

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO  
INSTITUTO DE TRÊS RIOS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO ESPECÍFICA VOLTADA À  
PROTEÇÃO DO TRABALHADOR-ESTUDANTE NO BRASIL.**

GABRIELA ROCHA

Três Rios, RJ  
2016

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO  
INSTITUTO DE TRÊS RIOS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO ESPECÍFICA VOLTADA À  
PROTEÇÃO DO TRABALHADOR-ESTUDANTE NO BRASIL.**

GABRIELA ROCHA

Monografia submetida como requisito parcial para  
obtenção do título de bacharel em Direito da UFRRJ  
– Instituto de Três Rios.

Orientadora: Mestre Thais Miranda de Oliveira

Três Rios, RJ  
2016

GABRIELA ROCHA

**A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO ESPECÍFICA VOLTADA À  
PROTEÇÃO DO TRABALHADOR-ESTUDANTE NO BRASIL.**

Monografia apresentada como pré-requisito para obtenção do título de bacharel em Direito da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – Instituto Três Rios, submetida à aprovação da banca examinadora composta pelos seguintes membros:

---

Prof<sup>ª</sup>. Orientadora Mestre Thais Miranda de Oliveira

---

Prof<sup>ª</sup>. Doutora Vanessa Sampaio

---

Prof. Doutor Klever Paulo Leal Filpo

Três Rios, 29 de junho de 2016.

## RESUMO

Através de uma pesquisa qualitativa de caráter bibliográfico, foi realizado o presente estudo que tem por objetivo apresentar algumas considerações sobre o trabalhador-estudante, com ênfase na verificação quanto à necessidade de regulação desta figura profissional, usa como parâmetro a legislação portuguesa. O ordenamento jurídico brasileiro não regulamenta as atividades desses indivíduos que cumprem dupla rotina, ou seja, acumulam atividades laborais com educacionais em busca de melhores condições de vida. É importante destacar que vários indivíduos precisam conciliar trabalho e estudo, visando gerar recursos para seu sustento e ao mesmo tempo, alcançar qualificação para progredir no mercado de trabalho, ampliando suas possibilidades profissionais. A legislação Portuguesa dedica um estatuto especificamente para regulamentar questões relacionadas ao trabalhador-estudante, mas, infelizmente, a mesma atenção não é identificada no Brasil, visto que a referida figura é apenas mencionada em um parágrafo da Consolidação das Leis do Trabalho e em legislação que trata somente dos servidores federais, não se estendendo os benefícios oferecidos pela lei aos demais trabalhadores. É certa a necessidade de o legislador pátrio dedicar maior atenção àqueles que ao mesmo tempo trabalham e estudam, visando proporcionar condições para que se mantenham sempre atualizados e qualificados para melhor realizarem suas funções laborais.

**Palavras-chave:** Trabalhador-estudante. Portugal. Legislação brasileira.

## ABSTRACT

Through a qualitative research of bibliographical, it was conducted this study that aims to present some thoughts on the worker-student, with emphasis the check on the need for regulation of this professional figure, using as parameter the Portuguese legislation. The Brazilian legal system does not regulate the activities of these people who have double routine, and accumulate work activities with educational in search of better living conditions. It is important to note that many individuals need to combine work and study, aimed at generating resources for their livelihoods and at the same time, achieve qualification to progress in the labor market, expanding their professional opportunities. The Portuguese legislation devotes a statute specifically to regulate issues related to student worker, but unfortunately, in Brazil the same attention is not identified, since the said individual is only mentioned in one paragraph of the Consolidation of Labor Laws and legislation that deals only of federal employees, not extending the benefits offered by the law to other Brazilian workers, who in addition to working, studying also. It is certain the need for parental legislator pay more attention to those who at the same time work and study, aiming to provide conditions to remain up to date and qualified to better perform their work duties.

**Keywords:** Worker-Student. Portugal. Brazilian legislation.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	07
<b>1 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	09
1.1 Surgimento da Relação de Trabalho.....	09
1.2 O Surgimento das Relações de Trabalho no Brasil .....	11
1.3 Direito do Trabalho no Brasil .....	12
<b>2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E SUA RELAÇÃO COM O DIREITO DO TRABALHO</b> .....	17
2.1 O Trabalho Digno como Direito Fundamental Constitucional.....	17
2.2 O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana nas Relações de Trabalho .....	24
<b>3 DIREITO CONSITUCIONAL À EDUCAÇÃO</b> .....	26
3.1 Direito à Educação .....	26
3.2 Trabalhador-Estudante .....	28
<b>4 INEXISTÊNCIA DE REGULAÇÃO ESPECÍFICA À PROTEÇÃO DO TRABALHADOR ESTUDANTE NO BRASIL</b> .....	34
4.1 O Tratamento Legal Atribuído ao Trabalhador-Estudante em Portugal .....	34
4.2 A Necessidade de Proteção ao Trabalhador-Estudante pelo Ordenamento Jurídico Brasileiro.....	39
4.2.1 Aspectos Relevantes sobre a Dispensa sem Justa Causa.....	42
4.3 Posicionamento Jurisprudencial.....	45
<b>CONCLUSÃO</b> .....	49
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	50

## INTRODUÇÃO

O surgimento da relação de trabalho alcança os primórdios da humanidade, representando um instrumento de produção da sociedade que apresenta uma contrapartida econômica que permite os indivíduos manter suas relações financeiras, gerando direitos e deveres tanto aos empregados, quanto aos empregadores.

Com o surgimento de tais direitos, o Direito Civil foi se tornando insuficiente, surgindo a necessidade de regulamentar as relações de trabalho com normas específicas, o que originou o Direito do Trabalho no Brasil, algo recente, mas de grande importância, uma vez que traz instrumentos voltados para proteção do trabalhador, garantindo ao mesmo condições dignas na realização de suas atividades laborais.

Para conquistar um bom trabalho e melhorar continuamente as habilidades e competências específicas, o empregado precisa buscar maior qualificação profissional, por meio da educação, que é um direito inerente a todos e garantido pela Constituição Federal de 1988, tratado como um direito social e fundamental.

Destaca-se, a partir de então, a figura do trabalhador-estudante, que associa trabalho e estudo, este último em qualquer nível escolar, conciliando as duas atividades para obter melhor qualificação e, conseqüentemente, alcançar melhores oportunidades no campo profissional.

No Brasil não existe uma legislação específica sobre o trabalhador-estudante, tendo apenas um parágrafo da Consolidação das Leis do Trabalho dedicado ao tema e uma norma que abrange apenas servidores públicos federais, enquanto Portugal traz um Estatuto determinado para regulamentar as relações de trabalho do trabalhador-estudante, o que revela maior atenção daquele país a este profissional.

É neste contexto que se baseia o presente estudo que tem por objetivo apresentar algumas considerações sobre o trabalhador-estudante, com ênfase no tratamento dado a este profissional na legislação de Portugal, embora não se trate de um trabalho de direito comparado.

Para o desenvolvimento deste estudo foi escolhida a pesquisa qualitativa, sendo realizada uma revisão bibliográfica, que contou com a pesquisa, leitura e reflexão de várias fontes de pesquisa, dentre as quais se destacam livros, artigos e revistas na área jurídica.

O trabalho foi dividido em quatro capítulos distintos. O primeiro trará uma pesquisa sobre a evolução do Direito do Trabalho, destacando-se o surgimento da relação de trabalho em âmbito mundial e em seguida especificamente no Brasil; o Direito do Trabalho no Brasil. O segundo capítulo abordará a questão Princípio da Dignidade Da Pessoa Humana e sua relação como o Direito do Trabalho, onde se buscará apresentar aspectos sobre o referido princípio, além do trabalho Digno como Direito Fundamental Constitucional. O terceiro capítulo versará sobre o Direito Constitucional à Educação, destacando-se o Direito à Educação e o Trabalhador-Estudante. O quarto capítulo vai enfatizar a inexistência de regulação específica à proteção do trabalhador-estudante no Brasil, partindo-se de uma reflexão sobre o tratamento legal atribuído ao trabalhador-estudante em Portugal; será abordada também a questão da dispensa do trabalhador sem justa causa, o que tem relação direta com a proteção almejada para os trabalhadores-estudantes no Brasil, revelando ainda o posicionamento jurisprudencial sobre o tema.

## 1 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

### 1.1 Surgimento da Relação de Trabalho

O trabalho é uma atividade fundamental na vida de qualquer pessoa, por se tratar de um meio de produção para a sociedade, gerando uma contrapartida financeira que permite ao indivíduo manter relações econômicas. Com o tempo, o homem passou não só a viver do trabalho, mas para o trabalho, construindo sua história e cultura a partir de suas relações profissionais, o que revela a importância das mesmas para o homem e, principalmente, para a sociedade.

O termo trabalho se origina da palavra em latim *tripalium*, cuja expressão significa um tipo de instrumento utilizado para tortura, formado por três paus ou por uma canga que exercia peso sobre animais, muito comum entre agricultores com a finalidade de bater, rasgar ou mesmo esfiapar o trigo, a espiga de milho e o linho<sup>1</sup>.

O trabalho escravo é considerado a primeira forma de trabalho existente, considerando-se que esse indivíduo era tratado como mera mercadoria, uma coisa que não possuía nenhum tipo de direito, especialmente na esfera trabalhista, acrescentando-se que “o escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*”<sup>2</sup>.

Destaca-se um momento do trabalho que remete ao feudalismo, onde havia uma relação de servidão, pois os senhores feudais ofereciam proteção tanto no aspecto militar, quanto no político, aos servos, estes, por sua vez, não eram considerados livres, tinham a obrigação de trabalhar nas terras do senhor feudal e destinar parte da produção rural aos mesmos, em troca, podiam usar as terras e ter proteção.<sup>3</sup> O trabalho nesse período era tratado com um castigo para os servos, enquanto os nobres não exerciam atividades laborativas. No Brasil, o feudalismo foi praticado por um longo período, especialmente, com o uso de servos imigrantes em propriedades rurais, substituindo a mão de obra escrava<sup>4</sup>.

Com o fim do período feudal surgiu uma importante forma de trabalho, denominada corporações de ofício, que eram constituídas pela relação entre os mestres,

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

<sup>2</sup> *Ibidem*, p.14

<sup>3</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014, p.15-16.

<sup>4</sup> *Ibidem*, p16.

que eram os proprietários das oficinas; os companheiros, inseridos a partir do século IV, representados pelos trabalhadores livres que eram ressarcidos com um salário pago pelos mestres; e ainda, os aprendizes, que eram menores que aprendiam o ofício, não sendo remunerados<sup>5</sup>.

As corporações de ofício surgiram com o fim do trabalho escravo, ocorrendo uma transição da economia doméstica para outra baseada no sistema produtivo. Esse tipo de trabalho era organizado e realizado a partir de uma jornada de trabalho que chegava até dezoito horas, mas algumas vezes, essa jornada era finalizada com o pôr-do-sol, o que não tinha relação com a preocupação dos empregadores com os trabalhadores, mas sim, com a qualidade do trabalho<sup>6</sup>.

Pode-se dizer que as corporações de ofício eram uma forma de trabalho escravo mais brando, ocorrendo sua queda com o advento da Revolução Industrial, que teve início em 1760, na Inglaterra, sendo marcante para a história da relação de trabalho, pois representou um momento de profundas transformações e mudança de paradigmas, gerando grande oferta de mão-de-obra para trabalho em indústrias. Neste período, as relações de emprego não eram devidamente regulamentadas e os trabalhadores eram submetidos a condições de trabalho muito precárias, com extensas horas de atividades laborais, que ultrapassavam quatorze horas por dia, ocorrendo frequentes acidentes, valendo observar que os salários eram muito baixos<sup>7</sup>.

A Revolução Industrial vai além da ideia de grande desenvolvimento dos mecanismos tecnológicos aplicados à produção, na medida em que: consolidou o capitalismo; aumentou de forma rapidíssima a produtividade do trabalho; originou novos comportamentos sociais, novas formas de acumulação de capital, novos modelos políticos e uma nova visão do mundo; e talvez o mais importante, contribuiu de maneira decisiva para dividir a imensa maioria das sociedades humanas em duas classes sociais opostas e antagônicas: a burguesia capitalista e o proletariado.<sup>8</sup>

Trata-se de um momento de grande importância para o estudo das relações de trabalho no âmbito mundial, não se limitando à ideia de desenvolvimento tecnológico, uma vez que a intensa exploração do trabalhador e a preocupação com o lucro acima do próprio

---

<sup>5</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2015, p.19.

<sup>6</sup> VILELA, Fábio Goulart. **Manual de Direito do Trabalho**: teoria e questões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p.22.

<sup>7</sup> CAVALCANTE, Zedequias Vieira; SILVA, Mauro Luis Siqueira da. A importância da Revolução Industrial no mundo da Tecnologia. VII EPCC Encontro Internacional de Produção Científica de 25 a 28 de Outubro de 2011.

<sup>8</sup> Ibidem.

ser humano, motivou mudanças nas relações de trabalho, gerando maior preocupação com as condições de vida dos indivíduos no ambiente profissional.

## 1.2 O Surgimento das Relações de Trabalho no Brasil

Pode-se dizer que a área trabalhista revela-se muito complexa ao longo da história, destacando-se o fato de que em tempos passados, a relação de trabalho baseava-se, no trabalho escravo, no qual o trabalhador não possuía qualquer direito e respeito, sendo tratado como mera mercadoria, o que perdurou muito tempo, destacando-se no Brasil, além desse tipo de trabalho, as corporações de ofício que foram marcantes.<sup>9</sup> Promulgaram-se leis paulatinamente visando a libertação de determinados grupos de escravos, com destaque à lei do ventre livre (Lei n. 2.040/1871), lei do sexagenário (Lei n. 3.270/1885), até se chegar à Lei Áurea (Lei n. 3.363/1888).

Vale ressaltar que o Brasil passou por profundas transformações a partir da Lei Áurea, isso porque, a referida lei determinou a libertação dos escravos, de modo que os mesmos passaram a ter direito a uma contrapartida em virtude dos serviços prestados.

A libertação dos escravos surgiu com reflexão da Princesa Isabel sobre a dignidade dos indivíduos e os negros desejavam sua liberdade, mas não tinham, em princípio, consciência de seus direitos trabalhistas, já que não imaginavam que eram detentores dos mesmos<sup>10</sup>.

A partir do momento que os negros deixaram de ser escravos e foram inseridos no mercado de trabalho, teve início uma nova realidade na sociedade quanto às questões trabalhistas.

Com o passar do tempo o trabalho sofreu modificações, deixando de ser exclusivamente uma fonte para suprir as necessidades básicas dos indivíduos, passando a ser visto de forma ainda mais ampla:

O trabalho, no decorrer da história, foi ocupando a maior parte do tempo do ser humano. O que de início era para suprir suas necessidades básicas de subsistência, passa a ser principalmente após a Revolução Industrial, o ponto central da vida do homem<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2004, p. 29.

<sup>10</sup> Ibidem, p.31.

<sup>11</sup> SANTOS, Hélio Antônio Bittencourt. **Curso Básico de Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010, p. 13.

A partir do século XX o Estado passou a intervir nas relações empregatícias, motivando o surgimento de sindicatos e grupos em defesa dos direitos trabalhistas, levando os indivíduos a se organizarem e reivindicarem alguns direitos básicos, que passaram a ser regulamentados, destacando-se a redução do horário de trabalho, repouso semanal, férias, dentre outros<sup>12</sup>.

Gradativamente, foram surgindo várias regulamentações que garantiam direitos importantes aos indivíduos em suas relações de trabalho.

Atualmente os empregados têm compreendido mais suas obrigações e seus direitos, estes, por sua vez, passaram a ser foco de maior exigência em relação à sua eficácia, de forma que os indivíduos atuem de forma digna e respeitosa. Destaca-se o fato de que no decorrer dos anos as relações empregatícias sofrem mudanças que influenciam todas as relações do homem e principalmente no seu emprego.

As diferentes relações de emprego passaram, recentemente, a não mais se diferenciarem uma das outras, de modo que o panorama é o mesmo, o empregado é admitido consciente de ser amparado após uma possível demissão, posteriormente consegue outro emprego e combina com seu novo empregador a regulamentação de sua relação<sup>13</sup>.

### 1.3 Direito do Trabalho no Brasil

O Direito do Trabalho é entendido como um ramo do Direito Privado que pode ser compreendido como uma disciplina jurídica muito recente, oriunda da falta de adequação dos postulados do Direito Civil para a regulação das relações de trabalho, em especial, a partir da era da Revolução Industrial<sup>14</sup>.

[...] foi necessário o desenvolvimento de uma nova cadeira jurídica, atenta a necessidades de regulamentar as relações de trabalho subordinado, cercando a figura do economicamente débil, de um manto legal protetor, privando-o, inclusive, da liberdade total para contratar, pois, como é sabido, a liberdade entre os socialmente diferentes acaba convertendo-se em tirania do economicamente mais forte<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2004, p.33.

<sup>13</sup> Ibidem.

<sup>14</sup> GRAVATÁ, Isabelli; MORGADO, Almir. **Direito do Trabalho**: teoria, legislação e provas comentadas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p.43.

<sup>15</sup> Ibidem, p.44.

Pode-se dizer que o Direito do Trabalho representa um instrumento jurídico de grande valor para a sociedade, considerado um instituto novo quando equiparado às outras áreas, trazendo normas específicas e mais detalhadas para regulamentar as relações de trabalho.

A finalidade primordial do Direito do Trabalho é estabelecer regras a serem observadas pelos empregadores e empregados, criando instrumentos protetivos aos trabalhadores, de forma que possam exercer atividades laborativas com dignidade, garantindo, assim, melhores condições de trabalho para os indivíduos, com a imposição de normas e princípios que afirmam direitos fundamentais para os mesmos<sup>16</sup>.

Observa-se que no período da escravidão não havia um sistema de normas jurídicas no âmbito do Direito do Trabalho. A partir da abolição da escravatura em 1888 tem início o surgimento do trabalho livre, mas é somente com o surgimento da sociedade industrial, que este importante ramo jurídico, bem como o trabalho assalariado passam a ser regulamentados e, dessa forma, ocorre sua consolidação<sup>17</sup>.

O Direito do Trabalho consolidou-se como uma necessidade dos ordenamentos jurídicos em função das suas finalidades sociais, que o caracterizam como regulamentação jurídica das relações de trabalho que se desenvolvem nos meios econômicos de produção de bens e prestação de serviços. As questões que podem surgir entre os assalariados e as organizações para as quais trabalham exigem um conjunto de regras destinadas a estabelecer as diretrizes de comportamento que devem ser observadas e as medidas adequadas para a composição dos conflitos que daquelas possam resultar<sup>18</sup>.

Cumprir explicar que o Direito do Trabalho no Brasil sofreu influência de vários países da Europa, além de fatores internos, como movimento operário com a participação de imigrantes, ocorrendo a partir de inspirações anarquistas, com greves que tiveram início no fim de 1800 e início de 1900<sup>19</sup>.

Várias mudanças que ocorreram na Europa devido à Primeira Guerra Mundial e ao surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) exerceram forte influência e motivaram a promulgação de leis trabalhistas no Brasil, especialmente, em virtude dos

---

<sup>16</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2015.

<sup>17</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38ª ed. São Paulo: LTR, 2013.

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 46.

<sup>19</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38ª ed. São Paulo: LTR, 2013.

inúmeros imigrantes que exerciam atividades laborais no país e passaram a promover movimentos operários visando melhorar suas condições de trabalho e salário<sup>20</sup>.

Observa-se ainda que todas as Constituições Federais que vigoraram no Brasil, trouxeram em seu contexto normas trabalhistas. Pode-se dizer que a primeira constituição brasileira a abordar questões específicas sobre o Direito do Trabalho foi a sancionada em 1934, destacando-se inovações como a garantia de liberdade sindical, isonomia salarial, além de um salário-mínimo específico, determinação de jornada de trabalho de oito horas, proteção para o trabalho exercido pela mulher e por menores, repouso semanal obrigatório e ainda, férias remuneradas anualmente<sup>21</sup>.

As primeiras leis originárias que surgiram no Brasil, tendo início no período entre 1800 e 1900 abordaram, de forma ainda insuficiente, questões relacionadas às relações de trabalho<sup>22</sup>.

Importante ressaltar que a CLT, principal instrumento legal que regulamenta o Direito do Trabalho, foi criada por meio do Decreto-Lei n. 5.452/1943 e, mesmo após décadas de sua promulgação, permanece vigente, embora convivendo com várias leis especiais que regulam infinitas matérias trabalhistas. O fato é que nos tempos atuais o aprimoramento e até mesmo a inserção de institutos jus trabalhistas é fundamental, tendo em vista as alterações sofridas em toda a sociedade moderna.

A CLT harmoniza as três fases do Governo Vargas. A primeira fase era dos decretos legislativos de 1930 a 1934. A segunda fase foi aproveitar o material legislativo do Congresso Nacional de 1934 a 1937. A terceira fase era dos decretos-leis de 1937 a 1941. As inspirações da CLT foram o Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em São Paulo, em 1941. Em segundo lugar foram utilizadas as Convenções da OIT que tinham sido ratificadas em também as que não tinham. Em terceiro lugar foi utilizada a Encíclica Rerum Novarum, que preconiza a ideia de justiça social. Por último, os pareceres dos consultores jurídicos do Ministério do Trabalho Oliveira Vianna e Oscar Saraiva<sup>23</sup>.

Pode-se dizer que o Direito do Trabalho tem um caráter protetivo, não se constituindo apenas de leis e normas, mas de uma série de princípios que também o

---

<sup>20</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 41-48.

<sup>21</sup> *Ibidem*, p.48-49.

<sup>22</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 41-48.

<sup>23</sup> *Ibidem*, p.49.

regulam e apresentam diretrizes a serem seguidas e respeitadas, tanto por empregados, quanto por empregadores<sup>24</sup>.

A ideia de proteção que envolve o Direito do Trabalho é um ponto primordial, pois existe uma dependência do empregado na sua relação que com o empregador, sendo preciso uma proteção ao primeiro para equilibrar a relação e garantir condições dignas ao mesmo, o que ocorre por meio de uma gama de direitos que são conferidos ao empregado, para suprimir sua desvantagem, oferecendo maior equilíbrio entre os sujeitos do contrato trabalhista<sup>25</sup>.

Poder-se-á considerar, pelo menos cinco funções do Direito do Trabalho no Brasil:

- a) Função tutelar – protege o trabalhador do poder econômico por meio das normas heterônomas e autônomas.
- b) Função conservadora, ou opressora, do Estado – as leis trabalhistas teriam a função de reprimir a autonomia privada coletiva, impedindo, assim, movimentos reivindicatórios.
- c) Função econômica – o Direito do Trabalho visa à realização de valores econômicos.
- d) Função social – é por meio do Direito do Trabalho que os princípios da valorização do trabalho e da dignidade do ser humano são concretizados de forma universal e absoluta.
- e) Função coordenadora – o Direito do Trabalho organiza os interesses entre capital e trabalho<sup>26</sup>.

É claro que outras funções podem ser apontadas e Maurício Delgado acredita que o Direito do Trabalho tem como uma de suas funções a melhoria das condições da força de trabalho no âmbito socioeconômico, caráter moderno e progressista, aspecto econômico e social, além de um caráter civilizatório e democrático<sup>27</sup>.

Afirma o citado autor que:

Todo Direito, como instrumento de regulação de instituições e relações humanas, atende a fins preestabelecidos em determinado contexto histórico. Sendo as regras e diplomas jurídicos resultado de processos políticos bem-sucedidos em determinado quadro sociopolítico, sempre tenderão a corresponder a um estuário cultural tido como importante ou até hegemônico no desenrolar de seu processo criador. Todo Direito é, por isso, teleológico, finalístico, na proporção em que incorpora e realiza um conjunto de valores socialmente considerados relevantes<sup>28</sup>.

<sup>24</sup> SCANDOLIERI, Fábio Fernandes. **O Princípio da Proteção no Direito do Trabalho**. Presidente Prudente: faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, 2003.

<sup>25</sup> Ibidem.

<sup>26</sup> ZAPATA, Daniela Lage Mejia. A subordinação estrutural como mecanismo de modernização do direito do trabalho. Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2010, p. 36-37.

<sup>27</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012, p.59.

<sup>28</sup> Ibidem, p. 60.

Isto posto, é relevante observar que o Direito do Trabalho passou por uma importante evolução, mas ainda é preciso que mudanças e progressos ocorram gradativamente para que as relações de trabalho atendam o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e os empregados sejam respeitados enquanto seres humanos que são e como profissionais.

A questão do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e sua relação com o Direito do Trabalho é tema que será tratado no capítulo seguinte.

## 2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E SUA RELAÇÃO COM O DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 O Trabalho Digno como Direito Fundamental Constitucional

O preceito da dignidade da pessoa humana tem inspiração na Declaração Universal dos Direitos Humanos, oriunda de questionamentos e reivindicações levantadas pelos revolucionários franceses através da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 26 de agosto de 1789.

Sabe-se que, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Organização das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, instituiu em seu art. VII, que diz: “todos são iguais perante a lei e têm direito a igual proteção, sem qualquer distinção”. E a Constituição Federal de 1988, confere e reconhece o direito do cidadão à educação, à saúde, à moradia, mas para que passe a valer de fato se faz necessário que aja políticas concretas traduzidas em plano de ações compostas por programas e projetos. Por sua vez, o Executivo é o principal responsável por garantir as políticas públicas, seja ele, federal, estadual ou municipal. Foi através da Constituição de 1988, que se ampliou a descentralização político-administrativa estabelecendo competências para esses três níveis de governo. No entanto, a sociedade civil participa dessa elaboração e da gestão dessas políticas por meio de Conselhos, no âmbito de suas competências: municipais, estaduais ou federais<sup>29</sup>.

É sabido que a dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental, encontrado na Constituição Federal e que garante o respeito e “dignidade” a todos os cidadãos, indistintamente.

É importante observar ainda que a Carta Magna traz elencado o princípio da dignidade da pessoa humana logo em seu primeiro artigo, inciso III, tratando-o como um dos fundamentos básicos do Estado Democrático de Direito, de modo que este princípio se tornou essencial para a vida em sociedade e tem estreita relação com todos os outros, isso porque, sem dignidade humana, qualquer outro princípio é afetado.

Destaca-se o artigo constitucional mencionado, *in verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
[...]  
III - a dignidade da pessoa humana<sup>30</sup>.

<sup>29</sup> ARAUJO, Antonio Carlos Brito de. **Políticas públicas**: lixo e cidadania para um desenvolvimento sustentável. Recife: Universidade de Pernambuco, 2008, p. 12.

<sup>30</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.

Porém a dignidade humana, embora contendo proteção jurídica em determinadas circunstâncias acaba sendo atingida. O que ocorre quando é ferido o direito social dos indivíduos, principalmente, quando envolve algum tipo de prejuízo na esfera trabalhista, uma vez que através do trabalho os mesmos obtêm recursos mínimos para uma vida de qualidade e digna.

[...] não se discute o valor da dignidade humana em si mesmo – até porque, sob esse aspecto, ele parece imune a questionamentos –, mas tão-somente se, em determinadas situações, ele foi ou não respeitado, caso em que, se a resposta for negativa, legitima-se a precedência da norma ou da conduta impugnadas em nome desse princípio fundamenta<sup>31</sup>.

Considerada como um bem de valor imensurável, a dignidade não pode ser vendida ou substituída por outro equivalente, podendo-se considera-la como uma qualidade a que faz jus todo ser humano no exercício de suas razões práticas de maneira autônoma, formando assim, personalidades humanas diferentes, totalmente individualizadas e insubstituíveis de modo que a dignidade é algo inseparável da autonomia e da razão, o que é algo inerente, especificamente, do ser humano<sup>32</sup>.

Trata-se de uma prerrogativa que todo o indivíduo faz jus, devendo ser respeitado enquanto pessoa que é, não sofrendo qualquer tipo de prejuízo, garantindo, portanto, o princípio da dignidade humana, que não haja a degradação do homem.

Define-se a dignidade da pessoa humana como:

A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos<sup>33</sup>.

Cada pessoa tem qualidades que se encontram em seu bojo, tornando-a merecedora de todo respeito e dignidade, principalmente por parte do Estado, que deve zelar pelos indivíduos, promovendo a garantia de direitos de todos na sociedade.

---

<sup>31</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4ª ed. revisada e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 173.

<sup>32</sup> CUNHA, Alexandre dos Santos. **A normatividade da pessoa humana: o estudo jurídico da personalidade e o Código Civil de 2002**. 1 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 85/88, 2002.

<sup>33</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4ª ed. rev. e atualizada. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 42

No Brasil verificam-se esforços em se tornar o Princípio da Dignidade Humana uma realidade prática contínua, podendo-se identificar tal ideia a partir da Constituição Federal de 1988, que destaca o referido preceito em seu artigo 1º, inciso III, tornando-o um fundamento da República Federativa do Brasil, assim como do Estado Democrático de Direito, estando inserido, implicitamente, em várias partes do texto constitucional<sup>34</sup>.

Na realidade, o conceito para este importante princípio evoluiu ao longo da história e, nos dias atuais, pode-se considerar uma função social humana e ainda, a forma como o homem vive. Assim, dignidade relaciona-se com a situação física e moral do indivíduo, visto que é necessário que sejam preservadas a integridade física e moral, respaldados nos direitos fundamentais.

Pode-se dizer que um importante instrumento para efetivação do Princípio da Dignidade Humana, representa as políticas públicas:

[...] as políticas públicas constituem os mecanismos de atuação do Poder Público, tendo por função materializar os objetivos constitucionais da República brasileira, identificados nos art. 1º e 3º da Lei Maior, tocados pelo princípio da dignidade da pessoa humana, o qual é viabilizado através do meio ambiente ecologicamente equilibrado, com assento no art. 225 da Constituição Federal de 1988<sup>35</sup>.

É relevante considerar que ao violar direitos fundamentais, com ênfase aos de cunho social como são os trabalhistas, se afeta diretamente não só a justiça, mas também o bem-estar das pessoas, valendo enfatizar o artigo 193 da Constituição Federal que deixa clara essa ideia: “*A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais*”.

No que tange ao trabalho enquanto direito social, tem-se que todo cidadão tem direito a um trabalho digno para obter recursos necessários para sua subsistência, bem como de sua família, o que é fundamento de grande valor inserido no texto constitucional, este representando instrumento essencial para a vida em sociedade e, portanto, é preciso se demandar a devida atenção ao tema.

A Constituição Federal Brasileira, enquanto lei maior Estatal, sendo essencial para a promoção das garantias oriundas do Estado democrático de direito, observando-se que

---

<sup>34</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4ª ed. revisada e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2009.

<sup>35</sup> BRAZ, Sebastião Ricardo Braga. **Exigibilidade de políticas públicas na área ambiental no estado do Amazonas**. Manaus: UEA, 2006, p. 58.

todas as demais normas estão subordinadas a ela, em virtude de sua supremacia, que representa um importante princípio.

Nos países que adotam Constituições rígidas, como é o caso do Brasil, que demandam um procedimento mais difícil de modificação do seu texto, cria-se uma espécie de pirâmide normativa, onde a Constituição estará no seu ápice e as demais normas jurídicas logo abaixo. Como decorrência lógica, observa-se uma hierarquia entre as normas. Esta posição vertical do ordenamento jurídico, servirá de vetor para toda a legislação infraconstitucional, fazendo refletir o princípio da supremacia da Constituição<sup>36</sup>.

Conforme fica claro, as normas infraconstitucionais são subordinadas à Constituição Federal, devendo encontrar-se em sintonia com ela, para não serem consideradas inconstitucionais e, conseqüentemente, se tornarem normas nulas pela incompatibilidade com o texto constitucional<sup>37</sup>.

Ressalte-se que o Princípio da Supremacia da Constituição só é relevante em países onde a constituição é rígida e é colocada no vértice do ordenamento jurídico, como o Brasil, de modo que serve de suporte e norte para as normas infraconstitucionais, que devem, obrigatoriamente, estar em consonância com a Lei Maior<sup>38</sup>.

[...] em decorrência do princípio da supremacia da Constituição, devem os atos normativos infraconstitucionais ser compatíveis com as normas constitucionais, aplicando-se o princípio norteador da compatibilidade vertical, garantidor da rigidez constitucional. Trata-se, assim, de um trinômio, no qual encontram-se, em cada uma de suas extremidades, o sujeito controlador, o objeto controlado e o objeto paradigma<sup>39</sup>.

Para que exista supremacia da Constituição Federal é necessário a efetividade do meio utilizado para excluir os atos normativos infraconstitucionais considerados incompatíveis com o texto da Lei Maior, pois do contrário, pode ocorrer a insegurança jurídica<sup>40</sup>.

A Constituição Federal tem como objeto básico, as condutas humanas que gerem interesse à sociedade, as quais são protegidas pelo Estado, fixando procedimentos com o

---

<sup>36</sup> NISHIYAMA, Adolfo Mamoru. **Os princípios da interpretação constitucional**: a razoabilidade, a proporcionalidade e outros princípios interpretativos. Justitia, São Paulo, 67 (201), jan./dez. 2010, p. 263.

<sup>37</sup> Ibidem.

<sup>38</sup> LOPES, Camila Novaes. **Controle de Constitucionalidade – Princípios Norteadores**. Brasília: Série Aperfeiçoamento de Magistrados, 2014.

<sup>39</sup> MONTEIRO, Marco Antonio Correa. **O princípio da Segurança Jurídica e o Controle de Constitucionalidade brasileiro**. Campinas: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2006, p. 2.

<sup>40</sup> Ibidem, p.3.

intuito de solucionar conflitos diversificados, trazendo garantias e direitos fundamentais, que precisam ser protegidos, respeitados e principalmente, efetivados<sup>41</sup>.

Sobre os Direitos Fundamentais, pode-se dizer que representam a base para a proteção da dignidade da pessoa humana, envolvendo valores relacionados à existência humana que precisam ser resguardados, sendo o Estado responsável por esta importante tarefa protetiva<sup>42</sup>.

Quanto ao surgimento e reconhecimento dos Direitos Fundamentais é importante observar que há quatro períodos distintos que delimitam os mesmos, valendo observar que a distinção entre eles ocorre apenas para enfatizar o momento em que surgem tais direitos enquanto solicitações que são acolhidas pelo ordenamento jurídico<sup>43</sup>.

Daí afirmar existirem, quatro gerações para os Direitos Fundamentais, denominadas: primeira, segunda, terceira e quarta geração, sendo esta última concebida no século XX, cada qual trazendo aspectos que os diferem entre si. O primeiro, denominado Direito Fundamental de primeira geração tem caráter materialista e concreto, representados pelos direitos de liberdade, além dos direitos civis e políticos, sedimentados no individualismo puro<sup>44</sup>.

Os Direitos Fundamentais de segunda geração, por sua vez, são elencados no artigo 6º da Constituição Federal de 1988 e podem ser descritos a partir das concepções a seguir:

[...] os direitos da referida segunda geração estão ligados intimamente a direitos prestacionais sociais do Estado perante o indivíduo, bem como assistência social, educação, saúde, cultura, trabalho. Pressuposto a isto, passam estes direitos a exercer uma liberdade social, formulando uma ligação das liberdades formais abstratas para as liberdades materiais concretas.<sup>45</sup>

Vale ressaltar que os direitos fundamentais de segunda geração representam os direitos sociais, culturais, além dos direitos econômicos e coletivos, focando não apenas a proteção ao ser humano, mas também à instituição, dando origem às garantias institucionais, relacionadas às instituições de Direito Público, com ênfase no Direito ao Trabalho.

Na esfera trabalhista, vê-se claro o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, no artigo 6º da Constituição Federal de 1988, *in verbis*: “Art. 6º São direitos sociais a

<sup>41</sup> HUMENJUK, Hesterston. **A teoria dos Direitos Fundamentais**. Joaçaba: UNOESC, 2002, p.8.

<sup>42</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4ª ed. revisada e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2009, p.88-89.

<sup>43</sup> *Ibidem*, p.89.

<sup>44</sup> HUMENJUK, Hesterston. **A teoria dos Direitos Fundamentais**. Joaçaba: UNOESC, 2002.

<sup>45</sup> *Ibidem*, p. 6.

educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Observa-se que o âmbito trabalhista representa um direito fundamental inserido na Carta Magna e que tem grande relevância para o presente estudo, sendo associado ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana que deve ser considerado ao se tratar da questão do trabalho como direito fundamental.

Cabe transcrever o artigo 1º, inciso IV da Constituição Federal, que dispõe:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa<sup>46</sup>;

Os Direitos Fundamentais de terceira geração apresentam um caráter difuso ou coletivo, não focando a proteção do homem de forma isolada, mas sim, da coletividade, como é o caso do direito à paz, ao desenvolvimento, dentre outros<sup>47</sup>. Quanto aos Direitos Fundamentais de quarta geração, é válido considerar que representam “[...] o direito à democracia, o direito à informação, e o direito ao pluralismo”<sup>48</sup>.

Cabe salientar que, atualmente, parte da doutrina tem usado a expressão direito em “dimensão” e não “geração”, visto que esta última expressão, como coloca Paulo Bonavides, induz uma sucessão cronológica e, portanto, suposta caducidade dos direitos das gerações antecedentes, o que não é verdade<sup>49</sup>.

Sendo assim, o direito social do trabalho é tido como de segunda dimensão, visto que o qual é voltado para promover o alcance à dignidade.

## 2.2 O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana nas relações de trabalho

Enquanto um valor que não pode ser comercializado ou substituído, a dignidade deve fazer parte das relações de trabalho, principalmente por representar um direito

<sup>46</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.

<sup>47</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4ª ed. revisada e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2009.

<sup>48</sup> HUMENJUK, Hewerston. **A teoria dos Direitos Fundamentais**. Joaçaba: UNOESC, 2002, p. 9

<sup>49</sup> BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 19ª Edição, São Paulo: Editora Malheiros, 2006, p. 571-572.

fundamental elencado no texto constitucional, cabendo ao Estado garantir o respeito a todos os cidadãos, especialmente, em seu ambiente de trabalho, onde não pode sofrer qualquer tipo de discriminação ou tratamento desigual.

Sob a ótica das concepções jusnaturalistas os direitos do homem precedem à vontade do Estado e a ela se sobrepõem, a partir de imposições de direito natural, entrelaçando-se os direitos fundamentais e o princípio da dignidade da pessoa humana de forma vigorosa, sendo este último o elemento fundante, informador e unificador dos direitos fundamentais e uma das bases do Estado de Direito<sup>50</sup>.

Nesse ínterim destaca-se o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que surgiu em 1919, através do Tratado de Versalhes, que traz determinados padrões a serem respeitados no que se refere ao trabalho em âmbito internacional, visando a proteção do trabalhador e condições dignas de trabalho<sup>51</sup>.

A luta dos trabalhadores por condições dignas de trabalho e, portanto, do respeito ao Princípio da Dignidade Humana, fez com que o Direito do Trabalho surgisse, considerando-se as condições em que o trabalho deve ser desenvolvido e a retribuição pelo esforço realizado pelo indivíduo<sup>52</sup>.

Além da legislação, há clara busca pelo respeito ao Princípio da Dignidade Humana na esfera jurisprudencial e doutrinária, o que não é algo fácil, havendo dificuldades variadas para tornar efetivo o respeito ao referido princípio no contexto social, mesmo se tratando de um princípio considerado fundamental<sup>53</sup>.

O princípio fundamental consagrado pela Constituição Federal da dignidade da pessoa humana apresenta-se em uma dupla concepção. Primeiramente, prevê um direito individual protetivo, seja em relação ao próprio Estado, seja em relação aos demais indivíduos. Em segundo lugar, estabelece verdadeiro dever fundamental de tratamento igualitário dos próprios semelhantes<sup>54</sup>.

Toda relação de trabalho precisa ser digna, proporcionando aos empregados condições para realizarem suas atividades laborais de forma satisfatória, considerando as necessidades de um ambiente saudável e adequado para os mesmos. Levando

<sup>50</sup> FIGUEREDO, Luiz Orencio. **A contratação de trabalhadores haitianos pelas empresas da construção civil e do mobiliário de Criciúma e região**: uma visão a partir do Princípio da Dignidade Humana como Norteador das relações de trabalho. XII Seminário Internacional de demandas sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, 2015, p. 7.

<sup>51</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012, p.101.

<sup>52</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 10ª ed, revista e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2002.

<sup>53</sup> Ibidem.

<sup>54</sup> MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**: teoria geral, comentários aos art. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil. V. 3, São Paulo: Atlas, 1998, p. 53.

principalmente em consideração a remuneração oriunda do trabalho exercido para efetivação dessa dignidade, pois será por meio do recebimento da remuneração que se fará possível o alcance a outros direitos fundamentais, como moradia, saúde, alimentação, previdência social, etc.

Enquanto um direito social, portanto de segunda geração, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, traz medidas protetivas para os trabalhadores urbanos e rurais, com destaque aos seguintes incisos:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho<sup>55</sup>;

---

<sup>55</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.

Pode-se dizer que a dignidade da pessoa humana é um importante princípio que fundamenta a Constituição Federal, sendo considerada uma garantia supra-estatal que pode ser tratada como direito natural e indispensável para a vida em sociedade, sendo foco de todas as esferas, com ênfase na trabalhista<sup>56</sup>.

Dessa forma, cabe ao Estado promover o trabalho digno aos indivíduos, garantindo, assim, o Princípio da Dignidade Humana, o qual está intimamente ligado às relações de emprego na sociedade. O trabalho é a base para o alcance de tal princípio, pois é através dos recursos gerados por ele que será possível viver com as mínimas condições de dignidade.

---

<sup>56</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Os princípios social-trabalhistas na Constituição Brasileira. Rev. TST, Brasília, vol. 69, n. 1, jan/jun, 2003.

### 3 DIREITO CONSITUCIONAL À EDUCAÇÃO

#### 3.1 Direito à Educação

É importante destacar que a Constituição Federal de 1988 valoriza e protege a educação, com previsão legal em seu artigo 6º, sendo a mesma o primeiro direito elencado dentre os direitos sociais, garantindo, dessa forma, que seja um dos aspectos priorizados pela sociedade.

Merece destaque também o artigo 205 da Constituição Federal, que traz a seguinte redação:

Art. 205. A 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<sup>57</sup>.

A junção de ambos os artigos da CF/88, insere a educação como um dos direitos fundamentais do ser humano e, conseqüentemente, inerente a todas as pessoas, indistintamente, conferindo esse dever ao Estado e à família, cabendo ao primeiro a obrigação de fornecer serviços educacionais em instituições de ensino, respeitando-se o disposto na Carga Magna e, à segunda (família), o dever de matricular o aluno, de proporcionar meios para que o mesmo tenha acesso à escola<sup>58</sup>.

A Constituição mesmo já considerou que o acesso ao ensino fundamental, obrigatório e gratuito, é direito público subjetivo; equivale reconhecer que é direito plenamente eficaz e de aplicabilidade imediata, isto é, direito exigível judicialmente, se não for prestado espontaneamente. As normas têm, ainda, o significado jurídico de elevar a educação à categoria de serviço público essencial que ao Poder Público impende possibilitar a todos<sup>59</sup>.

Isto posto, é importante entender que o conceito de educação,

[...] é mais compreensivo e abrangente que o da mera instrução. A educação objetiva propiciar a formação necessária ao desenvolvimento das aptidões, das potencialidades e da personalidade do educando. O processo educacional tem por meta: (a) qualificar o educando para o trabalho; e (b) prepará-lo para o exercício

<sup>57</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.

<sup>58</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2005, p.311-313.

<sup>59</sup> Ibidem, p. 313.

consciente da cidadania. O acesso à educação é uma das formas de realização concreta do ideal democrático<sup>60</sup>.

Tem, portanto, a educação, por objetivo fundamental, o pleno desenvolvimento do ser humano, preparando-o para exercer a cidadania em qualquer ambiente social e se qualificar para a vida profissional, de modo a obter recursos para sua subsistência<sup>61</sup>.

Outros autores como Alexandre de Moraes que também apontam objetivos da educação, consubstanciados na Carta Magna, destacando-se a erradicação do analfabetismo, que se trata de uma meta de grande importância; universalização do atendimento escolar, oferecendo educação a todos os cidadãos e de forma gratuita; melhoria da qualidade do ensino; formação para o mercado de trabalho; além da promoção humanística, científica e tecnológica do país<sup>62</sup>.

Porém, segundo o referido autor, para que o desenvolvimento educacional seja pleno, é preciso considerar alguns preceitos apontados pelo texto constitucional, afim de que o Estado cumpra seu dever de prestar serviços educacionais aos cidadãos, proporcionando melhores condições de vida para todos, sem qualquer distinção:

- educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezesete) anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria;
- progressiva universalização do ensino médio gratuito;
- atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;
- educação infantil, em creche e pré-escola, às crianças até 5 (cinco) anos de idade;
- acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um;
- oferta de ensino noturno regular, adequado às condições do educando;
- atendimento ao educando, em todas as etapas da educação básica, por meio de programas suplementares de material didático escolar, transporte, alimentação e assistência à saúde;
- fixação de conteúdos mínimos para o ensino fundamental, de maneira a assegurar formação básica comum e respeito aos valores culturais e artísticos, nacionais e regionais;
- previsão de existência de ensino religioso, de matrícula facultativa, constituindo disciplina dos horários normais das escolas públicas de ensino fundamental. O ensino religioso deverá ser ministrado de acordo com a *fé religiosa do aluno*;
- obrigatoriedade de o ensino fundamental regular ser ministrado em língua portuguesa, assegurada às comunidades indígenas também a utilização de suas línguas maternas e processos próprios de aprendizagem.<sup>63</sup>

<sup>60</sup> MELLO FILHO, José Celso. **Constituição federal anotada**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 1986, p. 533.

<sup>61</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4ª ed. revisada e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2009, p.558.

<sup>62</sup> MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas, 2014, p.859-860

<sup>63</sup> Idem, p. 860-861.

Observa-se ainda, que a educação, além de ser uma obrigação do Estado e da família, também deve ser incentivada e promovida com o auxílio de toda a sociedade, de modo a se alcançar seus objetivos básicos, como já mencionados, visando uma formação cognitiva autônoma e crítica<sup>64</sup>.

Conforme é possível verificar, cabe ao Estado garantir o direito a educação para todas as pessoas, de modo que permite maior flexibilização do trabalho de quem exerce a dupla jornada, ou seja, laborativa e educacional, o que permite reflexões profundas sobre a questão.

Porém, o ato de educar não está limitado às primeiras idades, muito pelo contrário, já que os estudos principalmente de nível superior (3º grau), e especialidades (pós-graduação), em geral são exercidos por cidadãos já no mercado de trabalho, surgindo então a figura do trabalhador estudante, assunto tratado a seguir.

### 3.2 Trabalhador-Estudante

Existe um elevado número de estudantes que exercem a função laborativa e tanto o acesso quanto a permanência dos mesmos nos bancos escolares, em especial, Educação Superior gera a necessidade de melhoria das Políticas Públicas de inclusão social, além de criação de um plano nacional de assistência estudantil para os educandos de baixa renda, implementação e efetivação de ações que contribuam para que estes cidadãos melhorem seu nível educacional e, dessa forma, tenham maior qualificação profissional<sup>65</sup>.

Segundo dados fornecidos pelo Ministério da Educação (MEC):

Especificamente entre os estudantes brasileiros da educação superior, cerca de 70% exercem algum tipo de trabalho. Se o estudante ainda não é trabalhador, espera que a educação superior lhe proporcione um ingresso qualificado no mercado de trabalho. Para 80% dos concluintes do ensino superior no Brasil em 2003 e 2004, sem subterfúgios, a aquisição de formação profissional é a principal contribuição do curso, ou seja, eles vêm para a educação superior em busca de uma profissão. O mundo do trabalho permeia, assim, a realidade atual ou futura de nossos estudantes<sup>66</sup>.

---

<sup>64</sup> BERNARDES, Juliano Taveira; FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves. **Direito Constitucional I – Controle de constitucionalidade, teoria da Constituição e ordem social.** São Paulo: Saraiva, 2012, 2012.

<sup>65</sup> BRASIL. **Educação Brasileira: indicadores e desafios – documento de consulta.** Brasília: Ministério da Educação, 2013.

<sup>66</sup> VARGAS, Hustana Maria. Novas fronteiras na democratização da educação superior: o dilema trabalho e estudo. In: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, 34., 2011, Natal. Anais. Caxambu: Anped, 2011, p. 9.

Nota-se que o estudo foca basicamente a educação superior, mas o trabalhador estudante pode estar inserido em qualquer nível escolar, seja Fundamental, Médio, Superior, Pós-Graduação, Mestrado, Doutorado, enfim, para ser considerado trabalhador estudante, é preciso que esteja envolvido nas duas atividades, conciliando-as.

Diante da informação de que 70% dos estudantes brasileiros que estão inseridos em instituições de ensino superior exercem algum tipo de trabalho, é importante reconhecer juridicamente a figura do trabalhador estudante de forma a defini-lo. Visto que no Brasil não existe uma definição própria optamos por nos valer da definição trazida pelo direito português. Então será utilizado o conceito português, apresentado no Estatuto do Trabalhador Estudante de Portugal, Lei n 7/2009, que traz em seu texto a ideia de que trabalhador estudante “*é todo sujeito que exerce funções laborais, mesmo que não haja vínculo, no setor público ou privado e, além disso, frequente alguma instituição de ensino, independentemente do nível de ensino oficial*”<sup>67</sup>.

A necessidade da identificação e proteção legal brasileira de tal figura decorre do fato que o cenário educacional brasileiro tem se modificado ao longo dos anos. O número de matriculados nas instituições de nível superior no Brasil atingiu, em 2008, aproximadamente 5 milhões e 808 mil alunos. No total, são 1.936.078 alunos a mais que em 2007, ou seja, um aumento de 8,5%. O setor privado ainda mantém uma tendência crescente na maioria dessas matrículas: 74,9% dos alunos estão em cursos particulares, ao passo que em 1998 tal porcentagem era de 64%. As novas diretrizes passaram a permitir que os cenários de “educação” e “trabalho” se aproximassem tanto, que o aluno poderá se formar já bastante voltado para a sua necessidade de trabalho<sup>68</sup>.

Conforme se observa, a citação supracitada revela a necessidade de se demandar maior atenção à questão dos inúmeros estudantes brasileiros que têm dupla jornada, realizando algum tipo de trabalho para se manterem, o que é algo de grande relevância, exigindo uma visão mais atenta do governo para criar políticas públicas e buscar meios de corroborar para facilitar a vida destes profissionais estudantes.

---

<sup>67</sup> VARGAS, Hustana Maria. Novas fronteiras na democratização da educação superior: o dilema trabalho e estudo. In: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, 34., 2011, Natal. Anais. Caxambu: Anped, 2011, p. 10.

<sup>68</sup> ALVES, Everton Fernando. **Características demográficas e ocupacionais do estudante-trabalhador de enfermagem e o risco de acidentes de trabalho**. Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v.20, n.3, p.47-59, set./dez.2011, p. 50.

Everton Fernando Alves, em seus estudos, voltados ao ensino superior, informa que tem crescido consideravelmente nos últimos anos, com destaque ao setor privado, que engloba a maior parte dos estudantes, dos quais, por sua vez, apresenta elevado número de sujeitos que tentam conciliar os estudos com o trabalho<sup>69</sup>.

Pode-se dizer que as próprias instituições de ensino têm buscado novas estratégias no processo ensino-aprendizagem, voltando-se para cada sujeito, de forma individualizada, buscando colaborar para que concilie a dupla tarefa, típica do trabalhador-estudante.

O trabalho e o estudo podem ser conjugados porque tanto existe o trabalho em tempo parcial quanto os cursos noturnos. O jovem que se desdobra entre essas duas atividades, igualmente solicitadoras e absorventes, apresenta, portanto, algumas características peculiares. Trabalho parcial: acentua o divórcio entre interesses e necessidade, sem concentrar-se neste ou naquele setor, se dilui entre estudo e trabalho, convertendo-os em atividades precárias e insatisfatórias. Contudo, nesse caso, o trabalho é o setor mais atingido por ser, na perspectiva do estudante, um trabalho incompleto e parcial. O estudante que trabalha vive a fragmentação do estudante: não estamos mais em presença de um mero intervalo que possibilita, como numa fuga, a realização de determinada atividade. Estamos diante de um intervalo amplo que marca, porque separa em tempos sociais distintos, o trabalho e o estudo<sup>70</sup>.

Observa-se a importância de conciliar o trabalho e estudo com a finalidade de melhor qualificação do sujeito, de modo a superar as dificuldades enfrentadas nessa dupla jornada, para que consiga estudar, mas sem deixar de exercer suas atividades laborativas, que são fontes de recursos financeiros com os quais muitas vezes patrocinam seus estudos. Ocorre que isso não é tarefa fácil, pois muitas vezes o sujeito se fragmenta, não se dedicando nem aos estudos, nem ao trabalho, apresentando um desempenho limitado, sendo fundamental que sejam criadas regulamentações que corroborem para que o sujeito melhor exerça ambas as atividades.

Considerando a realidade econômica, muitas pessoas precisam trabalhar para ajudar a família, assim como financiar seus estudos para melhorar sua qualificação profissional e, conseqüentemente, progredir em suas atividades laborais, o que representa um grande

---

<sup>69</sup> ALVES, Everton Fernando. **Características demográficas e ocupacionais do estudante-trabalhador de enfermagem e o risco de acidentes de trabalho**. Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v.20, n.3, p.47-59, set./dez.2011, p. 50.

<sup>70</sup> VARGAS, Hustana Maria. Novas fronteiras na democratização da educação superior: o dilema trabalho e estudo. In: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, 34., 2011, Natal. Anais. Caxambu: Anped, 2011, p. 10.

sacrifício, que integra uma dupla jornada, além de tempo extra para trabalhos e pesquisas para dar continuidade aos estudos e, assim, obter bons resultados<sup>71</sup>.

A legislação brasileira ainda não versa de forma satisfatória sobre a questão específica do trabalhador estudante, o que torna essa área muito deficitária, ampliando assim, as dificuldades que os indivíduos enfrentam para conciliar estudo e trabalho, uma vez que ambos são fundamentais para a obtenção de recursos para financiar a subsistência dos mesmos<sup>72</sup>.

Porém, em que pese não se refere ao trabalhador-estudante, duas leis merecem destaque, ambas editadas na década de 1990: a Lei n 8069/90 – o Estatuto da Criança e do Adolescente e a Lei n 9394/96 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Básica. A primeira foca a proteção integral tanto de crianças, quando de adolescentes, permitindo a estes últimos, a partir de 14 anos, trabalharem como aprendizes, com oferta de ensino noturno regular, como forma de não prejudicar o pleno desenvolvimento de seu processo de aprendizagem escolar, com regulamentação disposta em 10 artigos, começando no artigo 60 e encerrando no artigo 69 da referida lei. A segunda, por sua vez, traz determinações e princípios relacionados à educação, enquanto uma garantia constitucional que deve ser respeitada, além de se relacionar e preparar os indivíduos para o mundo do trabalho, bem como a vida em sociedade.

Ainda de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Básica, pode-se dizer que em seu artigo 4º, inciso VII, garante: “oferta de educação escolar regular para jovens e adultos, com características e modalidades adequadas às suas necessidades e disponibilidades, garantindo-se aos que forem trabalhadores as condições de acesso e permanência na escola”.

Logo, a regulamentação do trabalhador-estudante ainda é limitada no Brasil, não havendo um detalhamento acerca de questões relevantes ao tema, sendo necessária a criação de normas mais profundas e precisas que tragam diretrizes importantes, a fim de sanar conflitos comuns existentes, como o caso da flexibilidade da jornada de trabalho.

No que diz respeito ao setor laboral privado, nem mesmo a CLT disciplina a questão, trazendo apenas a garantia de horário flexível quando o trabalhador é menor de idade, o que se encontra consubstanciado em seu artigo 427, que dispõe:

---

<sup>71</sup> FERREIRA, NUNO. **Faz o curso na maior**: Os conselhos de um professor universitário. Portugal: Lua de Papel Editora, 2012.

<sup>72</sup> Ibidem.

O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas.

Parágrafo único - Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distância que 2 (dois) quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 (trinta) menores analfabetos, de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária<sup>73</sup>.

Como bem se observa a lei se reserva a garantir flexibilidade no horário de trabalho para estudantes que sejam menores de idade, não se estendendo aos demais, além de determinar que havendo longas distâncias entre a escola e os estabelecimentos laborais, estes deverão manter um local adequado para ministrar aulas para instrução primária, desde que haja mais de trinta menores analfabetos na faixa etária entre 14 e 18 anos.

Ainda na regulação do aprendiz, é importante considerar o artigo 429 da CLT, que determina que os estabelecimentos empreguem aprendizes, no total de no mínimo cinco e máximo quinze por centro de seus funcionários, sendo relevante observar que além de empregar, devem também matricula-los em cursos de aprendizagem, de modo a aprender determinada profissão.

Quanto ao âmbito laboral público, destaca-se a Lei 8.112/1990, que regulamenta o regime jurídico de servidores públicos da União, de autarquias e também de fundações públicas federais. Este arcabouço legal traz em seu artigo 98 a determinação de horário especial para trabalhador-estudante, caso seja demonstrada a incompatibilidade entre o horário de estudo e de trabalho, de modo a não gerar prejuízos ao exercício da função, mas também abre precedente para que o sujeito não seja impedido de buscar maior qualificação profissional, conforme se observa no artigo 98 da referida lei:

Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho.

A norma em questão determina que para a flexibilização do horário de trabalho do estudante, é preciso que haja incompatibilidade entre a hora da aula e da repartição; não ocorra prejuízo ao exercício do cargo e ainda, que o empregado compense o horário, considerando-se o período semanal de trabalho.

---

<sup>73</sup> BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

No entanto, trata-se de uma norma específica para servidores públicos federais, não se aplicando aos trabalhadores do setor privado, nem aos servidores públicos estaduais e municipais, revelando a carência de normas que se dediquem ao assunto e tragam uma normatização para a questão, mesmo envolvendo um grande número de indivíduos interessados, os quais tentam realizar uma dupla atividade (estudo-trabalho), mas muitas vezes, não consegue cumprir todas as suas tarefas com excelência, por falta de tempo para maior dedicação.

Esclarecidos alguns aspectos sobre o trabalhador-estudante, cabe trazer algumas reflexões sobre a inexistência de regulação específica à proteção deste profissional no Brasil. Para isto serão apresentadas, no capítulo seguinte, características legislativas sobre o tema, adotadas pela legislação portuguesa, as quais servem com inspiração no almejado regramento do trabalhador-estudante brasileiro.

## 4 A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO ESPECÍFICA VOLTADA À PROTEÇÃO DO TRABALHADOR-ESTUDANTE NO BRASIL

### 4.1 O Tratamento Legal Atribuído ao Trabalhador-Estudante em Portugal

A fim de esclarecer melhor sobre a necessidade e regulamentação ou reconhecimento da figura do trabalhador-estudante, de forma a atribuir-lhes direitos, será apresentado aqui o tratamento da matéria pela lei portuguesa. Importante esclarecer que a opção por utilizar Portugal como parâmetro, decorre justamente do fato de termos herdado influências culturais, legislativas e de instituições jurídicas de nossos colonizadores.

No que se refere a Portugal, a Constituição Federal garante o direito à educação, bem como de igualdade de oportunidades no âmbito educacional, além da existência de um estatuto específico para o trabalhador-estudante no Código do Trabalho, o qual traz diretrizes que regulamentam as atividades educacionais conciliadas ao exercício laboral.

Segundo os artigos 70 e 73 da Constituição Federal Portuguesa:

ARTIGO 70.º (Juventude) 1. Os jovens, sobretudo os jovens trabalhadores, gozam de proteção especial para efetivação dos seus direitos económicos, sociais e culturais, nomeadamente: a) Acesso ao ensino, à cultura e ao trabalho; [...]

ARTIGO 73.º (Educação e cultura) 1. Todos têm direito à educação e à cultura. 2. O Estado promoverá a democratização da educação e as condições para que a educação, realizada através da escola e de outros meios formativos, contribua para o desenvolvimento da personalidade e para o progresso da sociedade democrática e socialista. 3. O Estado promoverá a democratização da cultura, incentivando e assegurando o acesso de todos os cidadãos, em especial dos trabalhadores, à fruição e criação cultural, através de organizações populares de base, coletividades de cultura e recreio, meios de comunicação social e outros meios adequados<sup>74</sup>.

Pode-se dizer, considerando os artigos supracitados, que o trabalhador-estudante português tem garantido o acesso ao ensino, bem como à cultura e ao trabalho, o que nos permite considerar que é preciso que sejam criadas normas que regulem tais atividades, permitindo ao cidadão conciliar ambas as atividades.

O Código de Trabalho Português promulgado por meio da Lei 7/2009 traz uma subsecção, denominada Estatuto do Trabalhador Estudante, tratando especificamente deste profissional, pois traz em seu artigo 89 uma importante definição, deixando claro o fato de

---

<sup>74</sup> Portugal. Constituição da República Portuguesa, de 2 de abril de 1976.

que este tipo de trabalhador deve estar regularmente matriculado e frequentando aulas em qualquer nível escolar, curso de pós-graduação, mestrado, doutoramento ou mesmo curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de seis meses ou mais.

Quanto à definição da figura do trabalhador-estudante, o Código do Trabalho português em seu artigo 89 assim descreve:

- 1 – Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequente qualquer nível de educação escolar, bem como cursos de pós-graduação, mestrado, doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.
- 2 – A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

É importante também que o trabalhador tenha bom aproveitamento, considerando-se o ano letivo anterior<sup>75</sup>.

Sobre a organização do tempo de trabalho do trabalhador-estudante, o Código do Trabalho de Portugal dispõe em seu artigo 90:

- 1 – O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.
- 2 – Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.
- 3 – A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:
  - a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
  - b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
  - c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
  - d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.
- 4 – O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.
- 5 – Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser

---

<sup>75</sup> PORTUGAL. **Estatuto do Trabalhador-Estudante** – Código do Trabalho. 2009. Retirado do Site <<http://www.uc.pt>> [Acesso em 05 de março de 2016].

satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6 – O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7 – Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.

8 – O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

9 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto nos n. 1 a 4 e 6 a 8<sup>76</sup>.

Como se vê, o legislador português trouxe toda uma regulamentação para a questão do tempo de trabalho do trabalhador-estudante, que deve ser adaptado para que seja possível ao mesmo conciliar a dupla jornada, caso não haja essa possibilidade, ele terá direito à dispensa do trabalho, sem prejuízo salarial, seguindo-se um limite determinado.

Em se tratando de inviabilidade na conciliação entre trabalho-estudo, o trabalhador terá preferência no turno compatível, considerando-se sua qualificação profissional, não sendo necessário complementar o tempo de trabalho, a não ser que ocorra algum caso especial, elencado na lei. Outro ponto relevante trazido pela lei é o fato de que se o trabalhador-estudante realizar trabalho suplementar, fará jus a descanso com tempo correspondente, para compensar.

Portugal garantiu aos trabalhadores-estudantes, por meio de lei, alguns direitos, com ênfase ao horário flexível, considerando à frequência das aulas, além de dispensa no trabalho quando houver aulas em horários que conflitem com o laboral. Algumas dispensas também são concedidas, como o caso de trabalho suplementar, em regime de adaptação, regime de banco de horas e regime de horário concentrado, em casos em que o horário for o mesmo das aulas ou avaliações. Outro ponto relevante é o direito à falta justificada pelo fato de haver avaliação no dia específico e até mesmo no anterior à aplicação da mesma<sup>77</sup>.

Portanto, como se vê, o Código de Trabalho de Portugal tem se revelado um importante instrumento, capaz de regulamentar a vida laboral de todo trabalhador, em especial, o estudante, uma vez que é dedicada toda uma subseção para tratar do tema. Em princípio, o referido dispositivo legal define quem é o trabalhador-estudante, além de determinar a questão do tempo de trabalho máximo que deve ser cumprido, ressaltando a

---

<sup>76</sup> PORTUGAL. **Estatuto do Trabalhador-Estudante** – Código do Trabalho. 2009. Retirado do Site <<http://www.uc.pt>> [Acesso em 05 de março de 2016].

<sup>77</sup> VILAR, Antonio. **Direito do Trabalho em 100 quadros**. 3ª ed. Lisboa: Vida Econômica, 2012.

possibilidade de alteração do horário, revelando a flexibilidade que a legislação portuguesa proporcionou neste aspecto<sup>78</sup>.

Preocupou-se o legislador português em definir os requisitos para caracterização do trabalhador estudante, estando elencados no Código de Trabalho de Portugal, em seu artigo 94, *in verbis*:

1 – O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das atividades educativas a frequentar.

2 – O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

3 – Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

4 – Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

5 – O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste Código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação<sup>79</sup>.

É possível notar que Portugal, apesar de revelar grande preocupação com os trabalhadores estudantes, impõe determinados requisitos que devem ser preenchidos pelos mesmos, a começar pela frequência escolar, independentemente do nível de educação escolar, além de aproveitamento escolar, comprovado por meio de avaliações e atividades educativas<sup>80</sup>.

Sobre os direitos do trabalhador estudante destaca-se, no Estatuto do Trabalhador-Estudante, no item 5:

O estabelecimento de ensino com horário pós-laboral deve assegurar que os exames e as provas de avaliação, bem como um serviço mínimo de apoio ao trabalhador-estudante ocorram, na medida do possível, no mesmo horário. Ainda: o trabalhador-estudante tem direito a aulas de compensação ou de apoio

<sup>78</sup> VARGAS, Hustana Maria. **A inclusão do estudante-trabalhador e do trabalhador-estudante na Educação Superior**: desafio público a ser enfrentado. Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, v. 18, n. 2, p.459-485, jul. 2013.

<sup>79</sup> PORTUGAL. **Estatuto do Trabalhador-Estudante** – Código do Trabalho. 2009. Retirado do Site <<http://www.uc.pt>> [Acesso em 05 de março de 2016].

<sup>80</sup> VILAR, Antonio. **Direito do Trabalho em 100 quadros**. 3ª ed. Lisboa: Vida Econômica, 2012, p.25.

pedagógico que sejam consideradas imprescindíveis pelos órgãos do estabelecimento de ensino<sup>81</sup>.

Além dos inúmeros benefícios para o trabalhador-estudante trazidos pela legislação Portuguesa, observa-se que o legislador se preocupou em garantir flexibilidade de horário para não prejudicar a realização das avaliações desse trabalhador, serviço de apoio educacional e aulas de compensação ou apoio pedagógico, com o objetivo de garantir que o mesmo não tenha prejuízo em seu processo ensino-aprendizagem em virtude da atividade laboral.

É importante observar a possibilidade de elaboração de regulamento interno para disciplinar questões em que a legislação for omissa no que se refere ao trabalhador-estudante:

O empregador pode elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho, isto é, diretrizes genéricas quanto à atividade a prestar, nos seus aspectos organizacionais e disciplinares. Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais. O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respectivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores. Na mesma senda dos regulamentos de empresa, o empregado pode emanar ordens ou comunicações de serviço, que correspondem a circulares com instruções concretas sobre determinado assunto<sup>82</sup>.

O Código de Trabalho de Portugal regulamenta ainda, questões relacionadas às férias, licenças e promoção profissional específicas do trabalhador-estudante, além de outros direitos inerentes ao mesmo, ressaltando-se que a legislação é sempre favorável à flexibilização para conciliar trabalho e estudo.

É importante considerar um aspecto taxativo na legislação Portuguesa, que tem por base a veracidade das informações prestadas pelo trabalhador-estudante, de modo que havendo qualquer tipo de declaração falsa, independentemente de sua natureza, o mesmo perde de imediato todos os benefícios que lhe são concedidos em virtude de lei.

---

<sup>81</sup> VARGAS, Hustana Maria. **A inclusão do estudante-trabalhador e do trabalhador-estudante na Educação Superior**: desafio público a ser enfrentado. Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, v. 18, n. 2, p.459-485, jul. 2013, p. 477.

<sup>82</sup> VILAR, Antonio. **Direito do Trabalho em 100 quadros**. 3ª ed. Lisboa: Vida Econômica, 2012, p. 27.

## 4.2 A Necessidade de Proteção ao Trabalhador-Estudante pelo Ordenamento Jurídico Brasileiro

Existe uma grande diferença entre o tratamento legal atribuído ao trabalho estudante no Brasil e em Portugal, este último, conforme já demonstrado, dedica maior atenção ao profissional, e, por outro lado, verifica-se a ausência de legislação brasileira que determine direitos específicos ao mesmo.

Para começar, Portugal deu atenção aos trabalhadores, procurando legislar acerca do tema, visto que naquele país, conforme já dito anteriormente, existe um Estatuto específico para o trabalhador-estudante, regulamentando várias questões importantes, enquanto no Brasil a motivação é muito superficial e sequer alcança o nível superior.

Observa-se que o legislador brasileiro não demandou a devida atenção ao trabalhador-estudante, que continua sendo, infimamente tratado na legislação pátria, demonstrando grande omissão, frente à legislação portuguesa que apresenta vários dispositivos que regulamentam a questão.

Vale ressaltar:

[...] há o fato de inexistir uma lei ou estatuto no Brasil que garanta a flexibilidade de horário para que o trabalhador possa chegar à faculdade de forma pontual e tranquila, diminuindo, assim, os riscos ocupacionais. A discussão acerca do risco, principalmente de acidente de percurso a que o estudante-trabalhador está exposto, aponta a necessidade de uma pesquisa mais aprofundada para que se conheça o panorama desta situação<sup>83</sup>.

Segundo defendem alguns autores, como Maria Cristina Mesquita, o trabalhador-estudante deveria ser reconhecido como categoria profissional, sendo produto do capitalismo do Brasil, onde muitas pessoas precisam trabalhar cedo para se prover e por isso, tentam conciliar estudo e trabalho para buscarem melhores condições de vida, mas infelizmente, faltam políticas públicas e normas que regulamentem questões relacionadas a este tipo de profissional<sup>84</sup>.

Uma crítica à falta de políticas e legislação brasileira que trate do trabalhador-estudante é apresentada a seguir, enfatizando-se um paralelo entre Brasil e Portugal:

---

<sup>83</sup> ALVES, Everton Fernando. **Características demográficas e ocupacionais do estudante-trabalhador de enfermagem e o risco de acidentes de trabalho**. Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v.20, n.3, p.47-59, set./dez.2011, 59.

<sup>84</sup> MESQUITA, Maria Cristina das Graças Dutra. **O trabalhador estudante no ensino superior noturno: possibilidades de acesso, permanência com sucesso e formação**. Goiânia: Universidade Católica de Goiás, 2010.

A ausência de políticas e legislação específica sobre a situação destes estudantes não pode mais ser ignorada, principalmente em contraste com os exemplos concretos de outros países visando tratar de forma mais humana e justa a condição peculiar destes estudantes, em que pesem todas as dificuldades que certamente enfrentam nesse mister. O caso português nos fala sobretudo de medidas a fim de equacionar a incompatibilidade entre os tempos de estudo e trabalho do estudante da educação superior<sup>85</sup>.

Certamente, a elaboração de políticas públicas eficazes é ponto fundamental para dar início a uma mudança na legislação e inserir diretrizes que tratem especificamente do trabalhador-estudante, já que elas representam instrumentos a que os entes públicos fazem uso para intervir na sociedade, objetivando manter o equilíbrio da mesma.

A desigualdade social brasileira é notória e isso faz com que muitos indivíduos sejam obrigados a trabalhar antes de uma formação escolar que lhe qualifique para pleitear boas oportunidades profissionais, valendo destacar que a educação é uma necessidade exigida pelo mercado de trabalho.

Igualdade de oportunidades na sociedade capitalista é algo que nunca existiu. O que historicamente se tem comprovado é o modelo dual, ou seja, uma educação para as elites dirigentes e outra para os trabalhadores. O dualismo na educação é o reflexo da desigualdade de acesso aos bens e serviços produzidos pelo conjunto da sociedade através do longo período de escravismo e de discriminação do trabalho manual<sup>86</sup>.

Seguindo a mesma linha de pensamento, destaca-se que um dos principais obstáculos para a formação e conseqüente qualificação dos trabalhadores-estudantes é a falta de renda e de tempo para dedicação aos estudos, o que motiva no Brasil, grande número de evasão escolar, resultando em profissionais desqualificados, que afeta diretamente o desenvolvimento do país<sup>87</sup>.

A desigualdade de renda também é um problema vivenciado por Portugal, mas o país se dedicou a criar normas protetivas e regulamentadoras para a situação profissional do estudante, de modo a proporcionar a possibilidade de o mesmo conciliar ambas as

---

<sup>85</sup> VARGAS, Hustana Maria. **A inclusão do estudante-trabalhador e do trabalhador-estudante na Educação Superior**: desafio público a ser enfrentado. Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, v. 18, n. 2, p.459-485, jul. 2013, p. 479.

<sup>86</sup> MESQUITA, Maria Cristina das Graças Dutra. **O trabalhador estudante no ensino superior noturno**: possibilidades de acesso, permanência com sucesso e formação. Goiânia: Universidade Católica de Goiás, 2010, p. 73.

<sup>87</sup> SILVA, Tania Mara Tavares da. **Estudante trabalhador e Construção da Autonomia em relação ao Conhecimento**: o que fazer diante da realidade dos Currículos Ofertados. Anais eletrônicos do XXII Encontro Estadual de História da ANPUH-SP, Santos-2014.

atividades, para obter maior qualificação, sem deixar de trabalhar para angariar recursos para sua subsistência, e até mesmo para custear os próprios estudos<sup>88</sup>.

É importante destacar alguns apontamentos associados à crítica pela falta de políticas públicas de legislações que regulamentem a questão do trabalhador-estudante, afirmando-se que é possível constatar:

Em primeiro lugar que nos parece que ainda estamos reforçando a ideia que a combinação trabalho e estudo seriam inconciliáveis nos termos da atual organização do ensino superior e, em segundo lugar que a mudança poderia advir pela mão do outro, isto é, dos professores (uma didática motivadora ou um trabalho docente que incluísse o contexto do trabalhador articulado ao conteúdo) ou pelas mãos do Estado que deveria pensar políticas adequadas para o estudante trabalhador. Além destas observações, podemos também afirmar, que também a reorganização do currículo tem sido equacionada em trabalhos apresentados em congressos, como, por exemplo, os que tratam o tema da docência no ensino superior, porém, como eles são em sua maioria estudos de caso ainda não foi possível tentar traçar alguns pontos em comum que permitiriam algumas universalidades<sup>89</sup>.

Nota-se que a grande dificuldade em conciliar estudo e trabalho dificulta a busca por maior qualificação profissional por parte de indivíduos que querem e precisam estudar, mas não podem deixar de trabalhar, ressaltando-se a falta de interesse e investimentos por parte do governo brasileiro neste setor, que é composto por elevado número de brasileiros, que lutam por melhores condições de vida.

Portanto, é importante perceber que diferem muito a questão no Brasil e Portugal acerca compatibilização entre trabalho e estudo. No Brasil não há essa preocupação expressa em lei, não sendo identificada qualquer norma que facilite ou estimule uma flexibilização no horário profissional para que o trabalhador não tenha prejuízo em seu processo educacional, enquanto, por outro lado, Portugal emprega grande atenção a essa questão, garantindo, através de lei, o direito de conciliar trabalho e estudo<sup>90</sup>.

O sistema de educação superior federal brasileiro está estruturado para contemplar o estudante em tempo integral e não aquele que compõe o seu maior contingente: o estudante-trabalhador e o trabalhador-estudante. Os cursos com

---

<sup>88</sup> VARGAS, Hustana Maria. **A inclusão do estudante-trabalhador e do trabalhador-estudante na Educação Superior**: desafio público a ser enfrentado. Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, v. 18, n. 2, p.459-485, jul. 2013.

<sup>89</sup> SILVA, Tania Mara Tavares da. **Estudante trabalhador e Construção da Autonomia em relação ao Conhecimento**: o que fazer diante da realidade dos Currículos Ofertados. Anais eletrônicos do XXII Encontro Estadual de História da ANPUH-SP, Santos-2014, p. 4.

<sup>90</sup> VARGAS, Hustana Maria. **A inclusão do estudante-trabalhador e do trabalhador-estudante na Educação Superior**: desafio público a ser enfrentado. Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, v. 18, n. 2, p.459-485, jul. 2013.

maior prestígio social e com melhores previsões de salário continuam com poucas ou nenhuma vaga no período da noite. Os que são oferecidos pelas IFES no turno da noite têm sido inadequados no sentido pedagógico e operacional para o público a que se destinam. Documentos legais, embora apregoem o valor da igualdade e da democracia, viram as costas para as evidentes carências das frações trabalhadoras que estudam na educação superior. As instituições, finalmente, ainda estão a dever uma autoavaliação no sentido de enfrentar de forma consequente a realidade particular do estudante que trabalha e do trabalhador que estuda<sup>91</sup>.

É nítida a necessidade de proteção ao trabalhador, sendo preciso a criação de normas que tratem especificamente do trabalhador-estudante, visando proporcionar melhores condições de trabalho para este sujeito que realiza dupla jornada, conforme ocorre na legislação portuguesa.

Ocorre que, no Brasil, de nada adianta a inserção de direitos relativos ao tema se não for tratada a questão da dispensa sem justa causa, isso porque os trabalhadores-estudantes não teriam grandes oportunidades se sofressem as consequências da dispensa sem justa causa em virtude de usufruírem benefícios em razão de sua dupla atividade, o que motiva o desenvolvimento do tópico seguinte, que trata justamente de aspectos sobre possibilidade de dispensa sem justa causa.

#### 4.2.1 Aspectos Relevantes sobre a Dispensa sem Justa Causa

A Constituição Federal de 1988 traz em seu artigo 7º, I, uma proteção ao trabalhador contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, que deverá ser indenizada, direito que abrange todo e qualquer trabalhador, *in verbis*:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos<sup>92</sup>;

Diante o artigo exposto, nota-se que a legislação brasileira não proíbe a dispensa sem justa causa, tendo apenas a obrigação do pagamento de verbas rescisórias garantidas em lei, acompanhada de multa de 40% sobre o saldo do FGTS (Fundo de Garantia por

---

<sup>91</sup> VARGAS, Hustana Maria. **A inclusão do estudante-trabalhador e do trabalhador-estudante na Educação Superior**: desafio público a ser enfrentado. Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, v. 18, n. 2, p.479, jul. 2013.

<sup>92</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.

Tempo de Serviço), sendo esta o obstáculo à aplicação de tal modalidade de rescisão, assim, o empregador pode realizar a dispensa imotivada de seus empregados, pois não há norma protetiva nesse sentido para o trabalhador, o qual fica vulnerável, trazendo ao mesmo constante insegurança em relação à manutenção do seu emprego.

Destaca-se o artigo 4º da Convenção n 158 da OIT de 1994, que determina que o trabalhador não deva ser desvinculado de seu trabalho sem uma justificativa plausível, que tenha relação com sua aptidão ou mesmo com seu comportamento ou ainda nas necessidades de funcionamento da empresa ou serviço<sup>93</sup>. O que não é uma realidade no Brasil, onde a dispensa imotivada é autorizada por lei, já que o Brasil não é signatário da Convenção 158 da OIT.

Em tratamento contrário, a legislação portuguesa entende a justa causa como um comportamento do trabalhador, que é considerado culposo e grave, tendo como consequência a impossibilidade de subsistência da relação empregatícia<sup>94</sup>. Caso não haja justa causa, o Código do Trabalho daquele país, proíbe o despedimento do trabalhador, conforme expresso no artigo 338 do referido dispositivo legal:

É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos<sup>95</sup>.

Em continuidade ao estudo do disposto no Código do Trabalho, destaca-se o artigo 351 que além de definir justa causa, elenca os casos em que este instituto é caracterizado pelos atos do trabalhador:

Noção de justa causa de despedimento.

1- Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;

<sup>93</sup> NETO, Joana. **Despedimento por inadaptação**: reforma ou consagração legal do despedimento sem justa causa? 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2016.

<sup>94</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38ª ed. São Paulo: LTR, 2013, p. 271.

<sup>95</sup> PORTUGAL. **Estatuto do Trabalhador-Estudante** – Código do Trabalho. 2009. Retirado do Site <<http://www.uc.pt>> [Acesso em 05 de março de 2016].

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- m) Reduções anormais de produtividade<sup>96</sup>.

Sendo pela legislação portuguesa a dispensa por justa causa praticamente a única forma de desvinculação laboral, fica evidente toda uma proteção voltada para o trabalhador, de maneira que somente havendo alguma das situações elencadas, é que será aplicada a justa causa, levando-se em consideração a gestão da empresa, para se se identifique o prejuízo aos interesses do empregador, além da relação existente entre ele e o empregado e entre este e os demais funcionários.

O artigo 381 do Código do Trabalho português considera ilícito o despedimento de empregado por iniciativa do empregador, sem que haja motivo forte, ou seja, incorrendo aos casos já elencados. Neste sentido, ocorre a condenação do empregador que despede funcionário sem que este tenha praticado ato declaradamente ilícito, podendo indenizar o “prejudicado” ou reintegrá-lo ao trabalho, com base no artigo 389 do referido dispositivo legal.

Na legislação brasileira são elencadas diversas situações que fundamentam a dispensa por justa causa do trabalhador, dispostas no artigo 482 da CLT, o que isenta o empregador inclusive do pagamento de algumas verbas salariais, como aviso prévio e férias proporcionais.

Artigo 482 da CLT: - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

<sup>96</sup> PORTUGAL. **Estatuto do Trabalhador-Estudante** – Código do Trabalho. 2009. Retirado do Site <<http://www.uc.pt>> [Acesso em 05 de março de 2016].

- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
  - f) embriaguez habitual ou em serviço;
  - g) violação de segredo da empresa;
  - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
  - i) abandono de emprego;
  - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
  - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
  - l) prática constante de jogos de azar.
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional<sup>97</sup>.

Mas, a preocupação em aplicá-lo se torna desnecessário, diante da possibilidade de dispensa sem justa causa, enfraquecendo o referido instituto.

Portanto, não só uma legislação que trate especificamente sobre o trabalhador-estudante urge no Brasil, mas, principalmente, precisa o Brasil se tornar signatário da Convenção 158 da OIT, de forma a regulamentar a efetiva proteção contra a dispensa sem justa causa, para que o objetivo proposto possa ser alcançado, tornando possível para o trabalhador-estudante a conciliação de trabalho e estudo, uma vez que sem essa proteção o trabalhador acaba por deixar para segundo plano os estudos, de forma a evitar o risco da dispensa sem justa causa, por entender o empregador que o empregado está priorizando os estudos e, até mesmo a dispensa por justa causa, com situações das necessidades decorrentes dos estudos, consideradas de dissídio no trabalho.

#### 4.3 Posicionamento Jurisprudencial

Conforme já amplamente difundido, uma legislação específica que trate sobre a questão do trabalhador-estudante no Brasil não foi elaborada ainda, mas existe uma exceção para os servidores públicos federais estudantes, inserida no artigo 98 da Lei 8112/1990, in verbis: “ *Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo*”.

---

<sup>97</sup>BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm).. [Acesso em 07 de março de 2016].

Porém, também já evidenciado neste trabalho que o referido dispositivo legal se limita aos trabalhadores federais, não se estendendo aos demais profissionais que mantêm dupla jornada buscando estudar para melhor se qualificar. A falta de legislação que verse sobre a questão do trabalhador-estudante estimula debates jurisprudenciais sobre o tema, que são constantes e motivam profundas reflexões que merecem destaque, focando, em especial, a questão da flexibilidade do horário de trabalho, para que não ocorram prejuízos no contexto educacional e ao mesmo tempo, das funções profissionais determinadas aos sujeitos. Entretanto, as discussões jurisprudenciais se restringem ao trabalhador-estudante servidor público, por possuir alguma regulamentação em lei própria, mas não alcançando os trabalhadores-estudantes regidos pela CLT.

A seguir, a ementa de uma decisão que concedeu horário especial a um servidor estudante, uma vez que foi comprovada a incompatibilidade de horário entre trabalho e estudo:

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. ESTUDANTE. HORÁRIO ESPECIAL. COMPENSAÇÃO. LEI Nº 8.112/90, ARTIGO 98, PARÁGRAFO PRIMEIRO. 1. O artigo 98 da Lei 8.112/90 estabelece que "será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo", exigindo, porém, a compensação de horários no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho. 2. A única exigência, para o exercício do horário especial, é que haja compensação de horários no órgão ou entidade, não podendo estar restringido o direito ao horário especial pelo fato de o servidor já possuir um curso superior. 3. Apelação e remessa oficial, tida por interposta, improvidas.<sup>98</sup>

A decisão do Tribunal Regional Federal da 1ª Região revela a obrigação da compensação, quando ocorrer horário especial, o que é condição para que o trabalhador servidor federal estudante tenha flexibilidade em seu horário de trabalho, de modo a não gerar prejuízos ao exercício do cargo, mas também, não se prejudique nos estudos.

No mesmo sentido encontram-se as decisões do Superior Tribunal de Justiça, que traz em seu bojo a ideia de que são necessários alguns requisitos para que o trabalhador estudante faça jus ao horário especial, de modo que se não cumprir todos eles, não será concedido tal benefício. Ressalta-se que deve o sujeito comprovar a incompatibilidade de horário escolar e de trabalho; não pode haver prejuízo ao exercício do cargo, além é claro, de ser necessária a compensação de horário junto à repartição, considerando-se a duração semanal de trabalho, para que o trabalhador não seja prejudicado.

---

<sup>98</sup> TRF 1ª Região. AMS 2001.34.00.026440-0/DF; Des. Federal EUSTAQUIO SILVEIRA, JUIZ VELASCO NASCIMENTO (CONV.), 01ª Turma, DJ 18 /08 /2003 P.30.

Isto posto, destaca-se o posicionamento revelado a partir da decisão proferida pelo Relator Ministro Felix Fischer:

ADMINISTRATIVO. RECURSO ESPECIAL. SERVIDOR ESTUDANTE. HORÁRIO ESPECIAL. REQUISITOS. DISCRICIONARIEDADE. AUSÊNCIA. De acordo com o disposto no art. 98 da Lei nº 8.112/90, o horário especial a que tem direito o servidor estudante condiciona-se aos seguintes requisitos: comprovação de incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição; ausência de prejuízo ao exercício do cargo; e compensação de horário no órgão em que o servidor tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho. Atendidos esses requisitos, deve ser concedido o horário especial ao servidor estudante, porquanto o dispositivo legal não deixa margem à discricionariedade da administração, constituindo a concessão do benefício, nesse caso, ato vinculado. Recurso não conhecido.<sup>99</sup>

Destaca-se a seguir mais uma decisão do Superior Tribunal de Justiça que trata da questão do horário especial, trazendo a discussão sobre o fato do trabalhador-estudante já possuir um curso superior e solicitar flexibilidade de horários para nova graduação. Conforme deixa clara a lei, desde que cumpridos os requisitos determinados e já mencionados, o trabalhador-estudante faz jus ao horário especial, independente de já possuir ou não algum curso superior.

A decisão supracitada é apresentada a seguir, *in verbis*:

AGRAVO REGIMENTAL. RECURSO ESPECIAL. SERVIDOR ESTUDANTE. HORÁRIO ESPECIAL. INOVAÇÃO DE ARGUMENTOS. IMPOSSIBILIDADE. I - O art. 98 da Lei nº 8.112/90 não faz distinção quanto ao fato de o servidor já possuir outro curso superior para que lhe possa ser assegurado o direito de desempenhar suas atribuições em horário especial. II - À parte não cabe inovar para conduzir à apreciação do Colegiado, em agravo regimental, temas não ventilados no recurso especial. Agravo regimental desprovido.<sup>100</sup>

No que se refere ao trabalhador-estudante celetista, a regulação ainda está a cargo das convenções coletivas de trabalho (CCT), firmadas por ato jurídico pactuado por sindicatos de empregadores e empregados para o estabelecimento de regras nas relações de trabalho em todo âmbito da respectiva categoria, que devem ser respeitadas durante toda sua vigência. Nesse sentido, outra situação contemplada nos tribunais pátrios trata da alteração do horário de trabalho do empregado estudante, o qual era regido pelo sistema celetista, a mudança prejudicaria seus estudos. A decisão é clara ao revelar que a alteração do turno de trabalho diurno para o noturno, pelo empregador, depende de justificativa relevante e comprovada pela empresa, como determina a CCT, segue a decisão mencionada:

<sup>99</sup> STJ. REsp 420312 / RS. Rel. Ministro FELIX FISCHER DJ 24/03/2003 p. 266.

<sup>100</sup> STJ. AgRg no REsp 838400/DF. Rel. Ministro FELIX FISCHER DJ 30/10/2006.

**Ementa:** RESCISÃO INDIRETA. ALTERAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO DO TURNO DIURNO PARA O NOTURNO. **EMPREGADO ESTUDANTE**. PROIBIÇÃO EM NORMA COLETIVA. Ainda que o contrato de trabalho contenha previsão acerca da possibilidade de alteração dos turnos de trabalho, essa modificação somente se justifica na presença de motivo relevante, devidamente comprovado. Além disso, no caso do **empregado estudante**, essa alteração encontra-se expressamente proibida, razão pela qual restou configurado o descumprimento contratual, por parte da empregadora, ensejador da rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso improvido. CERTIFICO e dou fê que a Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária hoje realizada, com a presença dos Excelentíssimos Desembargadores Federais do Trabalho ELZA CÂNDIDA DA SILVEIRA (Presidente) e BRENO MEDEIROS e do Excelentíssimo Juiz convocado GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO, bem como do Excelentíssimo Procurador JOSÉ MARCOS DA CUNHA ABREU, representando o d. Ministério Público Regional do Trabalho, por unanimidade, conheceu do recurso e, por maioria, deu-lhe parcial provimento, nos termos do voto do Relator. Vencido o Juiz Geraldo Rodrigues do Nascimento que dava provimento menos amplo ao apelo. Presente na tribuna, pela Reclamada, a Dra. Patrícia Miranda Centeno.<sup>101</sup>

Como observado, a legislação pátria possui tratamento legal voltado ao trabalhador-estudante servidor público federal, ainda que de forma tímida, ficando os trabalhadores-estudantes celetistas à mercê das CCT's, pois não são contemplados com legislação no ordenamento jurídico brasileiro.

Faz-se necessário, portanto, uma legislação específica para o tema em questão, visto que a educação é um direito constitucional que deve ser garantido concretamente como o próprio ordenamento jurídico preconiza (arts. 6º e 205). Dessa forma, adultos que ainda almejam frequentar instituições de ensino de qualquer natureza devem ser amparados legalmente para que possam ter seus direitos garantidos, sem que isso prejudique seu trabalho, ou mesmo o contrário, uma vez que o trabalho também é um direito constitucional.

---

<sup>101</sup> TRT-18 - 1796200900218009 GO 01796-2009-002-18-00-9 - Data de publicação: 07/05/2010.

## CONCLUSÃO

Através da pesquisa e reflexão realizadas para o desenvolvimento deste estudo, foi possível alcançar os objetivos propostos, que tiveram por base, em especial, apresentar considerações sobre o trabalhador-estudante em Portugal, fazendo um paralelo ao tratamento dado ao mesmo no Brasil.

Verificou-se, em princípio, que o trabalho representa uma atividade essencial para que as pessoas obtenham recursos para arcar com suas despesas básicas, bem como de sua família, sendo o escravo a primeira representação de trabalho enfatizado pelos autores pesquisados, mas não havendo qualquer direito a este trabalhador, ao contrário, era tratado como mercadoria.

Gradativamente, as relações de trabalho foram se modificando, houve a libertação dos escravos, foram surgindo regulamentações para garantir direitos aos trabalhadores. No Brasil, equiparada a outras normas como as da esfera cível, a legislação trabalhista é muito recente e demanda melhoras contínuas, como no caso do trabalhador-estudante, que não apresenta normas específicas que lhe garantam tratamento especial, ao contrário, como se pode notar, há apenas um único artigo na Consolidação das Leis Trabalhistas que se dedica ao assunto de forma sucinta.

Observou-se a discrepância entre o tratamento pátrio e aquele atribuído por Portugal, no que se refere ao trabalhador-estudante, isso porque aquele país dedicou um estatuto próprio para detalhar direitos e garantias aos profissionais que vivem uma dupla jornada, conciliando trabalho para se manterem e estudo para melhor se qualificarem, almejando melhores condições de vida.

No Brasil, não há uma legislação específica para proteção ao trabalhador-estudante, o que revela uma omissão da legislação pátria ao tema, com exceção da Lei 8112/1990, que abordou o tema, mas específica para servidores públicos federais. A falta de atenção demandada ao tema motiva interesse em buscar mais informações, como forma de despertar maior atenção a esta importante questão e, quiçá, colaborar para que os legisladores brasileiros atentem para o trabalhador-estudante.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2004.

ALVES, Everton Fernando. **Características demográficas e ocupacionais do estudante-trabalhador de enfermagem e o risco de acidentes de trabalho**. Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v.20, n.3, set./dez.2011.

BERNARDES, Juliano Taveira; FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves. **Direito Constitucional I – Controle de constitucionalidade, teoria da Constituição e ordem social**. São Paulo: Saraiva, 2012.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 19ª Edição, São Paulo: Editora Malheiros, 2006.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

CUNHA, Alexandre dos Santos. **A normatividade da pessoa humana: o estudo jurídico da personalidade e o Código Civil de 2002**. 1 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 85/88, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012.

FERREIRA, NUNO. **Faz o curso na maior**: Os conselhos de um professor universitário. Portugal: Lua de Papel Editora, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GRAVATÁ, Isabelli; MORGADO, Almir. **Direito do Trabalho**: teoria, legislação e provas comentadas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 10ª ed, revista e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2002.

MELLO FILHO, José Celso. **Constituição federal anotada**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 1986.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4ª ed. revisada e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2009.

MESQUITA, Maria Cristina das Graças Dutra. **O trabalhador estudante no ensino superior noturno**: possibilidades de acesso, permanência com sucesso e formação. Goiânia: Universidade Católica de Goiás, 2010.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**: teoria geral, comentários aos art. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil. V. 3, São Paulo: Atlas, 1998.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38ª ed. São Paulo: LTR, 2013.

NETO, Joana. **Despedimento por inadaptação**: reforma ou consagração legal do despedimento sem justa causa? 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2016.

PORTUGAL. **Estatuto do Trabalhador-Estudante** – Código do Trabalho. 2009. Retirado do Site <<http://www.uc.pt>> [Acesso em 05 de março de 2016].

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**, de 2 de abril de 1976.

SANTOS, Hélio Antônio Bittencourt. **Curso Básico de Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4ª ed. rev. e atualizada. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SCANDOLIERI, Fábio Fernandes. **O Princípio da Proteção no Direito do Trabalho**. Presidente Prudente: faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, 2003.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, Tania Mara Tavares da. **Estudante trabalhador e Construção da Autonomia em relação ao Conhecimento**: o que fazer diante da realidade dos Currículos Ofertados. Anais eletrônicos do XXII Encontro Estadual de História da ANPUH-SP, Santos-2014.

VARGAS, Hustana Maria. **Novas fronteiras na democratização da educação superior**: o dilema trabalho e estudo. In: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, 34., 2011, Natal. Anais. Caxambu: Anped, 2011.

VARGAS, Hustana Maria. **A inclusão do estudante-trabalhador e do trabalhador-estudante na Educação Superior**: desafio público a ser enfrentado. Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, v. 18, n. 2, jul. 2013.

VILAR, Antonio. **Direito do Trabalho em 100 quadros**. 3ª ed. Lisboa: Vida Econômica, 2012.

VILELA, Fábio Goulart. **Manual de Direito do Trabalho**: teoria e questões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

ZAPATA, Daniela Lage Mejia. **A subordinação estrutural como mecanismo de modernização do direito do trabalho**. Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2010.