo no tocante ao aprendiz e, em 1990, com a Lei n. 8.069, publicou-se o Estatuto da Criança e do Adolescente, cujos art. 69 e 70 são dedicados ao “Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho” (BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controversos e tendências*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008, pp.307e 308).

²²Recorda-se aqui da dupla dimensão do princípio da isonomia. A primeira dimensão, objetiva, corresponde a do artigo 5º, “caput” da Constituição da República em que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”. A segunda dimensão é aquela de direito material ou subjetiva em que se reconhece a igualdade na medida das desigualdades, ou seja, trata-se desigualmente os

sem a qual não se operam os efeitos da quitação (artigo 439 da CLT); (c) a não fluência do prazo prescricional para menores de 18 anos (artigos 440 da CLT e 10, par. único da lei 5.889/1973); (d) a hipótese de interrupção contratual, sem prejuízo salarial, nos dias em que o trabalhador estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (artigo 473, VII da CLT), o que vale, inclusive, para não acarretar prejuízo ao cálculo do número de dias de gozo de férias (artigo 131, I da CLT); (e) a assistência (representação em casos de menores de 16 anos, quando de controvérsias sobre contratos de aprendizagem) no ajuizamento de ação, pelos representantes legais, ou, na falta

desiguais na medida de sua desigualdade. É a que dá fundamento, com base nos direitos econômicos e sociais, às ações afirmativas. Em última instância, pode-se pensar no reconhecimento das desigualdades dentro da perspectiva do processo de afirmação dos direitos humanos como posto por Norberto Bobbio: *Passadas as etapas iniciais de positivação e declarações de direitos, a de generalização deles mediante o princípio da igualdade e de seu corolário lógico, o princípio da não discriminação e a da internacionalização, passa-se, por fim, à especificação, que “assinala um aprofundamento da tutela, que deixa de levar em conta apenas os destinatários genéricos – o ser humano, o cidadão – e passa a cuidar do ser em situação – o idoso, a mulher, a criança e o deficiente”* (BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer – Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, 3ª reimpressão, p. 11).

²³“Art 136. A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador”.

deles, pelo Ministério Público do Trabalho, ou, ainda, pelo Ministério Público Estadual ou curador nomeado pelo juiz do trabalho (artigo 793 da CLT).

O capítulo IV da CLT cuida da proteção do trabalho ao menor. Nele há repetição de disposições constitucionais, como a proibição do trabalho ao menor de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos quatorze anos, bem como a proibição de sua atividade em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários que não permitam a frequência à escola (artigo 403). Do mesmo modo, a vedação ao trabalho noturno, considerado aquele entre 22h e 5h em ambiente urbano (artigo 404) ou aquele executado entre 21h e 5h, na lavoura e entre 20h e 4h, na pecuária (artigos 7º e 8º do Decreto-lei 5.889/1973).

O comando do parágrafo único do artigo 403 é mais bem esmiuçado, em nossa opinião, com a regulamentação dada à convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação²⁴).

Em se pensando sobre proteção à saúde do trabalhador menor de dezoito anos e com base no princípio da proteção integral à criança e ao adolescente, especialmente para efeitos dos artigos 3º, “d” e 4º da norma internacional, há, no decreto 6.481 de 12 de junho de 2008, ampla listagem, periodicamente revista, com a descrição das piores formas de trabalho infantil, sendo excetuados trabalhos técnicos ou administrativos fora das áreas de risco à saúde, à segurança e à moral.

Incluem-se entre as piores formas de trabalho infantil, para efeitos do artigo 3º, alíneas “a”, “b” e “c” da Convenção 182: todas as formas de escravidão ou práticas análogas, tais como venda ou tráfico, cativoiro ou sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou obrigatório; a utilização, demanda, oferta, tráfico ou aliciamento para fins de exploração sexual comercial, produção de pornografia ou atuações pornográficas; a utilização, recrutamento e oferta de adolescente para outras atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de drogas; e o recrutamento forçado ou compulsório de adolescente para ser utilizado em conflitos armados.

²⁴Aprovada pelo decreto legislativo 178, de 14 de dezembro de 1999, promulgada pelo decreto

3.597, de 12 de setembro de 2000 e com vigência nacional em 2 de fevereiro de 2001.

Há, ainda, a vedação à atividade em locais e serviços perigosos ou insalubres (artigo 405, I) e em locais prejudiciais à sua moralidade, considerados tais, a teor do parágrafo terceiro do artigo 405, as prestadas em: teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, “dancings” e estabelecimentos análogos; em empresas circenses, em funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes; em produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral; aquele consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

O trabalho exercido em ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do juiz da infância e juventude (“juiz de menores”, na linguagem original e não revisada da CLT), desde que verificado que a ocupação não trará prejuízo à formação moral e seja indispensável à própria subsistência do menor ou à de seus genitores, avós ou irmãos.

A esse respeito, é relevante destacar ter ocorrido em 27 de setembro

de 2018 o julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5326, para suspensão de eficácia de normas conjuntas dos órgãos judiciários e do Ministério Público nos Estados de São Paulo e de Mato Grosso, dispondo sobre a competência da Justiça do Trabalho para concessão de autorização de trabalho artístico para crianças e adolescentes, tendo sido entendido pertencer à Justiça comum estadual a jurisdição para tanto²⁵.

Também é proibido ao menor, tal qual para a mulher, o trabalho em serviço que demande o emprego de força muscular superior a vinte quilos para trabalho contínuo ou vinte e cinco quilos para trabalho ocasional, não se compreendendo nessa proibição o transporte de material por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou por aparelhos mecânicos (artigos 405, §5º e 390 da CLT).

Nesse tocante, recorda-se do Estatuto da Criança e do Adolescente – lei 8.069/1990, cujo artigo 67, além de consignar a proibição do trabalho do menor em jornada noturna, em atividades perigosas e insalubres, ou em locais prejudiciais à formação, ao

²⁵<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=391020> (acesso em 1º de setembro de 2019)

desenvolvimento físico, psíquico, moral e social ou, ainda, realizado em locais e horários que não permitam a frequência à escola, veda, também, o trabalho penoso, noção que, à falta de melhor elucidação no ordenamento positivo nacional, é integrada pelo disposto na Recomendação 95 da OIT, direcionada primeiramente à proteção do trabalho da mulher.

Na Recomendação 95, trabalho penoso consiste em obrigar a levantar, puxar e empurrar grandes pesos ou que exija um esforço físico excessivo e não costumeiro, inclusive o fato de permanecer de pé durante longo tempo.

A nosso ver, parece possível haver prejuízo ao desenvolvimento físico admitir-se como normal o dispêndio de força muscular de vinte quilos durante o padrão de jornada básico adotado na Constituição Brasileira (artigo 7º, XIII) de oito horas diárias e 44 semanais.

Necessário, portanto, aplicar-se adequada e razoavelmente o comando do artigo 405, §5º da CLT, não somente com vistas ao indicado no artigo 390, em norma protetiva do trabalho feminino, mas em atenção ao artigo 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente, à Recomendação 95 da OIT, além do próprio artigo 227 da Constituição da

República que protege, entre outros, o direito à saúde, à educação e repudia a exploração e o tratamento negligente e cruel. Ora, a submissão de um ser em desenvolvimento a constante emprego de força, durante a jornada consagrada no direito pátrio, certamente causa prejuízos em termos de cansaço para posterior dedicação aos estudos e à formação, além de começar precocemente exposição que, cumuladamente, pode levar a malefícios de ordem osteomusculares.

Prosseguindo, chama-se atenção para o artigo 424, o qual impõe como dever dos representantes dos menores afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à saúde e à constituição física ou prejudiquem a formação moral. A contrapartida dessa obrigação imposta primordialmente aos pais vem nos artigos 425 e 426, com imposição ao empregador da observância dos “bons costumes” e da “decência pública”, bem como das regras de segurança e de medicina do trabalho, propiciando facilidades para mudança de serviço nas situações contrárias ao artigo 407, sob pena da configuração da rescisão indireta do contrato de emprego.

Particularmente, compreende-se ser possível a imposição dessas responsabilidades não apenas aos representantes legais, dentro do conceito civilista de capacidade civil, ou ao empregador, dentro dos limites ao exercício da liberdade econômica e da propriedade que deve obedecer sua função social, mas como obrigação da comunidade e do Estado. O conteúdo do dispositivo, ademais, está em consonância com as variadas regulações da Constituição sobre a temática, com a lei 8.069/1990 e com a Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

O artigo 427, em sua cabeça, implementa regra, constantemente replicada em instrumentos celebrados em negociação coletiva, como adiante ter-se-á oportunidade de ver, obrigando a quem emprega a concessão de tempo necessário para a frequência às aulas pelos menores.

Embora o parágrafo único do artigo 427 da CLT não encontre real ressonância na vivência brasileira, esconde norma de grande valor para o implemento do ensino, especialmente em locais mais isolados, pois impõe a manutenção de local para a instrução dos anos iniciais do ensino fundamental (“primária” na linguagem original) ao

empregador que ocupe o trabalho de mais de trinta menores ou que esteja situado a mais de dois quilômetros de uma escola.

Os artigos 428 a 433, contudo, possuem grande importância no contexto empregatício brasileiro, pois dizem respeito a programa de aprendizagem e qualificação de mão de obra cuja correta implementação vem demandando muitos esforços dos órgãos de fiscalização do trabalho, assim como do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, tratando-se do contrato de aprendizagem, sobre o qual convém tecer considerações pormenorizadas no próximo tópico.

4. APRENDIZAGEM COMO POLÍTICA PÚBLICA BRASILEIRA

Os artigos 428 da Consolidação das Leis do Trabalho e 62 do Estatuto da Criança e do Adolescente (lei 8.069/1990) informam que “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 o

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

E, por seu turno, o artigo 428, em seu parágrafo 4º, indica que a formação técnico-profissional caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Desta maneira, apesar de ser permitida a formação direta de liame empregatício com os menores aprendizes, por entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, há que se observar o registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e a não existência, na localidade, de oferta, pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, de cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, consoante interpretação combinada do artigo 430, II e 431 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Além de tais pressupostos objetivo-formais, deverão tais entidades: (a) contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados; (b) emitir certificado de qualificação profissional aos aprendizes que concluírem cursos de aprendizagem; (c) observar a avaliação de sua competência segundo as normas fixadas pelo Ministério do Trabalho (atual Ministério da Economia²⁶); (d) ter seus cursos, turmas e aprendizes matriculados no Ministério do Trabalho. Tais requisitos, que visam a cumprir pressupostos materiais da qualidade de ensino ministrado, encontram-se estatuídos no artigo 430, §§ 1º a 4º da CLT.

Ademais, há necessidade de inserção no Cadastro Nacional de Aprendizagem, criado pela Portaria 723, de 23 de abril de 2012, além do registro junto ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, devendo também as entidades sem fins lucrativos, com objetivos de assistência

²⁶Como um dos primeiros atos do governo do atual presidente Jair Messias Bolsonaro, deu-se a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego, criado no governo de Getúlio Vargas, em 26 de novembro de 1930. A extinção deu-se, inicialmente, pela medida provisória 870, de 1º de janeiro de 2019, transformada na lei 13.844,

de 18 de junho de 2019. Atualmente, as funções do antigo Ministério do Trabalho foram divididas, sendo as de fiscalização do trabalho pertencentes à Secretaria Especial do Trabalho, integrante do Ministério da Economia, segundo o artigo 32, V da lei 13.844/2019.

ao adolescente e à educação profissional, serem submetidas a normas de avaliação para verificação da aptidão em ministrar programas de formação técnico-profissional que permitam a inclusão de aprendizes no mercado de trabalho.

À guisa de esclarecimento, consoante a Portaria 723, de 23 de abril de 2012, com a redação atualizada da Portaria 634 de 9 de agosto de 2018, ambas do então Ministério do Trabalho e Emprego (atual Ministério da Economia), a inscrição do programa de aprendizagem demanda o fornecimento, pela entidade, das seguintes informações: (a) público participante do programa de aprendizagem, com informação de faixa etária; (b) estrutura do programa de aprendizagem e sua duração em horas, em função da(s) ocupação/ocupações objeto do programa a ser desenvolvido e do perfil do público participante, contendo definição e ementa dos programas; (c) organização curricular em módulos, núcleos ou etapas com sinalização do caráter propedêutico ou profissionalizante de cada um deles, respectivas cargas horárias teóricas e práticas, fixadas na forma dos parágrafos 2º e 3º do artigo 10 da portaria; (d) infraestrutura física, com equipamentos, instrumentos e instalações necessárias para as ações do

programa com adequação aos conteúdos, à duração e à quantidade e ao perfil dos participantes; (e) recursos humanos, com quantidade e qualificação de pessoal técnico-docente e de apoio envolvido na execução do programa de aprendizagem, adequados ao conteúdo pedagógico, duração, quantidade e perfil dos participantes; (f) identificação dos mecanismos de contratação e permanência de educadores no quadro profissional, com especificação do profissional da entidade responsável pelo acompanhamento das atividades práticas dos aprendizes na empresa; (g) mecanismos de acompanhamento e de avaliação do programa de aprendizagem, mediante registro documental das atividades teóricas e práticas pela entidade formadora, com a participação do aprendiz e da empresa; (h) mecanismos para propiciar a inserção dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem.

Além disso, os programas de aprendizagem devem ser elaborados em conformidade com o Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional - Conap, disponibilizado em página eletrônica e observar a evolução técnica e tecnológica do setor produtivo, com promoção das oportunidades de

inclusão social e econômica dos adolescentes e jovens de forma sustentável e por meio do trabalho decente.

A formação profissional em cursos de nível inicial e técnico deverá, outrossim, relacionar-se à ocupação codificada na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO e obedecer às diretrizes gerais e curriculares do artigo 10 da Portaria 723, de 23 de abril de 2012, conforme a Portaria 634 de 9 de agosto de 2018, estabelecendo-se como diretrizes curriculares as seguintes: desenvolvimento pessoal, social e profissional do adolescente e do jovem, na qualidade de trabalhador e cidadão; perfil profissional, conhecimentos e habilidades requeridas para o desempenho da ocupação objeto de aprendizagem e descritos na CBO; Referências Curriculares Nacionais aprovadas pelo Conselho Nacional de Educação, quando pertinentes; potencialidades do mercado local e regional de trabalho e as necessidades dos empregadores dos ramos econômicos para os quais se destina a formação profissional; ingresso de pessoas com deficiência e de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social nos programas de aprendizagem, condicionado à sua

capacidade de aproveitamento e não ao seu nível de escolaridade; e outras demandas do mundo do trabalho, vinculadas ao empreendedorismo e à economia solidária.

Também serão levadas em conta diretrizes ligadas a conteúdos de formação humana e científica devidamente contextualizados, nas seguintes áreas: a) comunicação oral e escrita, leitura e compreensão de textos e inclusão digital; b) raciocínio lógico-matemático, noções de interpretação e análise de dados estatísticos; c) diversidade cultural brasileira; d) organização, planejamento e controle do processo de trabalho e trabalho em equipe; e) noções de direitos trabalhistas e previdenciários, de saúde e segurança no trabalho e do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA; f) direitos humanos, com enfoque no respeito à orientação sexual, raça, etnia, idade, credo religioso ou opinião política; g) educação fiscal para o exercício da cidadania; h) formas alternativas de geração de trabalho e renda com enfoque na juventude; i) educação financeira e para o consumo e informações sobre o mercado e o mundo do trabalho; j) prevenção ao uso de álcool, tabaco e outras drogas; k) educação para a saúde sexual reprodutiva, com enfoque nos direitos

sexuais e nos direitos reprodutivos e relações de gênero; l) políticas de segurança pública voltadas para adolescentes e jovens; e m) incentivo à participação individual e coletiva, permanente e responsável, na preservação do equilíbrio do meio ambiente, com enfoque na defesa da qualidade ambiental como um valor inseparável do exercício da cidadania.

A definição da carga teórica do programa de aprendizagem deve corresponder a, no mínimo, trinta por cento e, no máximo, a cinquenta por cento do total de horas, devendo conter, no mínimo, quatrocentas horas, utilizando-se como parâmetro a carga horária de cursos técnicos homologados pelo Ministério da Educação - MEC. No mínimo, 10% dela serão ministrados no início do contrato, antes do encaminhamento para a prática profissional e o restante distribuído no decorrer do período do contrato, para a garantia da complexidade progressiva das atividades práticas (artigos 10 e 11 da Portaria 723/2012, com as alterações da Portaria 634/2018).

Nesse sentido, a existência dos pressupostos formais objetivos e materiais anteriormente enumerados será sujeita à fiscalização do auditor-fiscal do trabalho, o qual verificará, segundo o

artigo 35 da Instrução Normativa 146 de 25 de julho de 2018, condições como: “I - a inscrição da entidade formadora, bem como a validação de seus cursos, no Cadastro Nacional de Aprendizagem; II - a existência de certificado de registro da entidade sem fins lucrativos em Conselho Municipal de Defesa da Criança e Adolescente como entidade que objetiva a assistência ao adolescente e a educação profissional; III - a conformação do programa de aprendizagem com observância, dentre outros aspectos, de: a) compatibilidade do programa do curso com as funções do aprendiz; b) existência de mecanismos de acompanhamento e avaliação das atividades teóricas e práticas da aprendizagem, elaborados pela entidade formadora, com a participação do aprendiz e do estabelecimento contratante; c) formação dos instrutores, sendo exigido, no mínimo, nível técnico ou notório conhecimento prático na área de atuação; d) estrutura das instalações da entidade formadora, bem como a adequação do ambiente de aprendizagem às normas de proteção ao trabalho e à formação profissional prevista no programa de aprendizagem; e) a regularidade do vínculo de trabalho estabelecida com os profissionais contratados pela entidade formadora; f)

observância da carga horária do programa, bem como da sua distribuição entre atividades teóricas e práticas; IV - a existência de declaração atualizada de frequência do aprendiz no estabelecimento de ensino regular, quando esta for obrigatória; V - a observância da jornada de trabalho do aprendiz; VI - o cumprimento da legislação trabalhista pela entidade sem fins lucrativos quando assumir a condição de empregador”.

Consoante a mesma norma administrativa, deverão os instrutores e pessoal de apoio ser contratados pela entidade formadora, não sendo admitida a substituição de tais profissionais por empregados do estabelecimento obrigado ao cumprimento da cota e os eventuais treinamentos ministrados pelo estabelecimento contratante não serão computados na formação teórica do programa de aprendizagem.

Ressalta-se que a falta de inscrição da entidade sem finalidade lucrativa junto ao Cadastro Nacional de Aprendizagem ou com programa de aprendizagem não validado em referido

cadastro implica descaracterização e a nulidade do contrato de aprendizagem com prejuízo à formação do adolescente (artigo 37, IV da Instrução Normativa 146/2018).

Além das informações atrás expendidas desse importante instrumento pátrio para a inserção profissional de jovens adolescentes no ambiente de trabalho, por intermédio de mecanismo reconhecido como contrato de emprego²⁷, e, portanto, com as garantias habituais dessa modalidade, vale, ainda, descrever as seguintes características: (1) a garantia do salário mínimo hora, salvo condição mais favorável (artigo 428, §2º da CLT); (2) o prazo máximo de dois anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência, a quem não se aplica também a idade máxima de 24 anos (artigo 428, §§ 3º e 5º da CLT); (3) a obrigatoriedade da contratação, por estabelecimentos de qualquer natureza, de número de aprendizes equivalentes a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas formações

²⁷“A posição dominante o considera contrato de trabalho, divergindo apenas quanto à sua duração. Sustenta parte da doutrina que, se a aprendizagem for facultativa, ele será um contrato indeterminado; se se tratar de aprendizagem obrigatória, o contrato será determinado. A jurisprudência do TST vem-lhe atribuindo a natureza de tipo especial de contrato

determinado, em estreita consonância com a alteração legislativa verificada com a Lei 10.097, de 2000, que deu nova redação ao art. 428 da CLT”(BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 329).

demandem formação profissional (artigo 429 da CLT); (4) a obrigatoriedade de tais estabelecimentos não somente empregarem tais aprendizes, mas os matriculem nos Serviços Nacionais de Aprendizagem e, se tais não ofertarem cursos ou vagas suficientes, a demanda deverá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, como (a) escolas técnicas de educação, (b) entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, (c) entidades de prática desportiva de diversas modalidades filiadas aos Sistemas de Desporto Nacional, Estaduais, do Distrito Federal e dos Municípios (artigos 429 e 430 da CLT); (5) duração do trabalho do aprendiz não excedente a seis horas diárias, à exceção do que já tiver completado o ensino fundamental, a quem é permitido o trabalho de até oito horas se nelas tiverem sido computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica, mas sempre com vedação de

prorrogação e compensação de jornada; (6) extinção antecipada do contrato a prazo por (a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades; (b) falta disciplinar grave; (c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou (d) a pedido do aprendiz (artigo 433 da CLT).

Faz-se menção, outrossim, ao programa “Projovem” da lei 11.692, de 10 de junho de 2008, o qual visou substituir o anterior “Programa Nacional do Primeiro Emprego”²⁸. Em bases muito sintéticas, destina-se a jovens de 15 a 29 anos, com objetivo de promover a reintegração ao processo educacional, sua qualificação profissional e seu desenvolvimento humano, sendo desmembrado nas modalidades de “Projovem Adolescente - Serviço Socioeducativo”, “Projovem Urbano”, “Projovem Campo - Saberes da Terra” e “Projovem Trabalhador”²⁹.

²⁸Então regulado pelas leis 10.748/2003 e 10.904/2004.

²⁹O “Projovem Adolescente - Serviço Socioeducativo” tem como objetivos a complementação da proteção social básica à família, criando mecanismos para garantir a convivência familiar e comunitária, e a criação de condições para a inserção, reinserção e

permanência do jovem no sistema educacional. Destina-se a jovens de 15 a 17 anos: pertencentes a família beneficiária do Programa Bolsa Família; egressos de medida socioeducativa de internação ou em cumprimento de outras medidas socioeducativas em meio aberto; em cumprimento ou egressos de medida de proteção; egressos do Programa de

São programas que conglobam, em suma, esforços de diversos órgãos e ministérios do Poder Executivo Federal e possibilitam a transferência de recursos, via Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE, para a promoção de ações de elevação da escolaridade e qualificação profissional dos jovens, bem como à contratação, remuneração e formação de profissionais.

5. ESTUDANTES E A AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

Eradicação do Trabalho Infantil - PETI; ou egressos ou vinculados a programas de combate ao abuso e à exploração sexual. O “Projovem Urbano” objetiva a conclusão do ensino fundamental, à qualificação profissional e ao desenvolvimento de ações comunitárias com exercício da cidadania, na forma de curso e atende jovens entre 18 e 29 anos que não saibam ler e escrever e não tenham concluído o ensino fundamental. O “Projovem Campo-Saberes da Terra” propõe-se a elevar a escolaridade dos jovens da agricultura familiar, integrando qualificação social e formação profissional e estimulando conclusão do ensino fundamental e proporcionando a formação integral do jovem. Também é destinado aos que contam entre 18 e 29 anos, devendo residir no campo, saber ler e escrever, mas sem conclusão do ensino fundamental. Por fim, o “Projovem Trabalhador” tem por meta a preparação do jovem para o mercado de trabalho e para ocupações alternativas geradoras de renda por meio da qualificação social e profissional e do estímulo à sua inserção. Seu atendimento também engloba jovens entre 18 e 29 anos em situação de desemprego, membros de famílias com renda mensal per capita de até 1 salário mínimo.

³⁰De acordo com Francesca Columbu, o declínio das taxas de sindicalização é um fenômeno dos últimos trinta anos, sem economizar modelos de

Dentro da ideia original perpassada nesse texto de que a implementação dos direitos fundamentais é ato conjunto e coletivo, não dependente (apenas) de prestações positivas estatais, é importante reconhecer o alcance da autonomia privada coletiva e da negociação coletiva nessa seara.

O sindicalismo brasileiro, como de resto o mundial, apresenta dificuldades e encontra-se fragilizado, não apenas pelas dificuldades estruturais de dessindicalização ou descoletivização³⁰ prejudiciais à solidariedade dos trabalhadores³¹, como

sindicatos, e reflete uma crise organizacional com causas diversas ligadas à estrutura, à ideologia, à ação ou ao contexto institucional, apontando como exceção somente os sindicatos dos países nórdicos (Suécia, Dinamarca e Finlândia), os quais apoiam seu sucesso de resistência no fato de gerirem fundos de segurança contra a desocupação. Aponta a situação específica da Itália, quando em 1980, um empregado a cada dois era sindicalizado. Revela que hoje, entretanto, apenas um terço mantém-se sindicalizado. Índices menores ainda são os da França, cujos trabalhadores afiliados a sindicatos não chegam a 10%. (COLUMBU, Francesca. *La rappresentanza sindacale dei lavoratori atipici in Italia e in Brasile*. Università degli studi di Roma “Tor Vergata”. *Facoltà di Giurisprudenza, Dottorato di ricerca in autonomia individuale e autonomia collettiva*, 2011/2012.

³¹Com base em Walküre Lopes Ribeiro da Silva, podem ser citados, de modo sintético, a expansão do setor de serviços, a nova composição do mercado de trabalho com novos tipos de trabalhadores, de profissões e de formas de contratação, além da precarização das relações de trabalho e da impossibilidade de assegurar a estabilidade no emprego em virtude da difusão de novas tecnologias e da reestruturação produtiva (SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Crise de*

também por configurações próprias do modelo sindical brasileiro³², o qual saiu ainda mais abalado pelas recentes

representatividade e participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego. 2001. Tese (Titular de Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001. p. 45).

³²Nesse sentido, convém afirmar que, além de dois conjuntos de problemas que dificultam a ação coletiva sindical, um ligado à ordem conjuntural da globalização e do rearranjo capitalista, com especial relevo ao propósito de implementar soluções ou reorganização tecnológica para diminuir a força das mobilizações dos trabalhadores, e outro atinente ao próprio modo de ação corporativista dos sindicatos, há, em acréscimo, as próprias características nacionais da organização sindical que concorrem para minar a atuação sindical livre e solidária. Com base em Enoque Ribeiro dos Santos, citamos alguns desses traços característicos de nosso modelo organizativo: a) unicidade sindical, consubstanciada no artigo 8º, II, da Constituição, como significante do monopólio dado ao sindicato para representação única em determinada base territorial, o que contrasta com os princípios da democracia nas relações de trabalho e atenta contra a pluralidade sindical disponibilizada pela convenção n. 87 da OIT – Organização Internacional do Trabalho; b) dirigismo estatal, refletido na construção autoritária e impositiva da organização sindical pelo Estado, procurando suprimir a manifestação de conflitos trabalhistas; c) forma associativa baseada na categoria, pela recepção, pela Constituição de 1988, dos artigos 511 e parágrafos e 570 da CLT, característica que não se coaduna com os princípios do Estado Democrático de Direito e com a convenção n° 87 da OIT, pois pressupõe uma série de indivíduos com função idêntica no processo produtivo e dificulta o vínculo de solidariedade. Nesse sentido, acrescemos a formação da categoria por espelhamento à atividade predominante empresarial em um universo de alta fragmentação de sindicatos; d) estrutura piramidal como decorrência da sindicalização vertical fundada no conceito de categoria, o que se espelha desde a base até as organizações de grau superior (federações e confederações), mas veio atenuada desde a Carta Política de 1988 pela não proibição das centrais sindicais como instâncias intercategoriais de representação; e) fraca representação nos locais de trabalho, pois ainda há pouca convivência da atuação da

alterações advindas com a chamada “reforma trabalhista” (lei 13.467/2017)

33

representação sindical com a representação unitária no interior da empresa, diferentemente dos modelos de países aderentes à pluralidade sindical; f) a falta de densidade política dos sindicatos de base e que se manifesta também em falta de legitimidade, inclusive na condução da negociação coletiva, para cumprir o papel condizente ao sindicalismo moderno e democrático que estabeleça políticas de representação autênticas imbuídas do espírito de solidariedade e cooperação, com transparência e sem ingerências; g) reduzidas taxas de sindicalização em comparação com o crescimento da massa de trabalhadores e do número de sindicatos, situação mitigada pelo aumento da sindicalização no setor público; h) permanência da contribuição sindical obrigatória, a teor do artigo 8º, IV, da Constituição da República Federativa, com criação, ainda, da contribuição confederativa, sem qualquer atrelamento à eficácia da conduta sindical, em especial porque conjugada ao monopólio sindical; i) persistência do poder normativo dos tribunais do trabalho para criação de cláusulas econômicas, o que foi parcialmente atenuado pela Emenda Constitucional 45/2004, que impôs o requisito do “comum acordo” no artigo 114, parágrafo 2º da Constituição da República Federativa. SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Fundamentos do direito coletivo do trabalho nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência brasileira. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005, pp. 180-197.

³³A contribuição sindical, também designada como “imposto sindical” não mais existe, formalmente, no direito brasileiro, visto que a lei 13.467/2017 (“reforma trabalhista”) a extirpou nos artigos 545, 578, 579, 582, 583 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho, tornando-a facultativa e opcional, muito embora a conduta do legislador tenha motivado críticas por ter supostamente violado dispositivos constitucionais que prescrevem lei complementar para a regulação do assunto, conforme artigo 146 da Constituição da República, além do mais, haveria a tese n° 47 firmada na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas), em sentido contrário. Haveria, assim, inconstitucionalidade formal, além de caracterização de renúncia fiscal vedada pelo artigo 14 da lei complementar 101/2000, porque

A reforma trabalhista trouxe modificações paradoxais³⁴ ao modelo

parte da exação revertia em favor da União para suprir a “conta especial emprego e salário”. Ademais, a lei da “reforma trabalhista” cassou a principal fonte de custeio sindical sem nenhuma medida compensatória. A discussão foi levada ao Supremo Tribunal Federal por meio da ação declaratória de inconstitucionalidade 5794, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos – CONTTMAF, cujo julgamento, em 29 de junho de 2018, concluiu pela constitucionalidade das modificações trazidas pela lei 13.467/2017 quanto à facultatividade daquela espécie de contribuição e que trouxe a seguinte ementa: EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA. REFORMA TRABALHISTA. FACULTATIVIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. CONSTITUCIONALIDADE. INEXIGÊNCIA DE LEI COMPLEMENTAR. DESNECESSIDADE DE LEI ESPECÍFICA. INEXISTÊNCIA DE OFENSA À ISONOMIA TRIBUTÁRIA (ART. 150, II, DA CRFB). COMPULSORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL NÃO PREVISTA NA CONSTITUIÇÃO (ARTIGOS 8º, IV, E 149 DA CRFB). NÃO VIOLAÇÃO À AUTONOMIA DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS (ART. 8º, I, DA CRFB). INOCORRÊNCIA DE RETROCESSO SOCIAL OU ATENTADO AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES (ARTIGOS 1º, III E IV, 5º, XXXV, LV E LXXIV, 6º E 7º DA CRFB). CORREÇÃO DA PROLIFERAÇÃO EXCESSIVA DE SINDICATOS NO BRASIL. REFORMA QUE VISA AO FORTALECIMENTO DA ATUAÇÃO SINDICAL. PROTEÇÃO ÀS LIBERDADES DE ASSOCIAÇÃO, SINDICALIZAÇÃO E DE EXPRESSÃO (ARTIGOS 5º, INCISOS IV E XVII, E 8º, CAPUT, DA CRFB). GARANTIA DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO (ART. 5º, IV, DA CRFB). AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE JULGADAS IMPROCEDENTES. AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE JULGADA PROCEDENTE

³⁴Afirma-se, nesse tocante, que a “reforma” veio a colocar o sindicato em posição dúbia, pois, a par da importância constitucional da instituição, galgada com artigo próprio na Constituição (artigo 8º), alçada à responsabilidade para a ampla defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria profissional, viu a coesão de sua ação ainda mais abalada. A despeito de, aparentemente, ter valorizado a autonomia

sindical pátrio, que pouco contribuíram para uma melhoria qualitativa da

sindical, impondo sua vontade acima do legislador constitucional e do legislador federal, alterando a ordem da hierarquia dinâmica (artigo 611-A da CLT), de ter vinculado o intérprete do direito, notadamente o Poder Judiciário, a uma hermenêutica orientada por um nebuloso “princípio da intervenção mínima” (artigo 8º, §3º da CLT), enumerando de modo expresso o que seria objeto ilícito para transação coletiva (artigo 611-B da CLT), de ter restringido, também direcionando-se ao Judiciário, a criação de direitos pelos tribunais regionais do trabalho e pelo tribunal superior do trabalho, autorizado o sindicato a presidir quitação anual de obrigações trabalhistas com eficácia liberatória de parcelas, ainda que em vigência o contrato de trabalho (artigo 507-B da CLT), o qual, como cediço, não possui nenhuma proteção mais consistente de estabilidade na ordem jurídica brasileira, a de dar como possibilidade ao sindicato a quitação plena e irrevogável dos direitos da relação empregatícia em planos de demissão voluntária ou incentivada previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho (artigo 477-B da CLT), trouxe outro conjunto de normas precarizantes da eficácia mais forte da atuação sindical ou a condicionando significativamente. Primeiramente, criou-se a figura do “hipersuficiente” (artigo 444, par. único da CLT), retirando da proteção sindical o trabalhador portador de diploma de nível superior com salário igual ou a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (atualmente, R\$11.291,60) e habilitando tal espécie de empregado a negociar e dispor diretamente com o empregador sobre temas que podem superar até mesmo o disposto em lei. Também nos aspectos adiantes, corroborou a diminuição da força sindical: a dispensa de sua participação em despedidas coletivas e plúrimas, equiparando-as às individuais (artigo 477-A da CLT), revertendo, assim, a tendência do TST de obrigar a participação do sindicato nas despedidas coletivas com alto impacto social e comunitário; a involução consistente na ausência de previsão da interveniência do sindicato para celebração de trabalho em regime de tempo parcial (artigo 58-A da CLT), como antes ocorria; a possibilidade de acordo individual escrito com prazo de seis meses, quanto à jornada e compensação (artigo 59, §5º da CLT) ou o acordo individual tácito ou escrito para a compensação no mesmo mês (artigo 59, §6º da CLT) ou, ainda, de possibilitar a instituição de jornada 12 x 36 por simples acordo individual escrito, com intervalo

realidade ainda expressiva de intensa fragmentação.

Nesse tocante, observa-se que, na realidade nacional, convive-se, ainda, com um expressivo número de sindicatos: de acordo com o PNAD/IBGE de 2011, são cerca de 10.167 sindicatos de trabalhadores, 3.000 dos quais nunca participaram de uma negociação coletiva, e apenas 17% dos trabalhadores ocupados são efetivamente associados de um sindicato. Em outros países, com adoção de um regime pleno de liberdade sindical, as questões apresentadas são outras, como a de escolha do sindicato com maior representatividade ou do exagerado número de convênios

coletivos, competindo entre si com a existência dos chamados “contratos coletivos piratas” e o uso de sindicatos menos representativos para estabelecimento de condições menos favoráveis ao trabalhador.

Em que pese o enorme número de sindicatos brasileiros, a proporcionalmente menor atividade em negociação coletiva e o âmbito pequeno de atuação desse magistrado³⁵, verifica-se que, por intermédio dos instrumentos tradicionais de negociação coletiva no direito brasileiro (convenção e acordo coletivos de trabalho, cujas definições encontram-se no artigo 611, “caput” e

intra-jornada que poderá não ser gozado, mas indenizado, inclusive em atividades insalubres; a impossibilidade da ultratividade das normas coletivas (artigo 614, §3º da CLT) após o prazo de vigência de dois anos, contrariamente ao entendimento do Tribunal Superior do Trabalho desde que modificou a súmula 277, em 2012, o qual fora baseado em dar “paridade de armas” para os trabalhadores na exigência do “comum acordo” para o ajuizamento do dissídio coletivo, não permitindo a resistência do sindicato patronal ou do empregador à solução pacífica das controvérsias. Nessa conjuntura é que não se vislumbrou na quebra da obrigatoriedade da contribuição sindical nenhum ganho para a liberdade sindical. Ao contrário, ocorreu uma sobrevalorização da dimensão individual da liberdade sindical às custas da dimensão coletiva dos direitos sindicais, quando estapossui, pela própria lógica da ação coletiva, preponderância sobre a dimensão individual (OLSON, Mancur. A lógica da ação coletiva: os benefícios públicos e uma teoria dos grupos sociais. São Paulo: EDUSP, 1999). Ora, se os benefícios obtidos com a negociação coletiva são estendidos,

automaticamente, à categoria em geral, a qual é única e não se forma por liberdade de associação, mas pelo mero fato de pertencimento a uma relação de emprego, sem necessidade de manifestação de concordância ou de sindicalização desses trabalhadores, o custeio, de modo correlato, deveria ser solidário sob pena de romper-se a solidariedade que embasa o sindicalismo. Portanto, fundamentar a quebra da obrigatoriedade da contribuição sindical ou da contribuição assistencial unicamente na liberdade sindical, sem compreendê-la como um todo e sem a extinção correlata da noção de categoria sindical como um conceito fechado e em espelhamento da atividade empresarial, é, obviamente, atacar diretamente a organização sindical e a liberdade sindical em sua dimensão coletiva. Porém, é bom que se diga, não foi assim o entendimento do Supremo Tribunal Federal sobre o tema.

³⁵Sua jurisdição, no sul do Estado de Minas Gerais, abrange as cidades de Poços de Caldas, Andradas, Bandeira do Sul, Botelhos, Cabo Verde, Caldas, Campestre, Ibitiúra de Minas, Ipuiúna e Santa Rita de Caldas, de acordo com a lei 10.770/2003, artigo 3º, XLVIII.

em seu parágrafo 1º da CLT³⁶) ou por convênios com instituições de ensino e outras, há espaço, também, para ganhos e benefícios que atendam ao trabalhador estudante.

Assim, por exemplo, o Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar da Região Sul do Estado de Minas Gerais, como representante da categoria profissional e o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares do Ensino do Sul de Minas Gerais, como representante da categoria econômica, estabeleceram, em fevereiro de 2017, em convenção coletiva vigente por vinte e quatro meses, a concessão de bolsas de estudos³⁷.

Pela previsão, o estabelecimento de ensino representado tem por obrigação a reserva de vagas correspondentes a 2% do total de alunos para abatimento de mensalidades escolares de auxiliar de administração escolar matriculado no próprio estabelecimento empregador, ou ainda para seu cônjuge, para seu filho ou dependente assim reconhecido na

legislação previdenciária. O benefício consiste de abatimento mínimo de 50% no valor das mensalidades, com obrigatoriedade de filiação do trabalhador ao sindicato, com quem deve estar em regularidade.

Ainda que o estabelecimento de ensino não tenha trabalhador direto (ou cônjuge ou outros dependentes) matriculado, fica obrigado, outrossim, à reserva de número de vagas correspondentes a outros 2% para abatimento de até 40% das mensalidades escolares de auxiliares de administração escolar vinculados a outros estabelecimentos representados pelo mesmo sindicato da categoria econômica.

O benefício foi, ainda, ajustado de maneira a ultrapassar a territorialidade específica dos sindicatos acordantes, desde que haja cláusula de reciprocidade em convenções coletivas firmadas por sindicatos de auxiliares de administração escolar de outras bases territoriais.

³⁶Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria

econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

³⁷Para consultas a instrumentos coletivos firmados por sindicatos, existe a possibilidade de acesso virtual a serviço disponibilizado pela Secretaria do Trabalho do atual Ministério da Economia, no seguinte link <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>

Ademais, no mesmo instrumento coletivo, prevê-se a diminuição da jornada em, no mínimo, duas horas nos dias em que o estudante comprovadamente tiver de submeter-se a provas escolares, mas com autorização da compensação desse tempo em outros dias e observado requerimento com antecedência de 72 horas. Também terá direito a abono de faltas quando participar de exame para ingresso em estabelecimento superior, autorizada a compensação em outros dias.

A esse propósito, de instituir compensação de faltas para comparecimento em exame de ingresso em estabelecimento superior, registra-se restar a cláusula normativa com pior conteúdo do artigo 473, VII da CLT, já anteriormente mencionado, pois, tendo ele sido introduzido por intermédio da lei 9.471 de 14 de julho de 1997, não faz nenhuma exigência de compensação, estando relacionado em conjunto com hipóteses de interrupção contratual. Porém, a análise depende, atualmente, do enfoque dado ao artigo 611-A da CLT, conforme lei 13.467/2017 e ao âmbito a se reconhecer para a atuação sindical.

De modo semelhante, a convenção coletiva de trabalho 2018/2019 pactuada entre o Sindicato dos Professores no Estado de Minas

Gerais e o Sindicato das Escolas Particulares de Minas Gerais, com intuito de valorizar e proporcionar maior qualificação de seus professores, garantem o custeio de: bolsas de pós-graduação em cursos oferecidos pelo próprio estabelecimento ou por outros estabelecimentos de ensinos, em até 4 bolsas de 50% para cada grupo de 100 professores (ou até duas bolsas quando o grupo for inferior a 50 professores), para cada uma das modalidades, com a condição de o professor não pedir rescisão contratual pelos dois anos seguintes ao do final da bolsa, sob pena de indenização proporcional, além de não serem aplicáveis aos contratados por prazo determinado.

As mesmas categorias, ainda, garantem aos professores do próprio estabelecimento de ensino, com comprovação de filiação e quitação de mensalidades, isenção total ou parcial de pagamento de anuidades escolares para matrícula própria, de cônjuge, de filhos ou dependentes na forma da legislação previdenciária, em cursos de ensino superior e em demais cursos, nas proporções e quantidades ali discriminadas, sem possibilidade de perda do benefício para o professor que for dispensado ao longo do ano letivo. Há benesse de igual estilo aos

professores de outro estabelecimento de ensino, desde que comprovada a filiação sindical e a quitação de mensalidades há, pelo menos, seis meses.

O Sindicato dos Empregados no Comércio de Poços de Caldas e região e a contraparte da categoria econômica, o Sindicato do Comércio de Poços de Caldas, preveem, ainda, proibição de prorrogação de jornada do comerciário estudante, durante o período letivo; em dias de prova, sem compensação, é permitida a ausência duas horas antes e até uma hora após o término de prova ou exame, desde que haja pré-aviso com, no mínimo, 24 horas de antecedência e comprovação do fato em até cinco dias.

Além disso, o Sindicato dos Empregados no Comércio estabeleceu ampla rede de parceria para concessão de descontos em vários estabelecimentos da cidade, abrangendo desde serviços médicos, de saúde, bem-estar, como médicos clínicos gerais, cardiologistas, angiologistas, endocrinologistas, ginecologistas, fonoaudiólogos, gastroenterologistas, neurologistas, nefrologistas, mastologistas, naturólogos, nutricionistas, ortopedistas, oftalmologistas, otorrinolaringologistas e dermatologistas, para tratamento de varizes e vasos, centros de diagnósticos por imagem, de exames de

eletrocardiogramas, de laboratórios, clínicas especializadas como de odontologia, implantodontia, psicologia, psiquiatria, fisioterapia e de reeducação postural global e estética. Há, ainda, convênios com academias, autoescolas, escolas de cursos, escolas de inglês, estúdios fotográficos, faculdades, farmácias, floriculturas, hotéis, óticas, padarias, parques aquáticos, salões de beleza e lojas em geral.

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, Siderurgia, Fundição, Reparos e Acessórios de Veículos, de Montagens de Painéis Elétricos e Eletrônicos, de Material Eletrônico e de Informática de Poços de Caldas, Andradas, Machado, Guaxupé e Guaranésia, por meio de convenção coletiva celebrada com o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos de Poços de Caldas-MG, além de ter, como cláusula convencional, a imposição às empresas de celebração de convênios com papelarias para descontos em materiais escolares e de outros mais gerais que atingem, igualmente, os estudantes, como parcerias com farmácias e assistência médica, odontológica e seguro de vida, fixou, de mesmo modo por cláusula convencional, a obrigação

de convênios para ministração de cursos de interesses da categoria. Para tais cursos, ambos os sindicatos definirão matérias, duração, local e horário.

Este sindicato em específico, optou pela concessão de licença não remunerada, ou seja, sem compensação de jornada, mas com desconto salarial, porém preservados os demais direitos trabalhistas, para participação do estudante em dias de prova, com a liberação do trabalhador pelo menos quatro horas antes da prova, mas desde que avisado o empregador com 72 horas de antecedência.

O mesmo sindicato profissional (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, Siderurgia, Fundação, Reparos e Acessórios de Veículos, de Montagens de Painéis Elétricos e Eletrônicos, de Material Eletrônico e de Informática de Poços de Caldas, Andradas, Machado, Guaxupé e Guaranésia) celebrou, apenas para as cidades de Andradas, Machado, Guaxupé e Guaranésia, convenção coletiva de trabalho com o Sindicato da Indústria de Ferro no Estado de Minas Gerais, o Sindicato da Indústria de Fundação no Estado de Minas Gerais, o

Sindicato da Indústria de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares do Estado de Minas Gerais, o Sindicato da Indústria Mecânica do Estado de Minas Gerais, o Sindicato Nacional da Indústria da Trefilação e Laminação de Metais Ferrosos, o Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas e o Sindicato Nacional de Indústria de Componentes para Veículos Automotores, com cláusula proibitiva de jornada extraordinária para estudantes em dias de prova ou que prejudique a frequência às aulas.

Ainda, o sindicato profissional anterior vem celebrando acordos coletivos com empresas, como Silgan White Cap do Brasil Ltda e General Cable Indústria e Comércio de Condutores Elétricos Ltda, nos quais se prevê abono de faltas para prestação de exames vestibulares (nesse sentido, não diferente do já previsto no artigo 473, VII, da CLT), mas estendendo a benesse a exames supletivos³⁸, com prévio aviso de 72 horas ao empregador e estabelecendo limite da garantia apenas às duas primeiras inscrições. A última empresa facultou a troca de turno, quando de exames escolares, condicionando à aprovação da

³⁸Exame destinado à obtenção de certificado de conclusão dos ensinos fundamental e médio para

jovens e adultos que estão fora da escola ou da idade regular de ensino.

supervisão e a aviso com um dia de antecedência.

Também há convênio de parcerias, pela mesma instituição sindical, com a faculdade Pitágoras para descontos em cursos de graduação e de pós-graduação, além de outros, com a colaboração da central Força Sindical, dentro do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador³⁹, para melhoria da condição da empregabilidade mediante cursos de espanhol, eletricidade residencial, informática, entre outros.

A análise da convenção coletiva de trabalho celebrada pelo Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Sul de Minas, Sintracom Sul Minas e o Sindicato das Indústrias da Construção Civil de Poços de Caldas – Sinduscon –

Poços, estabeleceram, em cláusula 12^a, a possibilidade de abono de faltas de estudantes, para realização de provas escolares se o horário de prova coincidir total ou parcialmente com a jornada do empregado, e desde que ocorrido pré-aviso com antecedência mínima de 48 horas e comprovação de efetivo comparecimento na prova em até sete dias posteriores a ela. Proíbe-se, de igual maneira, a exigência de jornada extraordinária do empregado estudante, condicionada a manutenção da situação à comprovação mensal de sua frequência ao curso.

Interessante, outrossim, registrar uma medida instituída pelo Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais – Sinpro Minas, a qual pode funcionar, em última instância, como medida de proteção do professor empregado contra

³⁹Em 2003, o PNQ – Plano Nacional de Qualificação substituiu o PLANFOR como política pública de qualificação, mediante Resolução CODEFAT nº 333, de julho de 2003. O PNQ centra-se na noção de geração de trabalho como forma de geração de renda, sem necessariamente focalizar o mercado formal de trabalho. O PNQ foi concebido tendo como fundamentos seis dimensões principais: a política: qualificação profissional como direito, como política pública, como espaço de negociação coletiva; a ética: busca-se garantir a transparência no uso e gestão dos recursos públicos por meio de mecanismos apropriados; a conceitual: busca-se a prevalência de noções como educação integral, formas solidárias de participação social e gestão pública, empoderamento dos atores sociais, qualificação social e profissional, território como base de articulação do desenvolvimento local, efetividade social, a qualidade pedagógica e o

reconhecimento dos saberes socialmente produzidos pelos trabalhadores; a pedagógica: busca-se garantir o aumento da carga horária média, a uniformização da nomenclatura dos cursos, a articulação prioritária com a educação básica, a exigência da formulação e implementação, pelas instituições contratadas, de projetos pedagógicos de boa qualidade; a institucional: almeja-se a integração das políticas públicas de emprego, trabalho e renda entre si e destas em relação às políticas públicas de educação e desenvolvimento, entre outras. Busca-se, também, o fortalecimento do papel do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) e das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego, como forma de garantir a participação e o controle social efetivos; a operacional: procura-se garantir o planejamento como ponto de partida e de chegada na elaboração dos planos e projetos.

exageros da conduta de aluno (não necessariamente empregado). Foi institucionalizado, assim, um canal para denúncias chamado “Paz nas escolas”, destinado a possibilitar o registro de violências sofridas por professores da rede privada de ensino, relativas a atos de agressões físicas, verbais, danos patrimoniais, assédio moral ou sexual, no interior das escolas. A providência foi tomada porque em pesquisa fora constatado que 62% de docentes entrevistados afirmaram ter presenciado agressão verbal, 39% dos professores relataram situações de intimidação e, com 35% deles, houve relato de ameaça. A denúncia é mantida em sigilo, podendo ser encaminhada para endereço eletrônico, com relato circunstanciado da situação.

Por fim, analisada a convenção coletiva dos bancários, usualmente firmada sob base territorial nacional, sendo tida como importante categoria profissional, ainda que tenha perdido grande força de pressão antes granjeada, verifica-se haver nela previsão, tal como

as demais categorias analisadas, de abono de faltas para realização de provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento superior, porém sem necessidade de compensação e considerada a ausência como trabalho efetivo (nesse sentido, em exata correspondência ao artigo 473, VII, da CLT), bastando a demonstração do calendário de exames e da inscrição. Igual benesse (abono de falta considerada como dia efetivo), é concedida para a prática de prova escolar obrigatória ocorrida em dia e horário incompatíveis com a presença do empregado em serviço, mediante declaração escrita de estabelecimento de ensino, desde que com pré-aviso de 48 horas.

Em instante que o país atravessa alto grau de desocupação⁴⁰, a categoria dos bancários obteve interessante paliativo para minimizar os efeitos perversos do desemprego, o qual, indubitavelmente, atinge, em primeiro plano, entre outros, os jovens em fase estudantil. Trata-se do custeio de cursos

⁴⁰Segundo a última estatística divulgada pelo Instituto Nacional de Geografia e Estatística – IBGE, no último dia 30 de agosto, a população desocupada, no país, atingiu a impressionante marca de 12,6 milhões de pessoas, ligeiramente inferior, porém estatisticamente estável, em relação ao mesmo período do ano passado. O número de pessoas ocupadas, atualmente, é de 93,6 milhões e, embora proporcionalmente bem

menor que o nível de ocupação, apresenta-se como o maior número da série histórica iniciada em 2012. Informação extraída do sítio da Agência Brasil de Comunicação, acesso em 13 de setembro de 2019: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-08/taxa-de-desemprego-no-brasil-cai-para-118-em-julho-diz-ibge>

de qualificação e/ou requalificação profissional, até o montante de R\$1.457,68, para empregados dispensados sem justa causa, desde que haja requerimento do trabalhador em até 90 dias a contar da despedida.

Diferentemente de outras categorias, viu-se no instrumento coletivo pactuado pela categoria dos bancários previsão acerca da concessão de vale-cultura de valor mensal de R\$50,00, a empregados que galguem remuneração de até 5 salários mínimos nacionais. O benefício não é adstrito a estudantes, porém possui íntima afinidade com a fase da formação dos jovens. Foi instituído pela lei 12.761/2012⁴¹ e, no arranjo normativo das categorias convenientes, depende de aceitação pelo empregado e não alcança natureza remuneratória, sendo sujeito a

desconto variável de 2% a 10% do salário mínimo nacional.⁴²

CONCLUSÃO

Como se ressaltou ao longo do texto, partiu-se do entendimento de ser a eficácia horizontal dos direitos e a responsabilidade pela concretização dos direitos sociais do trabalho obrigação partilhada por vários agentes sociais, dentro do norte da hierarquia dinâmica dos direitos humanos trabalhistas e de sua progressividade e, nesse contexto, forma-se um bloco de constitucionalidade material, com base no permissivo do artigo 5º, §2º da Constituição da República Federal, o qual dá espaço para uma multiplicidade de ações com vistas à implementação do direito à educação e à profissionalização.

⁴¹O vale-cultura foi instituído para acesso e fruição de produtos e serviços culturais, no âmbito do Programa de Cultura do Trabalhador, dependendo de inscrição pela empregadora no aludido programa.

⁴²SOUZA, Davisson Charles Cangussu. *Tradições de luta sindical e emergência do movimento de desempregados na Argentina*, cit., p. 43-54. Do mesmo modo em PERONE, Giancarlo; BOSON, Luís Felipe Lopes. **Sindicatos na União Europeia e no Brasil: estímulos para uma reflexão comparativa**. São Paulo: LTr, 2015. p. 35: “os sindicatos, embora sujeitos típicos da autonomia e autoproteção coletiva, não são, todavia, seus sujeitos exclusivos. Nesse sentido, o sindicato é apenas uma, embora a mais importante, das formas de os indivíduos se organizarem na Europa para

defenderem seus interesses profissionais (cf. BERGER, S. (Org.). **La organización de los grupos de interés em Europa Occidentale**. Madrid: MTSS, 1988). É uma espécie, formal, do gênero mais amplo da auto-organização dos interesses do trabalho, já que o trabalhador pode, também, perseguir o objetivo dessa defesa por meio de instrumentos organizativos diversos das estruturas oficiais do sindicato (por exemplo, por meio de coalizões mais ou menos ocasionais ou por meio de instrumentos de representação do pessoal não filiado às associações sindicais). Convém, todavia, considerar que o sindicato, embora seja apenas uma espécie do gênero de organização dos interesses coletivos profissionais, tende a estender sua influência a toda essa área, eliminando ou dominando as formas concorrentes”.

Dentro do enfoque dado ao estudante e aos direitos e benefícios assegurados pela ordem jurídica pátria, percebe-se que, a despeito da escassez de referência ao tema no artigo 7º constitucional (apenas os incisos XXV e XXXIII), os quais são, de todo modo, infensos à redução ou supressão por acordo ou convenção coletiva (artigo 611-B da CLT), há, pela constitucionalização dos direitos sociais (artigo 6º) e mesmo pela incidência do artigo 227, a abertura para a gestão democrática do ensino e a colaboração entre níveis de poder público e a participação social. Isso possibilita, dentro do princípio da juridicidade, o exercício da função normativa para aplicação de valores e princípios albergados pela constituição republicana.

A linha mestra na presente etapa de desenvolvimento jurídico no país envolve a preocupação com a prevenção e erradicação do trabalho infantil e com o cumprimento da meta 8.7 da Agenda 2030 para o trabalho sustentável.

Em nível infraconstitucional, especialmente pela Consolidação das Leis do Trabalho, encontramos diversos dispositivos atentos à condição do menor, com tentativa de enquadrá-lo na relação empregatícia de maneira a

considerar sua situação peculiar, citando, entre eles: os artigos 136, *caput* e §§ 1º e 2º; 439; 440 e 10, par. único da lei 5.889/1973; 473, VII e 131; 793; 403; 405, §5º e 390, além do artigo 67 da lei 8.069/1990, nos termos da Recomendação 95 da OIT; artigo 427, *caput* e par. único.

Ademais, citam-se os artigos 407, 424, 425, 426, notadamente para cuidados com empregos que diminuam consideravelmente o tempo de estudo e reduzam o tempo de repouso necessário à saúde e à constituição física, ou prejudiquem a formação moral. Nessa direção, importa a referência à Convenção 182 da OIT (sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação) e sua regulamentação pelo decreto 6.481 de 12 de junho de 2008.

Estendemo-nos, outrossim, sobre o contrato de aprendizagem, o qual pode ser tido como uma política pública brasileira no sentido de privilegiar a formação profissional do jovem e adequá-lo às demandas do mercado de trabalho.

A partir de então vimos que também na seara da atuação sindical há espaço para concretizar direitos com vistas à condição e à etapa de desenvolvimento do jovem trabalhador

e, assim, entre outros, encontram-se previstos em instrumentos resultantes de negociação coletiva, ou mesmo por convênios estabelecidos pelo sindicato representante da categoria profissional, benefícios como reserva de vagas para concessão de bolsas de estudo para o trabalhador e para familiares, além de bolsas para graduação e pós-graduação e disponibilização de cursos de duração mais rápida para melhoria de qualificação.

Fundamentalmente, contudo, o que se viu foi a preocupação em assegurar diminuição de jornada quando de provas escolares, algumas vezes sujeita a compensação ou mudança tópica de turno de trabalho, abonos de faltas para exames de ingresso em estabelecimentos superiores e também proibição de prorrogação de jornada durante período letivo.

Também encontrou-se, dependendo da categoria, a fixação de ampla rede de descontos em estabelecimentos de várias ordens.

Uma crítica ora feita, a título de considerações finais, é a de ser, sob ponto de vista aqui adotado, ainda tímida a possibilidade do sindicalismo movimentar-se junto aos jovens para lograr melhoria de sua condição.

Nesse diapasão, a principal ameaça atual ao desenvolvimento profissional e estudantil é o desemprego, pois os jovens são dos que mais sofrem com ele. Porém, o sindicalismo, no nosso contexto local, a par das mazelas e dificuldades enfrentadas estruturalmente e do modelo coletivo sindical brasileiro, com resquícios corporativistas, acrescentados pelos paradoxos advindos da reforma laboral trabalhista, pouco se envolve com os desempregados e trabalhadores informais, no sentido de trazê-los para um nível de maior dignidade profissional.

Recorda-se, quanto a isso, que, à exceção da CUT – Central Única dos Trabalhadores –, em relação ao MST (Movimento dos Trabalhadores Sem Terra), pois ao longo da década de 90 houve uma política de constante aliança com este movimento, com a bandeira da reforma agrária como uma das principais propostas de combate ao desemprego, as duas maiores centrais sindicais brasileiras não chegaram sequer a organizar ou promover um movimento de desempregados.

A despeito de não ter defendido explicitamente o discurso da

“empregabilidade⁴³”, isto é, o de que o desemprego seria resultado da defasagem entre a qualificação e as exigências do mercado de trabalho – como feito pela Força Sindical, mesmo a CUT, com a proposta de um sindicalismo cidadão e democrático –, preocupou-se apenas com a justificação da construção de políticas de serviços para os desempregados, sem nenhuma organização dos trabalhadores sem emprego para a luta. A entidade aceitou, em certa medida, o modelo de “assistência” aos desempregados, propugnado pela plataforma neoliberal⁴⁴.

O pouco envolvimento do movimento sindical e particularmente das principais centrais sindicais do país, Força Sindical e Central Única dos Trabalhadores – CUT –, com os desocupados e informais pode ser

atribuído à acomodação à estrutura do sindicalismo de Estado. À parte dos discursos oficiais de ambas as centrais, nunca se chegou a levar a cabo uma política de organização de desempregados por tais entidades. O sindicalismo de Estado⁴⁵, ao garantir o monopólio de representação e da arrecadação financeira – atualmente mitigado pelas modificações da lei 13.467/2017, respaldadas pela decisão do Supremo Tribunal Federal –, não necessita dos desempregados para se manter, pois estes não contribuem financeiramente, nem votam nas eleições sindicais.

Dentro do recorte tomado, da eficácia horizontal dos direitos sociais do trabalho e da responsabilidade coletiva pela sua implementação, convém aludir ser possível a busca de novos meios e estratégias não focalizadas apenas no

⁴³Usamos a expressão “empregabilidade” no sentido de atender às exigências de estar qualificado à altura do mercado laboral, com base na teoria do capital humano.

⁴⁴SOUZA, Davisson Charles Cangussu. Sindicalismo, superpopulação relativa e formas de luta no Brasil e na Argentina, PLURAL, Revista do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP, São Paulo, v. 19.1, p. 119-134.

⁴⁵Segundo Arnaldo Süssekind, são cinco espécies de sindicatos quanto às diretrizes doutrinárias das associações sindicais e seus métodos de atuação: sindicalismo revolucionário; sindicalismo reformista; sindicalismo cristão; sindicalismo pragmático ou de resultados; sindicalismo de Estado, o qual pode conviver tanto com a organização corporativa quanto com a comunista e caracteriza-se por enquadrar as associações

sindicais como entes sujeitos à orientação e ao controle do Governo central, com delegação de certos encargos estatais. “Por vezes são beneficiários de recursos financeiros de natureza pública. O monopólio de representação é sempre imposto aos sindicatos (unicidade sindical compulsória), com organização hierarquizada, de forma que a entidade (ou entidades) de cúpula comande as de nível médio e as de base.” (SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**, cit., p. 354 a 356). Para aprofundamento da análise do sindicalismo de Estado: BOITO JÚNIOR, Armando. **O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical**. Campinas: Ed. da UNICAMP; São Paulo: HUCITEC, 1991; SIMÃO, Azis. **Sindicato e Estado: suas relações na formação do proletariado de São Paulo**. São Paulo: Dominus Ed., 1966.

sindicalismo ou na dependência de prestações positivas estatais.

Segundo Davisson Charles Cangussu de Souza, o movimento operário não se restringe ao sindicalismo, que é somente a sua expressão política orgânica no regime social capitalista. A depender das relações de forças, pode (ou não) ser construído em aliança com os sindicatos. No entanto, é certo exigir-se uma alusão privilegiada às estratégias coletivas, diversamente de saídas individuais na busca por trabalho ou contra a determinação do mercado de trabalho por regras de livre mercado, pois as forças para operar contra tais circunstâncias adversas superam a do esforço particular para a melhoria da autoqualificação, por exemplo.

Não se deve negar, entretanto, a importância central do sindicato nas bandeiras ontológicas das exigências sociais modernas, e fazemos nossas as palavras de Boaventura de Sousa Santos⁴⁶, a respeito da importância central ainda ocupada pelo movimento sindical como modelo emancipatório social:

E, ainda que nas últimas décadas se tenha tornado frequente enfatizar internacionalmente a

ideia de crise(s) do sindicalismo, esse fato não retira de cena este “velho” protagonista social e não anula o seu papel de contrapoder, mesmo que este papel possa hoje estar sendo questionado (Gobin, 2000). Enquanto forma organizacional básica da classe trabalhadora (Munck, 1999:15; Munck e Waterman, 1999: ix; Gorz, 1999:54) e estrutura que confere poder ao trabalhador (Murray, Lévesque, Roby e Le Queux, 1999: 161), o movimento sindical ocupa um lugar cativo (ainda que porventura cada vez menos exclusivo) nas iniciativas de emancipação social.

Não devemos, portanto, ceder nossa esperança, mas, ao reverso, amplificar nosso olhar para cumprir de maneira elevada o destino de nossos jovens, posicionando-nos junto a eles nessa caminhada.

⁴⁶SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo*

internacionalismo operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 27.