



## **NORMATIZAÇÃO DA REALIDADE DO TRABALHADOR-ESTUDANTE EM FACE DA EFETIVAÇÃO DO DIREITO CONSTITUCIONAL À EDUCAÇÃO: em busca do crescimento individual e do desenvolvimento social**

**PINHEIRO, Paulo Sergio Fernandes**

Acadêmico do curso de graduação em Direito da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT

**CARNEIRO FILHO, Roberto**

Doutor em Direito e docente da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT

### **RESUMO**

Nos dias contemporâneos é extremamente comum e necessária a cumulatividade entre a atividade laboral e a prática acadêmica, seja esta última no ensino fundamental, médio, profissionalizante ou superior. Entretanto, o resultado da junção entre trabalho e estudo é muito desgastante, tendo-se em vista que, como regra, a jornada de trabalho semanal é de 44 horas, sobrando apenas o período noturno para os estudos, acarretando em um grande desgaste para o trabalhador que acorda cedo para trabalhar e chega em casa muito tarde para seu descanso e para o convívio com a família. Por mais que a Magna Carta preveja expressamente como direito fundamental a dignidade da pessoa humana, o trabalho e a educação, o legislador infraconstitucional não foi capaz de elaborar qualquer dispositivo normativo que auxilie o trabalhador que também é estudante. Ressalvados duas exceções, nas quais prepara o acadêmico para o mercado de trabalho, seja o contrato de estágio e do trabalhador aprendiz, não há previsão legal beneficiando o trabalhador que estuda, sendo que essa ausência não prejudica apenas o trabalhador de forma individual, mas também a coletividade, pois um País de primeiro mundo pressupõe uma sociedade instruída.

**Palavras-chave:** dignidade humana; educação; trabalho; omissão legislativa; efetividade dos direitos fundamentais

### **ABSTRACT**

In the present day, the accumulation between labor activity and academic practice is extremely common and necessary, whether the latter is in elementary, secondary, vocational or higher education. However, the result of the combination of work and study is very exhausting, considering that, as a rule, the weekly workday is 44 hours, leaving only the night period for the studies, resulting in great wear and tear for the work. The worker who wakes up early to work and comes home too late for his rest and family relief.. As much as the Magna Carta expressly provides as a fundamental right for the dignity of the human person, work and education, the nonconstitutional legislator was unable to see any normative provision to assist the worker who is also a student. Except for two caveat, in which preparations the academic for the labor market, the internship and apprentice contract, there is no legal provision benefiting the worker who studies, and this absence not only harms the individual worker, but also collectivity, because a evolved country presupposes an educated society.

**Keywords:** human dignity; education; labor; legislative omission; effectiveness of fundamental rights



## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho científico visa trazer uma problemática que afeta o trabalhador que estuda, assim como a sociedade de uma maneira geral em razão de uma coletividade com baixa formação intelectual. Em primeiro lugar, trata-se de uma problemática para o trabalhador, pois estudar é extremamente desgastante, e por outro lado, deixando o trabalhador de estudar, o nível intelectual da sociedade diminui, caracterizando um país formado por um povo ignorante, cujo resultado corresponde a graves e irreparáveis danos para a coletividade em longo prazo.

A jornada de trabalho no Brasil, como regra, é de 44 horas semanais e 8 horas diárias, sendo que o trabalhador, geralmente sai de sua casa às 7 horas e meia da manhã e retorna após as 18 horas. A partir deste período, a maioria dos trabalhadores não retorna diretamente para as suas residências, pois vai direto para a instituição de ensino onde estuda, no mínimo até às 22 horas, como é o padrão do ensino no período noturno no Brasil (SARAIVA; LINHARES, TONASSI, 2018).

Isto é, pela ausência de normatização que efetiva o direito fundamental da dignidade da pessoa humana, direito fundamental ao estudo e ao trabalho, dispostos na Constituição da República Federativa do Brasil, o trabalhador que também estuda não tem amparo estatal que beneficie a junção de seu trabalho e estudo.

São exemplos de benefícios para que o trabalhador possa trabalhar e estudar, uma diminuição da carga horária de trabalho de uma hora, sem prejuízo dos subsídios, ou diminuição de mais de uma hora na carga horária com redução proporcional do salário, assim como, dispensa de meio expediente em semana de avaliação na instituição de ensino *et cetera*.

Em contraponto, também há previsão constitucional do direito fundamental à livre iniciativa, permitindo que o empregador faça a gestão de seu negócio para colher o maior lucro possível, sendo lícita a exigência da atividade laboral nas cargas horárias de 40 horas semanais ou 8 horas diárias, entretanto, na hipótese do trabalhador-estudante, esta exigência acaba sendo abusiva, tendo-se em vista o desgaste proporcionado pelo trabalho cumulado com o estudo (SILVA, 2013).

Por mais que o art. 7º, inciso XIII da CRFB preveja jornada de trabalho máxima de 44 horas semanais e 8 horas diárias, não se pode descartar o conflito entre as disposições fundamentais da livre iniciativa e dignidade da pessoa humana.

De um lado, temos o inciso III do art. 1º da Magna Carta prevendo a dignidade da pessoa humana, e de outro, não antagônico, o inciso IV, parte final, que prevê a livre iniciativa. Tal conflito entre os dispositivos fundamentais deve ser apreciado por legislação infraconstitucional, analisado os casos concretos (SILVA, 2013).

Este artigo científico irá trabalhar o conflito demonstrado no parágrafo acima sugerindo uma legislação acerca do trabalhador-estudante, devendo pacificar a junção entre trabalho, educação, dignidade da pessoa humana e a livre iniciativa, visando beneficiar individualmente o trabalhador-estudante e de forma geral a sociedade brasileira, para que esta fique mais culta e íntegra por meio dos estudos.

## **2. NORMATIZAÇÃO DA REALIDADE DO TRABALHADOR-ESTUDANTE EM FACE A EFETIVAÇÃO DO DIREITO CONSTITUCIONAL À EDUCAÇÃO: em busca do crescimento individual e do desenvolvimento social**

### **2.1. Regimes jurídicos trabalhistas**

Prevê a legislação laboral brasileira somente dois regimes jurídicos trabalhistas. Entende-se por regime jurídico trabalhista o conjunto de normas que rege a relação laboral, ou seja, são as regras que definem a carga horária de trabalho, remuneração, horários, função exercida pelo empregado, hipóteses de punições *et cetera*.

Para a existência de um vínculo laboral, há no meio trabalhista há necessidade de regras previamente estipuladas, analogicamente comparada ao princípio da legalidade existente no âmbito penal, isto é, o empregador e o trabalhador acordam as regras, prevendo os deveres e contraprestações, os moldes dos trabalhos a serem prestados, devendo, obviamente, estar de acordo com a legislação trabalhista vigente (GARCIA, 2018).

Pactuadas as normas que regem a relação de trabalho, devem as partes trabalhistas (empregador e trabalhador) segui-las a risca, caso contrário suportará consequências jurídicas previstas em lei, salientando-se que as normas valem para ambos e não somente para o trabalhador.

No Brasil, a legislação laboral prevê dois tipos de regimes jurídicos, o estatutário e o celetista, sendo o primeiro exclusivamente utilizado em âmbito público

e o segundo na esfera privada, contudo, podendo também ser utilizado pela Administração Pública nas hipóteses que permitam seu cabimento.

O regime jurídico estatutário baseia-se em um estatuto, criado e regido pelo ente público, o qual conterá as regras que regem o funcionalismo público, como, por exemplo, a exigência de concurso público, material a ser exigido no concurso, a função a ser exercida, a carga horária etc (GARCIA, 2018).

Já o regime jurídico celetista, é aquele pactuado comumente entre o empregado e o empregador, seguindo com base na Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo essa a base mínima a ser negociada, não podendo ser pactuado de forma inferior, como por exemplo, salário inferior ao mínimo vigente, jornada de trabalho superior a 44 horas semanais e a 8 horas diárias, ressalvados os casos que a legislação permita *et cetera* (GARCIA, 2018).

Ambos os regimes jurídicos são importantes para este trabalho de pesquisa, tendo-se em vista que a grande parte dos funcionários públicos e também da iniciativa privada também são estudantes e necessitam do amparo do Estado para ter sua jornada de trabalho amenizada em virtude do estudo.

## 2.2. Relações de trabalho compatíveis com o estudo

Como mencionado anteriormente, não há normatização que beneficie o trabalhador-estudante. Contudo, há duas hipóteses em que o trabalhador por ter uma série de benefícios por estar estudando, sendo a primeira o caso do trabalhador aprendiz e o segundo, do estagiário (GARCIA, 2018).

### 2.2.1. Trabalhador aprendiz

A previsão legal do trabalhador aprendiz encontra-se na lei nº 10.097/00 – Lei da Aprendizagem – assim como na Consolidação das Leis trabalhistas, cujos dispositivos normativos criam uma obrigação para que os estabelecimentos de qualquer natureza desenvolvam programas para a capacitação profissional de jovens e adolescentes por todo o Brasil.

Não se trata de um conjunto de normas que beneficiem trabalhadores para que estes estudem, muito pelo contrário, pois o intuito desta legislação é beneficiar

os jovens estudantes, com aulas teóricas e práticas, para a melhorar sua qualificação profissional e desempenhar suas funções dentro da empresa (BRASÍLIA, 2009).

Isto é, por meio do contrato de aprendizagem o jovem trabalhador receberá da empresa a oportunidade de estudar e aprimorar suas habilidades profissionais, para a qualidade de seu serviço aumentar, com o objetivo de melhorar o desempenho da empresa no mercado concorrencial.

A empresa, neste caso, não possui o dever de colaborar, obrigar ou incentivar o trabalhador a investir em sua educação, seja se matriculando no ensino fundamental, médio, profissional ou superior, muito menos prevê compulsoriedade da empresa em diminuir a jornada de trabalho ou a dispensa do trabalhador-estudante que procura a evolução no meio acadêmico.

A lei prevê somente que as empresas de grande e pequeno porte devem ter uma certa porcentagem do quadro de funcionário compostas de jovens aprendizes, assim como, prevê também que invistam na capacitação profissional destes aprendizes (GARCIA, 2018).

Em resumo, o trabalhador aprendiz é aquele cuja idade é entre 14 e 24 anos, podendo a empresa definir a idade mínima e máxima para o programa, não podendo, obviamente, desrespeitar a previsão legal de 14 a 24 anos, ressalvados as pessoas portadoras de deficiência, as quais não possuem limite de idade para o programa de jovens aprendizes.

Outro requisito para o programa de jovens aprendizes é a frequência escolar, nas hipóteses em que o jovem trabalhador ainda estiver cursando o ensino médio, devendo a empresa excluir do programa os jovens com frequência escolar ruim.

É importante salientar que o programa de jovens aprendizes é caracterizado por um vínculo trabalhista, regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, nos artigos 424 e seguintes.

### 2.2.2. Estagiário

O contrato de estágio possui previsão legal na lei nº 11.788/08 (lei do estágio), cujo artigo primeiro conceitua o estágio, "in verbis":



Art. 1º da lei nº 11.788/08 – “Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos”.

Portanto, o estágio é fundamental para o acadêmico de nível superior, profissional, médio ou fundamental aprender com a prática toda teoria desenvolvida em sala de aulas. Trata-se da porta de entrada do acadêmico ao mercado de trabalho, em função compatível com seu curso.

O artigo segundo da lei do estágio prevê o objetivo do estágio, sendo ele “o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho” (art. 2º da lei 11.788/08).

Ou seja, a lei supramencionada tem por objetivo facilitar a entrada do acadêmico no mercado de trabalho, dando-lhe experiência prática das atividades pertinentes ao seu curso, para que após formado possa desempenhar as funções compatíveis com sua formação.

A análise do estágio e do trabalhador aprendiz neste trabalho é sucinta, tendo-se em vista que o foco é outro. Por isso, não será adentrado na remuneração, carga horária ou benefícios do estagiário, devendo este tópico ser finalizado na diferença entre estes dois tipos de relação de trabalho.

De um lado, temos o menor aprendiz que nada mais é do que um incentivo ao estudante para que este seja inserido ao mercado de trabalho, numa ótica geral, em virtude de todas as empresas de pequeno e grande porte ter a obrigação de contratar um percentual de menores aprendizes (CORTE; LEMKE, 2015)).

O estágio também é a inserção do acadêmico no mercado de trabalho, contudo, em uma área específica, compatível com sua formação acadêmica.

Nenhum dos casos acima possui relação com a problemática deste trabalho, sendo, na verdade, modalidades contrárias, visto que o artigo versa sobre a inserção do trabalhador no mundo acadêmico.

### 2.3. Dos direitos fundamentais do trabalho e da educação

A Constituição Federal, em seu art. 1º inciso IV, art. 170, *caput* e inciso VIII preveem como fundamental o direito ao trabalho. Obviamente o trabalho é previsto como um direito elementar, pois é dele, como regra, que se extrai a dignidade da pessoa humana.

O direito do trabalho não se resume meramente na prática laboral, digo, em exercer de fato alguma atividade por uma contraprestação pecuniária. Quando a legislação diz que o ser humano tem o direito fundamental de exercer sua profissão, na verdade o que é falado é muito mais amplo.

Ato contínuo o trabalho previsto como fundamental no ordenamento jurídico brasileiro é aquele em meio ambiente saudável, com todas as proteções legais, cuidados com a integridade física e mental do trabalhador, bem como com possibilidade de aperfeiçoamento profissional e com garantia de se manter na nesta prática laboral (SILVA, 2013).

Importantíssimo destacar que o direito fundamental ao trabalho inclui a plenitude de emprego, pois nada adianta um belíssimo texto constitucional declarando um direito sem o respaldo de mantê-lo, proporcionando uma garantia de continuidade do efetivo exercício do direito fundamental ao trabalho.

Leciona o douto professor José Afonso da Silva (SILVA, 2013):

“(...) garantia de emprego significa o direito de o trabalhador conservar sua relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa. A constituição não conferiu uma garantia absoluta do emprego. Os debates na Constituinte, neste tema, foram os mais acirrados, ariando de uma postula de livre desfazimento unilateral do contrato de trabalho até uma vedação quase absoluta ao desfazimento. Prevaleceu uma fórmula que não é de todo satisfatória, conforme disposto no art. 7º, I, pela qual se assegura a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.  
(SILVA, 2013, p. 292/293)

Fica evidente que a proteção ao emprego não foi amplamente prevista, deixando-se grande margem ao tratar o tema como objeto de lei complementar, prevendo mera indenização na prática de despedida arbitrária ou sem justa causa, sendo cômodo ao empregador pagar determinada quantia pecuniária deixando o trabalhador desempregado.



Todavia, respeitando ao máximo a grande importância do direito fundamental ao trabalho para a dignidade da pessoa humana, trata-se tal direito limitado pelo direito à educação, isto é, nada adianta a declaração de um direito fundamental, bem como previsão de sua garantia sendo ausente uma legislação acerca da comum utilização dos direitos fundamentais do trabalho e da educação.

Em outras palavras, os direitos fundamentais do trabalho e da educação expostos de maneira individual limitam a dignidade da pessoa humana, acarretada no Brasil pela ausência de legislação infraconstitucional referente a aplicação conjunta de tais dispositivos normativos constitucionais (SILVA, 2013).

Trocando em miúdos, o direito fundamental ao trabalho traz ao cidadão a efetividade de outros direitos, como por exemplo, ao patrimônio, porém, somente o estudo poderá elevar a qualidade de vida do cidadão, levando este ao ápice da dignidade da pessoa humana.

Isto é, não basta possuir um emprego, bem como também ter instrução, ser inteligente e intelectual, devendo a somatória de cada brasileiro acarretar em uma sociedade evoluída e instruída, resultando, portanto, em um país de primeiro mundo, considerando, obviamente, que o país reflete seu povo – povo evoluído, Estado evoluído.

O direito fundamental a educação está previsto na legislação constitucional, no disposto em seu art. 205, a declaração do direito fundamental a educação, conforme o dispositivo normativo constitucional descrito abaixo:

*Art. 205, da CRFB – 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.**  
(grifo nosso)*

Ficou claro que a Magna Carta prestigia os brasileiros impondo ao Estado o dever de prestar educação, com o objetivo de desenvolver a pessoa, proporcionando-lhe preparo para exercer a cidadania e qualificação para atividade laboral. Não precisa ser gênio para entender que o Estado deve colaborar com a

educação de todos, incentivando sempre os estudos. Trata-se este o ponto do núcleo da pesquisa desenvolvida no presente trabalho acadêmico.

#### 2.4. Omissão legislativa

De forma simplificada, deve o Estado intervir na relação laboral visando coadunar os direitos fundamentais à educação e ao trabalho, pois tais direitos se complementam e o resultado é o ápice da dignidade da pessoa humana, permitindo, portanto, que o trabalhador estude e trabalhe, de forma concomitante, assegurando a este empregado garantias ao cumprimento dos direitos fundamentais à vida, saúde, integridade física etc, assim atingindo no futuro sua evolução intelectual e aperfeiçoamento profissional.

Contudo, não há no Brasil norma que preveja benefícios que possibilitem que o trabalhador estude e trabalhe, concomitantemente, resultando em uma prática em que o trabalhador apenas trabalha, ou se arrisca trabalhando e estudando, mitigando, desta forma, sua saúde, integridade física e mental.

Fora do Brasil, temos exemplos de intervenção estatal obrigando empregadores a conceder benefícios por meio de uma legislação que cria benefícios ao trabalhador estudante.

Alguns dos benefícios criados por esta legislação é a redução de carga horária para ir as aulas, dispensa do trabalhador para cumprir frequência de aulas e a possibilidade do empregado faltar no trabalho nos dias de prova, bem como no dia anterior a esta.

Segue descrita abaixo alguns artigos da legislação portuguesa que demonstram a intervenção estatal criando s benefícios ao trabalhador-estudante, legislação esta totalmente compatível com a Constituição Portuguesa:

Artigo 89.º – Noção de trabalhador-estudante

1 – Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar bem como curso de pós-graduação, mestrado ou 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 de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.



Artigo 90.º – Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1 – O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência 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 efectiva de trabalho.

3 – A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, 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. (art. 90.º, item 01 e 02 da norma portuguesa nº 07/2009 – Estatuto do trabalhador-estudante).

## 2.5. Sugestão de normatização para solução da problemática

Muito embora a legislação portuguesa seja muito eficiente e consiga resolver a problemática exposta pelo presente trabalho, cabe ao legislador brasileiro a elaboração de norma de acordo com os aspectos sociais e culturais brasileiros visando resolver os problemas e suas particularidades existentes no Brasil.

A título de sugestão para a resolução da presente problemática, segue o seguinte Projeto de Lei que altera a Consolidação das Leis Trabalhistas:

### 2.5.1. Projeto de Lei

A presente sugestão legislativa altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas), a fim de assegurar ao trabalhador que também é estudante benefícios que possibilitem o exercício da atividade laboral juntamente com os estudos sem mitigar o direito fundamental à vida, saúde, integridade física e mental; e dá outras providências.

**Art. 1º** Entende-se por trabalhador-estudante o empregado que estuda em nível fundamental, médio, superior, desde que a instituição seja reconhecida pelo Ministério da Educação e Cultura.



**Art. 2º** Será considerado trabalhador-estudante e, conseqüentemente, usufruir-se-á dos benefícios previstos nesta lei o trabalhador que comprovar documentalmente que:

I – Estiver matriculado em instituição de ensino reconhecida pelo MEC;

II – Manter 70% ou mais de presença nas aulas;

III – Conquistar nota média correspondente a 70% ou mais;

Parágrafo único – A documentação que comprova os pressupostos presentes nos incisos acima deverá ser entregues bimestralmente a empresa, sob pena de suspensão dos benefícios até a efetiva entrega.

**Art. 4º** Após a efetiva entrega de toda documentação, caberá a empresa de forma conjunta com a instituição de ensino fiscalizar os requisitos previstos no art. 2ª desta lei.

**Art. 5º** O trabalhador-estudante terá seu horário laboral reduzido em uma hora e meia, sem a redução proporcional do salário.

**Art. 6º** O trabalhador-estudante deverá informar com antecedência a empresa sobre as datas e horários de prova, para que o mesmo trabalhe na empresa somente em meio expediente.

**Art. 7º** Será causa de demissão motivada quando o trabalhador apresentar documentos falsos, alegações inverídicas ou qualquer outro meio fraudulento para conseguir os benefícios do trabalhador-estudante, sem prejuízos de sanções penais e cíveis.

**Art. 8º** As empresas de grande porte deverão ter no mínimo 25% de seu quadro de funcionários composto por trabalhador-estudante, enquanto que no caso de empresa de pequeno, mínimo 2 e no mínimo 05 quando a empresa for de médio porte, não havendo um limite máximo para contratação de trabalhador-estudante.

**Art. 9º** O trabalhador-estudante não poderá ser dispensado de forma imotivada, salvo exceção por falta grave ou circunstâncias de força maior, devidamente comprovadas.

**Art. 10º** O Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, (Consolidação das Leis Trabalhistas), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 441-A Entende-se por trabalhador-estudante o empregado que estuda em nível fundamental, médio, superior, desde que a instituição seja reconhecida pelo Ministério da Educação e Cultura”.

“Art. 441-B Será considerado trabalhador-estudante e, conseqüentemente, usufruir-se-á dos benefícios previstos nesta lei o trabalhador que comprovar documentalmente que:

I – Estiver matriculado em instituição de ensino reconhecida pelo MEC;

II – Manter 70% ou mais de presença nas aulas;

III – Conquistar nota média correspondente a 70% ou mais;

Parágrafo único – A documentação que comprova os pressupostos presentes nos incisos acima deverá ser entregues bimestralmente a empresa, sob pena de suspensão dos benefícios até a efetiva entrega”.

“Art. 441-C Após a efetiva entrega de toda documentação, caberá a empresa de forma conjunta com a instituição de ensino fiscalizar os requisitos previstos no art. 2ª desta lei”.

“Art. 441-D O trabalhador-estudante terá seu horário laboral reduzido em uma hora e meia, sem a redução proporcional do salário”.

“Art. 441-E O trabalhador-estudante deverá informar com antecedência a empresa sobre as datas e horários de prova, para que o mesmo trabalhe na empresa somente em meio expediente”.

“Art. 441-F Será causa de demissão motivada quando o trabalhador apresentar documentos falsos, alegações inverídicas ou qualquer outro meio fraudulento para conseguir os benefícios do trabalhador-estudante, sem prejuízos de sanções penais e cíveis”.

“Art. 441-G As empresas de pequeno, médio e grande porte deverão ter no mínimo 10% de seu quadro de funcionários composto por



trabalhador-estudante, devendo ter no mínimo um trabalhador-estudante no caso de empresa de pequeno porte e no mínimo 05 quando a empresa for de médio porte, não havendo um limite máximo para contratação de trabalhador-estudante”.

“Art. 441-H O trabalhador-estudante não poderá ser dispensado de forma imotivada, salvo exceção por falta grave ou circunstâncias de força maior, devidamente comprovadas”.

**Art. 10** As disposições desta lei terão eficácia imediata nas relações de trabalho em todo território nacional.

**Art. 11** Esta Lei entra em vigor após o período de *vacatio legis* correspondente a 90 dias.

### 2.5.2. Justificação

O Brasil há certo tempo vem passando por crises morais, econômicas, financeiras, cultural *et cetera*. Além da propriamente crise enfrentada pelo Estado brasileiro, diversos aspectos culturais e jurídicos deixam a desejar bem como impedem a evolução da nação brasileiro a um *status* de país de primeiro mundo.

Quando se fala em Estado de primeiro mundo, ou também conhecido como país modelo, pensamos em grandes potências mundiais, cuja qualidade de vida do particular é excelente, cuja esta é demonstrada por uma ótima economia, mercado atrativo, política ética, controle estatal eficiente etc.

Não há como falar em Estado modelo sem citar a Alemanha, Estados Unidos, Suécia, Suíça entre outras. O que estas potências possuem em comum é o fato do cidadão de cada nação ter muito conforto e satisfação em residir em seu país, além de haver muito patriotismo.

Ocorre que, no Brasil, o patriotismo é quase inexistente. A maioria das pessoas desconhecem o próprio hino nacional, e como regra, costumam apenas criticar o governo e reclamar das políticas públicas. Tal conduta dos cidadãos brasileiros se dá pela péssima economia, alta carga tributária, baixa valorização do trabalhador *et cetera*.

O objeto deste projeto de lei é justamente a intervenção do Estado na relação laboral, visando valorizar o sujeito que comina a atividade laboral com a prática acadêmica, seja ela no ensino básico, técnico ou superior.

A jogada deste dispositivo normativo é incentivar o trabalhador que estuda, ou estudante que trabalha, denominado aqui de trabalhador-estudante, tendo-se em vista que uma coletividade instruída e culta resulta em um país de primeiro mundo, sob a assertiva que o país nada mais é do que o conjunto de seus cidadãos e a

**REVISTA CIENTÍFICA ELETRÔNICA DE CIÊNCIAS APLICADAS DA FAIT. maio, 2019.**

qualidade de cada indivíduos que somados demonstra a qualidade da respetiva nação.

Dessa maneira, para atingir o resultado almejado, deve o Estado incentivar o trabalhador a estudar, mesmo que tenha que intervir na relação laboral, pois dessa forma, caracterizar-se-á um investimento a longo prazo, cujo retorno é uma nação mais desenvolvida, com boa economia, boa cultura e uma qualidade de vida excelente, onde todo e qualquer cidadão terá orgulho de viver.

A interferência do Estado nada mais é do que garantir ao trabalhador-estudante a redução de jornada sem a redução proporcional na remuneração, bem como em dias de avaliação regimental, redução de 50% da jornada de trabalho, para que o trabalhador-estudante possa obter êxito em aprender e crescer como indivíduo, assim como se desenvolver como profissional.

Em contraponto, haverá uma oneração mínima para classe patronal, pois em algumas horas na semana o empregador não poderá contar com o empregado trabalhador-estudante, todavia, este ônus da empresa será muito recompensado, tendo-se em vista que posteriormente, com uma sociedade culta e instruída e o Brasil sendo uma potencia, a carga tributária vai diminuir e os tramites para abrir e manter uma empresa ficarão também mais tranquilos, trazendo grande benefício a classe patronal, podendo lucrar mais e ter menos dores de cabeça para administrarem seus respectivo negócios, havendo menos taxas para pagar, menos burocracias, podendo o empresário ter facilidade em montar e manter seu negócio.

Ato contínuo essa intervenção estatal na relação laboral irá trazer benefícios a curto e a longo prazo. A curto prazo, o benefícios será direcionado ao trabalhador-estudante, para que de forma individual se torne mais intelectual, mais inteligente, culto e conseqüentemente, de forma coletiva, a sociedade como um todo irá se desenvolver.

Dessa maneira, os benefícios a longo prazo irão começar a aparecer, e os beneficiários serão a sociedade de forma geral e os empresários, isto é, a qualidade de vida e os trâmites para abertura e manutenção das empresas ficaram extremamente melhor.

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É presente no Estado brasileiro uma problemática consistente na mitigação dos direitos fundamentais à saúde e à integridade física, em razão do efetivo e concomitante gozo dos direitos fundamentais à educação e ao trabalho.

Percebe-se que, o trabalhador, ao tentar estudar, e ao mesmo tempo, exercer atividade laboral, acaba se desgastando, afastando a dignidade da pessoa humana e encurtando seu tempo de vida.

Não pode o Estado, de forma alguma impedir ou incentivar o trabalhador de estudar, muito menos deixar o entendimento que este deve escolher um ou outro, tendo-se em vista que os direitos fundamentais devem se complementar, assim como o estudo deixa a sociedade mais evoluída, e consequência disso é um Estado evoluído, país de primeiro mundo, melhor para se viver.

Trata-se, portanto, de uma ausência de intervenção estatal para resolver esta problemática, que se dá pela omissão legislativa acerca da regulamentação dos direitos fundamentais a educação e ao trabalho de forma que estes não limitem um ao outro.

Ficou demonstrado que Portugal em 2009 elaborou conjunto de dispositivos normativos sobre a relação laboral do trabalhador-estudante, tendo-se em vista que naquele momento histórico passava pela mesma problemática.

O presente trabalho não somente expôs uma problemática existente no ordenamento jurídico brasileiro, como também fez a sugestão de uma legislação para criar o trabalhador-estudante e alterar a Consolidação das Leis Trabalhistas, viabilizando que o trabalhador possa continuar trabalhando (garantindo sua dignidade, mantendo sua subsistência) assim como estudando e ampliando seus conhecimentos, para que um dia Brasil esteja no topo do *ranking* dos países com melhor educação, melhor economia, índices criminais baixos *et cetera*, nos moldes dos países de primeiro mundo existente atualmente.

### 4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Planalto. CÓDIGO CIVIL. Disponível em



Sociedade Cultural e Educacional de Itapeva  
Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva - FAIT

*Revista Científica Eletrônica de Ciências Aplicadas da FAIT*

ISSN 1806-6933

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)> Acesso em 19 set.2019.





\_\_\_\_\_. Planalto. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 19 set.2019.

\_\_\_\_\_. Planalto. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em 19 set.2019.

\_\_\_\_\_. Planalto. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm)> Acesso em 19 set.2019.

\_\_\_\_\_. Planalto. LEI DO ESTÁGIO. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm)> Acesso em 19 set.2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. V. 02. 14ª ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro 5 – Direito de Família**. 33ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 10ª ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

GOMES, Orlando. **Direito de Família**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2002.

JUNIOR, Humberto Teodoro. **Curso de Direito Processual Civil**. 50ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2017.

PORTUGAL. ESTATUTO DO TRABALHADOR-ESTUDANTE. Disponível em <<https://www.uc.pt/iii/reg/trabest1>> Acesso em 19 set.2019.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryana; SOUTO, Rafael Tonassi. **Consolidação das leis do trabalho Completa**. 21ª ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2017.

SARAIVA. **Vade Mecum Saraiva**. 20ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 37ª ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2013.