

FACULDADE CATÓLICA DOM ORIONE

CURSO DE DIREITO

JOÃO BARBOSA

**A AUSÊNCIA NORMATIVA DE HORÁRIO ESPECIAL DE TRABALHO NA
INICIATIVA PRIVADA PARA ESTUDANTES**

ARAGUAÍNA

2021

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

JOÃO BARBOSA

**A AUSÊNCIA NORMATIVA DE HORÁRIO ESPECIAL DE TRABALHO NA
INICIATIVA PRIVADA PARA ESTUDANTES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica Dom Orione como requisito parcial à obtenção de grau de bacharel em Direito.

Orientador:

ARAGUAÍNA

2021

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

A AUSÊNCIA NORMATIVA DE HORÁRIO ESPECIAL DE TRABALHO NA INICIATIVA PRIVADA PARA ESTUDANTES

THE NORMATIVE ABSENCE OF SPECIAL WORKTIME IN THE PRIVATE INICIATIVE FOR STUDENTS

João Barbosa¹

Orientador

RESUMO

O presente trabalho tem como escopo identificar a lacuna deixada pelo legislador no que tange à questão da flexibilização do horário de trabalho do trabalhador-estudante. O objetivo é compreender que tanto o direito ao trabalho quanto o direito à educação são inerentes à todas as pessoas, e, sendo assim, não há que se falar em escolha de um direito, devendo o Estado municiar de alguma forma o direito tanto à educação quanto ao trabalho. Nesse contexto, o trabalho se propõe a explicar acerca dos direitos fundamentais e demonstrar que não há respaldo na seara jurídica para que haja a facilitação do ingresso do trabalhador à uma instituição de ensino, o que fere os direitos fundamentais no que tange a educação e ao trabalho.

Palavras-Chave: Flexibilização. Direitos Fundamentais. Educação. Trabalho.

ABSTRACT

The present paperwork aims to identify the blank left by the legislator relative to the question of the flexibilization of the work schedule of the student-worker. The goal is to understand that both the right to work and the right to education are inherent to all the people, and, therefore, there is no need to talk in choice of a right, forcing the State to provide in anyways both the right to education and the right to work. In this context, the proposal of the paperwork is to explain about the fundamental rights and demonstrate that is not any backing in the juridical area so that there is a facilitation to the entrance of the working people in an educational institution, what hurts fundamental rights with regards to education and to the work.

Keywords: Flexibilization. Fundamental Rights. Education. Work.

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objeto analisar a ausência legislativa no que tange ao horário especial de trabalho na iniciativa privada para os estudantes dentro do ordenamento jurídico brasileiro. Para que, desta forma, não haja uma escolha entre o estudo, em detrimento do trabalho que milhares de brasileiros precisam para prover sustento à sua própria subsistência.

As garantias trabalhistas, são reconhecidas como direitos fundamentais inerentes à dignidade do ser humano, assim sendo, a falta de legislação pertinente que proteja o trabalhador-estudante gera uma situação de insegurança jurídica, devido à falta de atenção do legislador. Atrelado a isto, a Carta Magna brasileira (1988), também é expressa ao tratar da educação como direito basilar do ser humano, conforme se observa em seu artigo 205, o qual aduz que é dever do Estado garantir o acesso à educação,

Dessa forma, observa-se que o Estado se comprometeu a garantir educação e proteção ao trabalhador, o que, conforme será discutido nessa dissertação, mostra uma insegurança ao estudante, uma vez que, em decorrência da falta de legislação pertinente não há garantias que visem o estudante perpetuar de forma tranquila o seu trabalho.

Dessarte, é importante nos questionar o quão importante é um dispositivo que vise regular os horários flexíveis de trabalhadores estudantes? Quão prejudicial é uma lacuna na lei ao não dispor sobre tal instituto?

O presente trabalho procurará discutir acerca da proteção prevista tanto ao trabalho quanto ao estudo, ambos expressos por vias constitucionais, mostrar que há dispositivos presentes em outros países que mostram que há como funcionar o horário especial para estudantes-trabalhadores, sem necessariamente optar por algum destes, por fim, também será discutido acerca dos dispositivos que ajudam uma parcela específica das pessoas para horário flexível de trabalho como os casos referentes à servidor público.

Assim, o trabalho primeiramente trará um apanhado histórico acerca da evolução histórica do direito do trabalho e sua evolução normativa, seguindo por uma análise teoria acerca do sistema brasileiro laboral, voltado para inserção de crianças e adolescentes,

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

discutir sobre a ausência de regulamentação do trabalho do menor estudante e, por fim, dissertar sobre o horário especial para jovens estudantes.

Para tal, será utilizado nessa pesquisa o método de pesquisa bibliográfico, através do uso de referências bibliográficas publicadas em livros, leis, revistas, jurisprudências e artigos científicos.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS – CONTEXTO INTERNACIONAL E INTERNO

2.1 Contexto internacional

Conforme preleciona Godinho (2017), o Direito do Trabalho, constitui um “complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico específico”, assim sendo, em um primeiro momento se faz necessário uma contextualização acerca do nascimento do Direito do Trabalho.

Primeiramente, é necessário ressaltar que o núcleo do Direito Trabalhista se perfaz na relação de trabalho, a qual, de acordo com Godinho (2017) só vem a surgir de forma socioeconômica e jurídica após a ruptura do sistema feudal, a partir da Idade Moderna.

Lopes (2016) explica que, antes da Idade Moderna, no período da Idade Antiga e Idade Média, o trabalho era visto como algo que trazia consigo desonra, sendo encargo basicamente de escravos, que eram vistos como coisas no caso de Roma, e, no caso dos feudos, o trabalho era destinado aos servos, que eram de propriedade dos senhores feudais. Sendo assim, não há que se falar em relação empregatícia na Idade Antiga e Moderna, uma vez que não existia o núcleo basilar do Direito do Trabalho, qual seja, a relação de trabalho.

A relação de trabalho, tem seus primeiros passos com as corporações de ofício, entre o século XII e XV. Tais corporações tinham três figuras importantes, os mestres que eram os donos das oficinas, os companheiros eram os trabalhadores, e os aprendizes, que eram os menores de idade, que aprendiam o ofício. Ademais, na decadência das Corporações de Ofício, as “relações de trabalho” passaram a apresentar uma certa

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

transição das corporações e o capitalismo, onde o trabalhador começou a receber uma contraprestação por seu trabalho.

É entre o século XV e o século XVIII que se fixa a Idade Moderna, onde ocorre a ascensão da Igreja e da nobreza, dando início ao Estado monárquico e absolutista. Nesse período é que há o início do desaparecimento das produções artesanais em detrimento de pequenas indústrias, formando uma nova forma de produção, marcado pela divisão de tarefas entre aqueles que estavam trabalhando e o pagamento pelo serviço prestado.

A transição entre o Estado absolutista e o Estado liberal ocorreu na Idade Moderna, tendo como base a ascensão do capitalismo, tendo como marcos a Revolução Industrial e a Revolução Francesa. Neste período, a crença seria de que o mercado era capaz de se autorregular, desta forma, não era necessária a intervenção do Estado nas relações de trabalho, o que gerava situações desumanas para aqueles que precisavam laborar.

Nessa toada, Godinho (2017) aduz que a Revolução Industrial surgiu a partir do trabalhador, que era juridicamente livre, no entanto, seu trabalho era subordinado ao patrão:

Trabalhador separado dos meios de produção (portanto juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses meios produtivos – eis a nova equação do sistema produtivo dos últimos dois séculos (GODINHO, 2017, p. 91)

Godinho (2017) leciona ainda que há três fatores que culminaram na Revolução Industrial, quais sejam, fatores econômicos, sociais e políticos. Primeiramente, no que tange aos fatores econômicos, por conta do crescimento do capitalismo e dos novos modos de produção atrelado ao trabalhador livre que agora era subordinado ao patrão e o mesmo gerava riqueza para si em detrimento de uma notória carga horária de trabalho.

Quanto aos fatores sociais, observou-se que houve uma grande concentração do proletariado na sociedade Norte-americana e europeia e o surgimento de uma identificação profissional daqueles que trabalhavam nas empresas.

Por fim, o último fator mencionado é do ponto de vista político, o qual se liga as ações empreendidas e desenvolvidas pela sociedade civil, com o objetivo de estabelecer regras objetivas para a contratação e gestão de mão-de-obra.

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

Ainda no século XVIII Godinho (2017) afirma que surgiu, em 1789, a Revolução Francesa. Tal movimento era caracterizado pelo princípio da autonomia de vontade contratual, tendo como resultado uma intervenção do poder Estatal, pois, os empregadores detinham quase todo o poder sobre os seus empregados, fazendo deles o que bem entendiam, sendo assim constantemente explorados, chegando inclusive a trabalhar por até 16 horas seguidas em uma única jornada de trabalho.

Observa-se que, com o fenômeno da industrialização, houve a necessidade do Estado de adentrar no ambiente do trabalho, uma vez que, o desemprego estava aumentando e, para aqueles que tinham emprego, as situações as quais se submetiam batia de frente com a dignidade da pessoa humana.

Portanto, é nesse cenário que nasce o Direito do Trabalho, das crises nas relações trabalhistas, bem como a partir da Revolução Industrial e Revolução Francesa, os quais culminaram na necessidade de intervenção estatal para regulamentar as normas de direito do trabalho.

2.2 Contexto Interno

Não há que se falar em Direito do Trabalho no Brasil até o final do XIX, tendo em vista que até então, o trabalho era feito por escravos e, somente a partir de 1888, com a lei Áurea, e a consequente abolição dos escravos, é que se pode perceber o começo das relações de trabalho na seara nacional.

Nessa toada, Godinho (2017) aduz que a Lei Áurea embora não tenha nenhum caráter trabalhista, pode ser referenciada como marco inicial nas relações de trabalho, uma vez que “o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888”. (GODINHO 2017, p.114)

Para contextualizar a evolução do Direito do Trabalho no Brasil será necessário utilizar as classificações estabelecidas pro Godinho (2017), a primeira fase é chamada pelo autor de Manifestações Insipientes ou Esparsas, ocorrida entre os anos de 1888 a

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

1930. Nesse período, o principal mercado girava em torno do café produzido em São Paulo, e nas indústrias de São Paulo e do Rio de Janeiro.

Durante essa fase, houve a descriminalização da greve, sendo apenas mantido como crime, atos violentos resultantes das greves. Ademais, houve a concessão do benefício de férias anuais, direito à aposentadoria dos ferroviários, facilidade no pagamento de dívida dos trabalhadores, bem como lei acidentária do trabalho.

Também sobre esse período, houve o decreto 1.313, de 17.1.91 (BRASIL, 1991), o qual regulamentou o trabalho do menor. Em 1927 é promulgada no Brasil, o Código de Menores (BRASIL, 1927), o qual estabelecia a idade mínima para o trabalho, que era no tempo de 12 anos de idade. Por fim, uma grande mudança que ocorreu no que tange ao trabalho do menor, era que em 1911, através do decreto 2.141 (BRASIL, 1911) proibiu-se o trabalho do menor de dez anos, bem como proibiu o trabalho noturno àqueles que forem menores que 18 anos.

Em 1930 até a promulgação da Constituição de 1988 se dá a segunda fase elencada por Godinho, a qual é chamada de Institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho. Nessa fase devido ao regime getulista e intervenção militar, foi uma época em que houve uma intensa intervenção do Estado, no entanto, surgiram alguns direitos relativos aos trabalhadores.

Surgiu nesse intervalo de tempo, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, bem como Departamento Nacional do Trabalho. Também observado pelo Estado, houve também a normatização Federal dos sindicatos. Foram criadas no ano de 1932 as Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento, com fulcro em tentar dirimir os conflitos trabalhistas.

Observou-se também, a ampliação e reformulação das antigas Caixas de Aposentadoria e Pensão, reformando assim o sistema previdenciário. Tal período ainda contou com a permissão do trabalho para as mulheres, bem como colocar a jornada de trabalho por oito horas diárias.

Por fim, cumpre ressaltar que em tal período houve a estruturação dos diplomas normativos à época e criou-se a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (BRASIL, 1943).

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

A última fase, na evolução do Direito do Trabalho no Brasil começa com a promulgação da Constituição de 1988, denominada por Godinho (2017) como a Transição Democrática do Direito do Trabalho Brasileiro. Tal documento é um marco para a democracia brasileira, inclusive sendo também chamada de “Constituição Cidadã”. Nela houve a regulamentação de inúmeros preceitos democráticos, inúmeras garantias tanto à população quanto aos trabalhadores e também é repleta de direitos protetivos à dignidade da pessoa humana.

Como conquistas de tal período é importante ressaltar que houve a equiparação de trabalhadores urbanos e rurais. O salário mínimo passou a ser unificado em todo o território nacional. A jornada de trabalho, antes de 48 horas, passou a ter duração de 44 horas semanais, conforme artigo 7, inciso XIII da Magna Carta. A Constituição ainda previu o aumento do adicional de horas extras, passando de 20% previsto no §1 do artigo 59 da CLT, para 50%, contemplado no artigo 7, XVI da CF (BRASIL, 1988).

A licença-maternidade foi ampliada para cento e vinte dias, e houve previsão de cinco dias para licença-paternidade, conforme artigo 10, §1 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) (BRASIL, 1988). Quanto às férias, houve um aumento de um terço da remuneração quando o empregado fosse gozar desse direito.

Por fim, cumpre ressaltar que a nova Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) na percepção de Godinho (2017) trouxe “novo *status* ao Direito do Trabalho – inclusive o Direito individual do Trabalho – mediante princípios, regras e institutos jurídicos que acentuaram a força e a projeção desse campo normativo na sociedade e na economia brasileira”.

3 EVOLUÇÃO NORMATIVA DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Aduz Godinho (2017) que dá para constatar quatro fases no Direito do Trabalho: formação, intensificação, consolidação e autonomia. A primeira fase com o nome de Manifestações incipientes ou esparsas, datada de 1802 à 1848, teve seu marco inicial com o *Peel's Act*, o qual tratava acerca da proteção aos menores que laboravam bem como proteger as mulheres de extrema exploração no trabalho. No entanto, ainda que

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

existisse essa “lei” não se tratava de algo sistemático, assim sendo, não constituía um ramo de direito.

Como afirmou o autor Ramos (2013) com a promulgação do *Peel’s Act* muitos trabalhadores obtiveram muitos direitos por desvantagens econômicas, sendo assim necessário uma legislação que viesse a proteger os trabalhadores.

Ao se tratar da segunda fase, que perdura do ano de 1848 até 1919, e sendo denominada por Godinho (2017) de Sistematização e Consolidação, deve se atentar aos marcos da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) criada em 1919 e a promulgação da Constituição de Weimar em 1918.

Em 1848 ocorria um fenômeno revolucionário, originado da obra Manifesto Comunista (1848), bem como do movimento cartista na Inglaterra. De acordo com Godinho (2017). De tal Revolução originou-se vários movimentos de cunho trabalhista na tentativa de conseguir melhores direitos, dentre tais movimentos podem ser elencados o movimento sindical, movimento socialista, bem como atuação do Estado para tutela dos direitos dos trabalhadores.

A sistematização presente em tal fase, obteve também mecanismos produtivos para o direito do trabalho, tal como a descriminalização de formação de sindicatos na Alemanha em 1869, a regulação do direito a sindicalizar na Dinamarca em 1874, bem como no mesmo ano, o mesmo direito fora adquirido pela França, além de Espanha e Portugal em 1887 e Itália em 1889.

Fato notório a ser destacado é o que diz respeito à Conferência de Berlim em 1890, que, embora não tenha gerado nenhum resultado tangível, incitou os Estados Europeus da necessidade da regulação do mercado de trabalho. Ademais, é importante ressaltar que, em 1891, houve a Encíclica *Rerum Novarum*, documento este produzido pela igreja católica, a qual demandava do Estado e das classes altas que dessem a devida atenção à situação dos trabalhadores.

A terceira fase da evolução do Direito do Trabalho, iniciou-se logo após a Primeira Guerra Mundial. É chamada fase da institucionalização do Direito do Trabalho. Essa fase ficou marcada pela criação da Constituição de Weimar na Alemanha, e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

Durante esse período histórico, o Direito do Trabalho passa a ganhar absoluta cidadania nos países centrais da economia. Cria-se a OIT e ocorre a constitucionalização do direito. Nesse instante, a legislação autônoma trabalhista ganha espaço no universo jurídico do século XX.

O marco fundamental é que o Direito do Trabalho se oficializa após um grande período de estruturação e consolidação, resultados obtidos na segunda fase da evolução dos direitos trabalhistas.

Essa época de constitucionalização de direitos não foi somente incorporada normas gerais, como também foram reconhecidos e constitucionalizados, como por exemplo, o da dignidade da pessoa humana e da justiça social.

A quarta fase da evolução do Direito do Trabalho, denominado por Godinho (2017) de Crise e Transição do Direito do Trabalho, compreende o final do século XX. De um lado, uma crise econômica chamada “crise do petróleo”, fazendo com que ocorresse um déficit fiscal e de outro, um processo de profunda renovação tecnológica, conduzidas pela informática, robotização e eletrônica.

Diante desses avanços da tecnologia, agrava-se a situação dos postos de trabalho, acarretando em um grande desemprego. Ainda com o alto índice de desemprego, essas inovações iniciaram uma competição capitalista em diversas regiões do mundo. Nessa situação houve a necessidade da criação de estratégias empresariais e gestão e, para isso, construíram normas justralhistas.

Sendo assim, houve a necessidade de criar um segmento com características essenciais do Direito do Trabalho, diante de um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas.

Godinho, indo de encontro a tal afirmação diz que “no fundo, o que despontara, no início para alguns, como crise para a ruptura final do ramo trabalhista, tem-se firmado cada dia mais, como essencialmente uma transição para um Direito do Trabalho Renovado”.

4 SISTEMA BRASILEIRO LABORAL VOLTADO PARA A INSERÇÃO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

Preliminarmente, com o intuito de se fazer entender o sistema laboral brasileiro, deve-se esclarecer o que vem a ser os direitos sociais que estão presentes na Constituição Federal de 1988. Tais direitos, podem ser mostrados como poderes de agir, de demandar por algo do Estado. Nesse sentido, Ferreira (2012) aduz que tais direitos que o Estado, frente a constituição, deve agir conforme às prestações que nela estiverem expressas.

Sendo assim, a Constituição, ao elencar os direitos sociais, obriga-se a prestar certos direitos a todas as pessoas, sem nenhum tipo de discriminação, ou diferenciação, conforme aponta a Constituição (1988). Como consta no artigo 6 da Magna Carta (1988), é trazido um rol de direitos sociais dentre os quais é importante salientar que o constituinte se obrigou a dizer que são direitos sociais o direito ao trabalho bem como o direito a educação.

Art. 6º 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. (BRASIL, 1988)

Como pode se observar, é nítido a intenção do constituinte de obrigar o Estado a prestar direitos básicos como educação e trabalho a fim de que o cidadão tenha um mínimo existencial para sua própria subsistência.

Ademais, no artigo 7º da Constituição observa-se outros direitos sociais atinentes a direitos dos trabalhadores, como por exemplo: o direito ao décimo terceiro, férias remuneradas, proteção contra despedida arbitrária, adicional noturno de trabalho, repouso semanal remunerado, dentre outros. Observando-se, assim, um dever do Estado de observar tais mandamentos na hora de respeitar o trabalhador.

Superada a questão dos direitos sociais, é importante ressaltar o que vem a ser tratado no capítulo VII da Carta Maior (1988), especialmente no artigo 227, o qual aduz que:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e a convivência familiar e comunitária, além de coloca-

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.(BRASIL, 1988)

Depreende-se de tal dispositivo que é prioridade estatal, dar subsídios para que as crianças, adolescentes e jovens tenham um suporte tanto educacional, quanto para sua própria profissionalização, com um mandamento constitucional.

Ademais, corroborando com tal dispositivo, no seu parágrafo terceiro, é exposto que a fim de garantir essa proteção especial deve ser garantida ao jovem trabalhador e adolescente o direito a escola.

Nesse sentido, no artigo 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal (BRASIL, 1988) é expresso que é proibido o trabalho perigoso, noturno ou insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho aos menores de 16 anos, a não ser que estes sejam aprendizes, que correspondem a idade de 14 anos até os 24 anos.

Dessa forma, a Constituição criou a figura do jovem aprendiz, através da lei 10.097 (BRASIL, 2000), figura esta que busca criar mecanismos a inserir o jovem estudante a adentrar no mercado de trabalho sem prejudicar seu desenvolvimento mental, psicológico e educacional, preparando-o para trabalhar sem prejudicar seus estudos.

Para conceituar o que vem a ser a aprendizagem o Estatuto da criança e do Adolescente (1990) em seu artigo 62, aduz que é uma “formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor”. Ou seja, para o melhor proveito do aprendiz, a educação deve estar andando junto com sua formação profissional. Nessa seara, Oliveira (2011) afirma que a aprendizagem proporciona ao jovem, no seu tempo ocioso, preencher com atos que o preparam para ingressar no mercado de trabalho.

Nota-se, portanto, que o instituto do jovem aprendiz, busca uma forma de garantir o desenvolvimento tanto do jovem, como estudante, como também um futuro profissional, respeitando seus limites e horários, compatível, nos dizeres de Bonfim (2014) com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

A proteção ao menor, ainda é significativamente marcada na Convenção Sobre os Direitos da Criança e do Adolescente (1990), da qual o Brasil é signatário, aonde, em seu artigo 32.1, denota que, toda criança deve ser protegida de exploração, bem como,

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

deve ser preservada sua educação em primeiro lugar, para seu desenvolvimento pleno e, para atingir tal objetivo, devem estabelecer uma idade mínima para admissão no trabalho bem como regular carga horária e penalidades caso haja descumprimento do mínimo para o trabalho do menor.

Na mesma toada de proteção ao menor que trabalha, bem como proteção ao seu desenvolvimento, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) dedicou um capítulo inteiro para regimentar a interação do jovem com as relações de trabalho.

Em tal capítulo, a CLT aduz que é menor todo aquele que tem entre quatorze e dezoito anos, sendo que o aprendiz, como dito anteriormente, pode celebrar contrato de aprendizagem desde os quatorze anos, enquanto o contrato normal de trabalho pode começar com dezesseis anos de trabalho, conforme aduz o artigo 402 da CLT (1943).

É de se observar também que é completamente vetado pela CLT qualquer tipo de trabalho àqueles que tenham menos de quatorze anos, conforme pressupõe da leitura do artigo 403 da CLT (1943).

Ademais, nota-se que a proteção presente na Constituição, ECA e Convenção Internacional dos Direitos da Criança e do Adolescente é aqui replicado no artigo 403 em seu parágrafo único, onde diz que o menor não pode laborar se isso for prejudicar sua formação e seu desenvolvimento moral, físico, social e psíquico, mais ainda que o prejudique a frequentar a escola.

Sendo assim, é claro o interesse dos diversos diplomas legais brasileiros em proteger o menor a fim de garantir uma educação básica, bem como que este seja inserido no mercado de trabalho. No entanto, observa-se também que só há preocupação do legislador em proteger somente os contratos de aprendizes, pois, nada é falado sobre os contratos normais de trabalho para àqueles que tem 16 anos ou mais, nem, tampouco é falado acerca de proteção para àqueles que têm mais da idade permitida para ser aprendiz e opta por ingressar em uma instituição de ensino.

5 AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO MENOR ESTUDANTE

Conforme demonstrado neste trabalho, e em tópico anterior, não resta dúvidas de que o direito à educação e ao trabalho inseridos como direitos sociais previstos

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

expressamente na Constituição, são garantias fundamentais. No entanto, mesmo com toda essa exigência, que a Carta Maior faz para a criação de meios legais que possam garantir ao menor esse acesso aos estudos, concomitantemente com o direito a atividade laboral, sem eventuais prejuízos, não há ainda uma tutela de abrangência geral no ordenamento jurídico pátrio, para todos que querem conciliar os mesmos.

Não obstante, as proteções especiais ao trabalho do menor que encontram amparo no parágrafo terceiro, inciso III da Constituição Federal, na Convenção Sobre os Direitos da Criança e do Adolescente de 1990 em seu artigo 32.1, no Estatuto da Criança e do Adolescente, e na Consolidação das Leis do Trabalho, entre os artigos 402 e 441, não suprem a situação em que se encontra o menor que não é jovem aprendiz, portanto, não poderá ser regido pela Lei 10.097, e conseqüentemente não poderá gozar dos benefícios ofertados por esta.

Não poderá ainda, ser beneficiado pela Lei 8112/90 na qual rege o servidor público, que em seu artigo 98 estabelece o direito de exercer àquele o seu trabalho no cargo, em horário especial se apenas for constatada a incompatibilidade entre o tempo de estudo e o tempo previsto como padrão de trabalho na autoridade, com uma restrição ainda, de que esta regra só pode ser aplicada se o exercício de horários diferenciados não prejudicar o exercício do cargo. Logo, não há nenhuma aplicabilidade dessas normas acima para o setor privado, por exemplo.

Há ainda uma problemática acerca dessa ausência de regulamentação, que assombra o caso do aprendiz que possa virar um trabalhador comum, pois no artigo 428, parágrafo terceiro da CLT (BRASIL, 1943), com ressalva apenas para o portador de deficiência, o contrato de aprendizagem não poderá durar mais do que 2(dois) anos, e cessando ele cessará também a condição especial que ele oferece ao trabalhador que por este é regido, ficando também à margem das garantias de proteção ao seu estudo.

Dito isto, é importante salientar que apesar da tentativa de regulamentar a situação destes que não são jovens aprendizes ou servidores públicos, e querem estudar, através do Projeto de Lei 4475 /08 (BRASIL, 2008) em que também concederia horário especial ao funcionário estudante onde pela proposta, o funcionário que fosse aluno do ensino fundamental, médio, técnico ou superior poderia sair até uma hora antes ou entrar até

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

uma hora depois no horário de aula, restou infrutífera até o presente momento por estar arquivada.

Sendo assim, é claro o interesse dos diversos diplomas legais brasileiros em proteger o menor a fim de garantir uma educação básica, bem como que este seja inserido no mercado de trabalho. No entanto, observa-se também que só há preocupação do legislador em proteger somente os contratos de aprendizes, pois, nada é falado sobre os contratos normais de trabalho para àqueles que tem 16 anos ou mais, nem, tampouco é falado acerca de proteção para àqueles que têm mais da idade permitida para ser aprendiz e opta por ingressar em uma instituição de ensino.

6 HORÁRIO ESPECIAL PARA JOVENS ESTUDANTES

Em primeira instância é necessário para o presente estudo conceituar e entender o que vem a ser o horário especial de trabalho para estudantes que são também servidores públicos. Tal direito está presente na Lei 8.112 de 1990, que dispõe acerca dos regimes, direitos e deveres do servidor público. Presente no capítulo VI, que trata das concessões relativas aos servidores, encontra-se no artigo 98, o qual aduz que:

Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, respeitada a duração semanal (BRASIL, 1990)

Depreende-se de tal artigo então, que o conceito de horário especial é uma concessão garantida àqueles que são estudantes e também servidores, de flexibilizar as horas de trabalho em detrimento do estudo do servidor beneficiado, sendo respeitada horas trabalhadas. Sendo assim, o servidor-estudante pode organizar suas horas de trabalho e não necessita de escolher entre o trabalho e o desenvolvimento da sua educação

Ademais, observa-se que o comando presente em tal dispositivo vai ao encontro dos direitos sociais relativos à educação e trabalho, estabelecidos na Constituição Federal de 1988, como bem aduz Gonçalves (2006), ao afirmar que:

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

O direito a horário especial para o servidor estudante encontra seu arrimo nos direitos sociais à educação e ao trabalho? Sim, responde-se afirmativamente à questão, haja vista que os comandos normativos expressos no artigo 98 da Lei 8.112/90, que concedem horário especial de estudante, dão concretude aos citados direitos sociais – educação e trabalho. E mais: nas hipóteses em comento, não se trata do Estado prestar serviços de educação ou fomentar políticas de emprego e renda, mas do direito que o servidor tem de se manter no desempenho de suas atividades funcionais, sem prejudicar sua formação discente. (GONÇALVES, 2006, p. 88)

À vista disso, observa-se que a lei cumpre mandamento constitucional, presente no artigo 5, inciso XIII, da Magna Carta (1988), que contempla o direito social relativo à liberdade de escolha profissional, uma vez que informa que é “livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”. (BRASIL, 1988)

Como se observa no dispositivo acima explicitado, a Constituição declara que é livre para o cidadão qualquer escolha de trabalho na qual haja interesse, e, mais ainda afirma que há a necessidade de qualificação profissional para o exercício de algumas profissões, aonde tal qualificação só pode ser obtida através da garantia de estudo.

6. 1 Horário especial e a dignidade da pessoa humana

Superada a questão da Lei 8.112/90 (BRASIL, 1990) é importante frisar que o direito ao trabalho e à educação, são direitos sociais e fundamentais, conforme dito em tópicos anteriores, assim sendo, são aqueles direitos que são de extrema necessidade à dignidade da pessoa humana e o seu desenvolvimento.

A fim de conceituar o que vem a ser a dignidade da pessoa humana, é necessário o entendimento de que, conforme explica José Afonso da Silva (1998), a dignidade da pessoa humana não é algo criado por constituições, na realidade, é um conceito que existe por si só, tal qual a pessoa humana.

Ademais, Sarlet (2003) indo ao encontro de José Afonso, utiliza-se da filosofia de Kant, ao explicitar que o homem como pessoa constitui sua própria finalidade e, portanto, não pode ser considerado apenas como um simples meio, portanto, é vedado a instrumentalização do homem. Esse modo de pensar kantiano, inspirou a filosofia

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

moderna e o pensamento jurídico. A dignidade do ser humano não pode ser alienada ou renunciada, sendo assim, inerente ao ser humano.

Compartilhando desse entendimento Piovesan (2003) afirma que:

Todo ser humano tem uma dignidade que lhe é inerente, sendo incondicionada, não dependendo de qualquer outro critério, senão ser humano. O valor da dignidade humana se projeta, assim, por todo o sistema internacional de proteção. Todos os tratados internacionais, ainda que assumam a roupagem do Positivismo Jurídico, incorporam o valor da dignidade humana. (PIOVESAN, 2003, p. 67)

Portanto, observa-se que a dignidade da pessoa humana é inerente a ela, e, mais ainda, é um instituto que não está ligado a qualquer diploma jurídico, mas sim, ligado à existência do próprio ser humano, o qual é merecedor de direitos mínimos para que tenha essa dignidade atendida.

Sarlet (2007), ao explicitar sobre a dignidade humana, aduz que a dignidade da pessoa humana é a inconfundível qualidade inerente a todo ser humano que merece o mesmo respeito e apreço por parte do Estado e da comunidade, o que neste sentido implica em um conjunto de direitos e obrigações fundamentais que a pessoa enfrenta contra todos os atos de natureza degradante e desumana, desde a garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, bem como possibilitar e promover sua participação ativa e responsável no destino da própria existência e da convivência com outras as outras pessoas.

Nesse diapasão, o direito ao trabalho, constitui uma valorização correlacionada com o trabalho, e, conseqüentemente, não há que se falar em dignidade da pessoa humana sem falar em um trabalho no mínimo digno, que não atente de nenhuma forma à segurança, saúde e desenvolvimento do ser humano.

Na mesma direção, leciona Ledur (1998) que a concretização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana adquira um claro conteúdo social, uma vez que a criação de melhores condições de vida é benéfica não só para o indivíduo no seu campo específico, mas para a sociedade em geral

O autor continua sobre a relação entre o princípio da dignidade humana e a garantia de acesso ao trabalho decente:

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

[...] as normas que garantem os direitos econômicos devem assegurar, de sua parte, o direito a um nível de vida decente, como expressão e realização desse princípio fundamental. [...] como primeiro princípio dos direitos fundamentais ele, (o princípio da dignidade da pessoa humana) não se harmoniza com a falta de trabalho justamente remunerado, sem o qual não é dado às pessoas prover adequadamente a sua existência, isto é, viver com dignidade. (LEDUR, 1998, p. 135.)

Na mesma esteira que o direito ao trabalho, encontra-se o direito à educação, também constituindo algo fundamental para a constituição de um ser humano digno. É de se observar que o constituinte deu atenção maior à situação da educação, sendo ela um pilar da sociedade e do desenvolvimento humano, nesse sentido, o artigo 205 da Constituição Federal de 1988 é claro ao informar que a educação tem como objetivo o desenvolvimento integral da pessoa, bem como sua preparação para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Corroborando com tal entendimento Arnesen, Ranieri (2017) ao lecionarem que o direito à educação ocupa um lugar central em todos os direitos fundamentais, pois, é fundamental para o desenvolvimento da pessoa e o exercício dos demais direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais.

Ademais, nas Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais da Educação, feito pelo Ministério Público de Brasília (2017), é instruído que a educação fundamental é um direito universal que serve de base indispensável para o desenvolvimento da capacidade de exercer plenamente o direito à cidadania. É o lugar aonde a pessoa consegue desenvolver suas emoções, suas transformações corporais, funções cognitivas, dessa forma, respeitando e potencializando as diferenças. Sendo assim, tornam-se a liberdade e a pluralidade, requisitos do projeto educacional.

Para além disso, o direito à educação, de acordo com Demo (2005), só é plenamente atingido quando há o desenvolvimento educacional da pessoa, aonde permite que a mesma domine técnicas e métodos, consiga pensar, teorizar, buscar, e elaborar e, no campo prático, ocorra inovação e mudança.

Nalini e Torres (2018), ao discutirem sobre o direito a educação básica afirmam que:

[...] a Educação Básica deve garantir a qualificação para o mundo de trabalho por meio da (re)inserção qualificada no mundo profissional do trabalho com uma

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

preparação geral ou, facultativamente, para profissões técnicas, inculcando nos jovens competência, idoneidade intelectual e tecnológica, autonomia e responsabilidade, orientados por princípios éticos, estéticos e políticos, bem como compromissos com a construção de uma sociedade democrática (NALINI, TORRES, 2018, p. 220).

Dessarte, como pode ser observado, o direito à educação é uma forma de inserir a pessoa na sociedade e desenvolvê-la, sendo direito de todos por ser alicerce da dignidade da pessoa humana, na qual a Carta Magna de 1988 tem como base, conforme é observado no artigo 1º, inciso III, devendo ser observado e respeitado de forma imperativa.

6.2 Projeto de Lei 4.475/08

Em dezembro de 2008, o Deputado Federal Cândido Vaccarezza, propôs o Projeto de Lei 4.475/08 (VACCAREZZA, 2008), o qual previa a trabalhadores estudantes o direito à flexibilização da jornada de trabalho a fim de que pudessem se desenvolver educacionalmente. O projeto de lei, segundo o deputado, tinha como escopo garantir que os trabalhadores tivessem educação necessária, uma vez que o mercado, em constante evolução, devia ser acompanhado pelos trabalhadores, para que estes pudessem obter oportunidades na busca de emprego, marcado pela crescente competitividade no campo de trabalho.

Aduz ainda, que àqueles que não conseguem educação de qualidade, ou ainda que obtenham alguma educação, não consegue deixa-la mais técnica, tendem a sofrer com o desemprego, com a precarização de seu estilo de vida, bem como, tendem a se sujeitar entre escolher trabalhar para sobreviver ou pelo seu estudo com qualidade de vida precária. (VACCAREZZA, 2008)

Por fim, o Deputado criador do Projeto de Lei afirma que o objetivo da mesma é:

As experiências vividas pelos trabalhadores, sob a perspectiva do mercado de trabalho deve ter como objeto acrescentar meios que visem consolidar a relação empregador e empregado. Este projeto de lei mais do que garantir o acesso à educação, propõe mecanismos de sustentabilidade e de adaptabilidade à realidade do mercado de trabalho (VACCAREZZA, 2008, p.03)

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

Conforme o exposto, houve a tentativa do Deputado de conseguir conciliar o direito à educação com o direito ao trabalho, sem que seja tolhido um direito em detrimento do outro, no entanto, tal projeto de lei não prosperou e, na presente data, encontra-se arquivado.

6.3 Horário especial e o direito no mundo

Com o intuito de demonstrar a importância de uma legislação que vise proteger tanto o direito ao trabalho quanto ao direito da educação, é necessário mencionar como funciona o horário especial em códigos estrangeiros.

O primeiro código a ressaltar é Código de Trabalho de 2009 de Portugal, mais especificamente acerca das leis 7/2009 e 105/2009 (PORTUGAL, 2009), as quais regulam a situação do trabalhador, colocando subtópicos específicos pertinentes ao trabalhador estudante.

O conceito do que vem a ser o trabalhador estudante encontra-se ancorado na lei 7/2009 em seu artigo 89, a qual aduz que, é considerado como estudante trabalhador aquele que participa de qualquer grau de ensino escolar, bem como qualquer tipo de pós graduação, mestrado, doutorado, ou àquele que tem curso de formação de profissional ou ocupação temporária para jovens, com duração de seis meses ou mais. (PORTUGAL, 2009).

Ademais, no artigo seguinte, a lei 7/2009 dispõe acerca da organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

1 – O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência de aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino. (PORTUGAL, 2009)

Tal dispositivo mostra que além de ser obrigatório permitir que o trabalhador possa estudar e flexibilizar seu horário de forma mais adequado, ainda dispõe acerca de auxílio para que o estudante de desloque até a instituição de ensino. Outrossim, o código ainda versa sobre a possibilidade de o trabalhador requisitar a dispensa de trabalho para a frequência na sala de aula, podendo o trabalhador ainda optar por utilizar tal dispensa de forma fracionada ou de uma só vez, respeitado alguns termos.

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

No caso de o trabalhador não ter período trabalho que seja compatível com os termos da lei, devera o aluno ser realocado para uma instituição na qual ele tenha uma compatibilidade maior e que seja adequado aos termos. (PORTUGAL, 2009) A lei ainda busca harmonizar a relação do empregado com o empregador, de uma forma que a empresa não seja lesada em função do trabalhador estudar. Isso é feito através de um acordo que deve ser manejado entre o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, de uma forma que consigam acertar de forma conciliatória os melhores interesses para ambos (patrão e funcionário).

Por último, ao se tratar da legislação portuguesa, é necessário mencionar os benefícios advindos da lei nº 105/2009, a qual aprofunda os direitos relativos a estudante-trabalhador, como por exemplo: o estabelecimento de ensino que funcione após o horário de trabalho deve assegurar que as avaliações ocorram no mesmo horário que um grupo mínimo de estudantes-trabalhadores possam participar, bem como dar ao estudante o direito de apoio pedagógico ou aulas compensatórias que sejam imprescindíveis ao desenvolvimento do estudante.

Outro país que é necessário destacar é Cuba com o seu programa de universalização do ensino superior. Em 2009, a taxa bruta de matrícula dos cubanos no ensino superior era de 63,21%, a população com nível de ensino superior era de 8,24% e os trabalhadores com esse nível de ensino eram 14,72%. Observando o declínio nas matrículas no ensino superior no final dos anos 1980 e no início dos anos 1990, eles lançaram um programa para popularizar o ensino superior. Com base no conceito ampliado de sucesso em um nível superior, eles entendem que não só deveriam ser admitidos, mas também devem continuar a estudar e, eventualmente, conseguir um emprego de acordo com a carreira escolhida. (MARTÍN SABINA; BENITEZ CÁRDENAS, 2011).

Para resolver o problema de escassez profissional que consideravam importante para o desenvolvimento social, adotaram um plano de estudos contínuos, que garantiu a continuidade do emprego e dos estudos a nível universitário. Esta política afeta particularmente os “trabalhadores sociais”: professores do ensino fundamental, informática infantil, artes e educação física, enfermeiras e técnicos do sistema de saúde.

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

Tal política de universalização se assenta em alguns pressupostos, o primeiro que adota um modelo de ensino misto que se adapte às condições e tipos profissionais. Nessa política contém uma “educação em valores”, apoiada por mentores, e tem como principal objetivo desenvolver projetos de vida com os alunos, através da relação tutor-aluno. E como segundo pressuposto seria a diversidade de métodos de ensino que as pessoas processam de acordo com sua ocupação, sendo que os alunos participam de uma intensa seleção e preparação de textos, guias e recursos audiovisuais complementares destinados a promover o processo de desenvolvimento dos estudantes, dos quais, todos estes processos, foram utilizados de apoio financeiro do Estado.

Michelotto (2010), aduz que o êxito no programa pode ser observado com o aumento na escolaridade tanto superior, quanto em pós-graduação. Informa ainda que essa crescente observada influi diretamente nas possibilidades de escolha dos jovens quanto a escola, faculdade e emprego, deixando dessa forma, inúmeras possibilidades de escolhas àqueles que tem a oportunidade de estudar e ainda continuar trabalhando.

Por tanto, como se observa o método da lei portuguesa faz com que ocorra medidas que podem harmonizar a relação emprego-estudo, buscando uma forma de deixar a balança equacionada. Já no caso cubano há métodos pedagógicos que buscam melhorar e adequar a situação do trabalhador-estudante.

7 CONCLUSÃO

É de se observar, por fim, que, muito embora o pilar do Estado democrático de direito seja a dignidade da pessoa humana, na qual pode-se observar ao ofertar o mínimo existencial para alguém, é perceptível que desproteção àqueles que buscam conciliar seu trabalho com seu estudo, pois, muito embora haja direitos fundamentais, não há que se falar em flexibilização do horário de trabalho, impondo uma situação de escolha entre trabalho e estudo.

Ademais, é perceptível que a legislação nacional é falha e cheias de lacunas no sentido de fazer uma compatibilização entre o trabalho e o estudo, fazendo com que se torne impossível incluir o estudante no meio educacional e vice-versa.

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

E, muito embora haja uma lei que flexibilize o estudo de um trabalhador, é notório que é uma questão por vezes difícil de ser alcançada, pois, apenas quem já possui algum cargo público, que, diga-se de passagem, é necessário a aprovação em um concurso público (o que exige que o candidato tenha acesso à educação), é que consegue usar de tal benefício.

No que tange à lei 11.788/2008 a qual regula o estágio, ela é clara ao fornecer um horário flexível para o estagiário, no entanto, não há que se falar aqui em uma relação de trabalho, tendo em vista que o próprio artigo primeiro da lei informa que é um “ato educativo escolar supervisionado” (BRASIL, 2008), não tendo que se falar aqui dos requisitos básicos para ser realmente uma relação laboral.

Portanto, é necessário que ocorra o atendimento das necessidades básicas do ser humano, com o intuito de preencher essa lacuna e, dessa forma, garantir o pleno direito tanto à educação, quanto ao trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARNESEN, E.S., RANIERI, N.B. **O Supremo Tribunal Federal e o Direito Internacional à educação**: A promoção Indireta dos Princípios e Normas Internacionais. Núcleo de Pesquisas em Políticas Públicas da Universidade de São Paulo – NUPPS.

BRASIL. **Consolidação Das Leis Trabalhistas**. Decreto Lei 5.452. 1943.

BRASIL. Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Lei 8.069/90. São Paulo, Atlas, 1991.

BRASIL. **Lei 11.788**. 2008. Disponível em: <https://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em: 25 nov. 2021

BRASIL. **Lei 8.112**. 1990. Disponível em: <https://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 25 nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais da Educação**. Disponível em: <<https://portal.mec.gov.br/docman/julho-2013-pdf/13677-diretrizes-educacao-basica-2013-pdf/file>>. Acesso em: 25 de nov. 2021.

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

DEMO, P. **Argumento de autoridade x autoridade do argumento: interfaces da cidadania e da epistemologia.** Rio de Janeiro: Tempo brasileiro, 2005.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Constituição e governabilidade.** São Paulo: Saraiva, 2012.

GODINHO, Maurício. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. Ed. São Paulo.

GONÇALVES, Cláudia. Horário Especial de Servidor Estudante: Reflexões sobre seus fundamentos constitucionais. **Revista do Ministério Público do Maranhão.** Juris Itinera. São Luís, MA. 2006.

LEDUR, José Felipe. **A realização do Direito ao Trabalho.** Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

LOPES, Marina. **A Evolução dos Direitos Trabalhistas no Mundo e no Brasil.** Presidente Prudente.

MARTIN SABINA, Elvira; BENÍTEZ CÁRDENAS, Francisco. Universalización e inclusión social en Cuba. In: FERNÁNDEZ LAMARRA, Norberto; PAULA, Maria Fátima. **La democratización de la educación superior en América Latina: Límites y posibilidades.** Saenz Peña: Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MICHELOTTO, Regina. **Democratização da educação superior: o caso de Cuba.** Curitiba, PR: Ed. UFPR, 2010.

NALINI, J.R. **Ética Geral e Profissional.** 7. ed, São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2009.

OLIVEIRA, Laura Machado de. O menor aprendiz frente ao estatuto da microempresa e empresa de pequeno porte. **Âmbito Jurídico**, n. 90, Rio Grande, XIV, julho 2011.

ONU. **Convenção sobre o direito da Criança e do Adolescente.** 1990.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.** São Paulo: Malheiros, 2003.

PORTUGAL. **Lei nº 7/2009.** Disponível em: <https://www.uc.pt/fluc/regulamentos/docspdf/trabalhador_estudante_codigo_trabalho_2009.pdf>. Acesso em 25 nov. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 2. Ed. Poro Alegre. Livraria do Advogado, 2003.

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 5. Ed. Porto Alegre, 2007.

VACAREZZA. Cândido. **Projeto de lei 4.475**. 2008. Disponível em:
<<https://camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420142>>.
Acesso em: 25 nov. 2021.