

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM
HELDER CÂMARA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

FREDERICO DA COSTA CARVALHO NETO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização
CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto,
Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-083-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I.
Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo
Horizonte, MG).

CDU: 34



XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXIV Congresso do CONPEDI, realizado sob o tema Direito e Política: da Vulnerabilidade à Sustentabilidade, que tem por escopo problematizar a questão da sustentabilidade sob o viés das soluções para as vulnerabilidades pensadas em termos de capacidade de equilíbrio entre condicionantes políticas, econômicas, sociais, ambientais e jurídicas - relacionando, assim, em última instância, a conexão entre vulnerabilidade e sustentabilidade à capacidade do Direito de produzir Justiça e de fazê-lo por meio da Política -, (re)pensando as relações entre Direito e Política, seja nos seus aspectos analítico-conceituais e filosóficos, seja no aspecto das políticas públicas e do funcionamento das instituições político-jurídicas, oferece ao leitor, através dos 29 (vinte e nove) artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I" durante o XXIV Congresso do CONPEDI, a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico das quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho, revelando, assim, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de Justiça social, em termos axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Adélia Procópio Camilo, Alana Borsatto, Alessandro Severino Valler Zenni, Amanda Netto Brum, Ana Maria Viola de Sousa, Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho, Camila Leite Vasconcelos, Carla Cirino Valadão, Carla Cristine Ferreira, Cleber Sanfelici Otero, Cristiano Lourenço Rodrigues, Diogo Basilio Vailatti, Elen Carla Mazzo Trindade, Eliete Doretto Dominiquini, Ellara Valentini Wittckind, Erica Fabiola Brito Tuma, Evandro Trindade do Amaral, Fábio Gabriel Breitenbach, Guilherme Domingos de Luca, Henrique Augusto Figueiredo Fulgêncio, Jane de Sousa Melo, José Soares Filho, Lafayette Pozzoli, Larissa Menine Alfaro, Leandro Cioffi, Leonardo Nascimento Rodrigues, Leonardo Raphael Carvalho de Matos, Lorena Machado Rogedo Bastianetto, Lucas Rodrigues Vieira, Luiz Filipe Santos Lima, Magno Federici Gomes, Manuela Corradi Carneiro Dantas, Mara Darcanchy, Maria Aurea Baroni Cecato, Maria Cristina Alves Delgado de Avila, Nayara

Toscano de Brito Pereira, Paulo Ricardo Vijande Pedrozo, Pedro Dias de Araújo Júnior, Prudêncio Hilário Serra Neto, Rafael Veríssimo Siquero, Rita Daniela Leite da Silva, Rogeria Gladys Sales Guerra, Sergio Torres Teixeira, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Taiane da Cruz Rolim, Tiago Augusto de Resende Melo, Vanessa Rocha Ferreira, Veruska Santana Sousa de Sá e Yann Dieggo Souza Timotheo de Almeida, e a destes coordenadores, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto e Rodrigo Garcia Schwarz, em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de Justiça social.

Nesses artigos, são tratadas, assim, distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, com a abordagem das questões pertinentes à ação sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de flexibilização do Direito do Trabalho, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, portanto, e sobretudo, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos criativos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que, da vulnerabilidade à sustentabilidade, fornece ao leitor uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno e da promoção da Justiça social.

Os Coordenadores,

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Frederico da Costa carvalho Neto

Rodrigo Garcia Schwarz

O TRABALHO DECENTE DO MENOR APRENDIZ
THE DECENT WORK OF ADOLESCENT LEARNER

Yann Dieggo Souza Timotheo De Almeida
Jane de Sousa Melo

Resumo

O trabalho decente é uma concepção atual que procura garantir os direitos fundamentais ao trabalhador, condizentes com dignidade humana. Por se tratar de uma concepção aberta, cada vez mais agrega valores e institutos como garantias mínimas a ser protegido e observado nas relações de trabalho. Nesse passo, objetiva-se investigar o trabalho do menor aprendiz alinhado ao trabalho decente como forma de garantir ao menor trabalhador condições mínimas em razão da especialidade de seu contrato de trabalho, que visa primordialmente a formação técnica-profissional em detrimento à consequência de aferição de renda. Os benefícios para a empresa que adota esse tipo de contrato de aprendizagem são inúmeros, alinhados à questão social de capacitar o jovem ao mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Palavras-chave: Direitos fundamentais, Trabalho decente, Menor aprendiz

Abstract/Resumen/Résumé

Decent work is a current design that seeks to guarantee fundamental worker rights consistent with human dignity. Because it is an open design, increasingly adds value and institutes such as minimum guarantees to be protected and observed in labor relations. In this step, we aim to investigate the work of smaller aligned to decent apprentice in order to ensure the lowest minimum working conditions due to the specialty of his employment contract, which primarily seeks technical - vocational training rather than the result of benchmarking income. The benefits to the company that adopts this kind of learning contract are countless , aligned to social issues to empower the young to the increasingly competitive labor market.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Fundamental rights, Decent work, Adolescent learner

1 INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho é a base sobre o qual a pessoa humana desenvolve toda sua capacidade física e psíquica, permitindo a sua subsistência e de toda a sua família. Quando se fala em trabalho decente é necessário se ter em mente os direitos mínimos do homem-trabalhador, os quais se apresentam no conceito aberto de direitos fundamentais reconhecidos na esfera nacional e internacional.

Diversos fatores contribuem para que o meio ambiente do trabalho do empregado possa ser considerado como trabalho decente. Entre eles: o próprio direito ao trabalho; liberdade de escolha do trabalho; proteção à saúde física e psíquica do trabalhador; igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho; direito a justa remuneração; direito a justas condições de trabalho; proibição do trabalho infantil etc.

Assim, se por um lado o direito do trabalho luta para garantir aos trabalhadores um mínimo existencial capaz de não gerar a insustentabilidade do sistema produtivo, de outro temos o trabalho do menor, que necessita ir muito além das normas protetivas ao trabalhador comum, dada a especialidade do contrato de aprendizagem existente na atualidade, mas principalmente, ao sujeito dessa relação contratual.

Em que pese o ideal de que seria melhor que o menor não trabalhasse, tendo em vista que nesse período de transição entre a infância e a fase adulta deveria servir apenas para aquisição de conhecimento e desenvolvimento de sua personalidade, desprendidas do ambiente opressor, exigente e competitivo que é o meio ambiente do trabalho, entretanto, a aferição de renda pelo menor é uma realidade que não pode ser superada a curto prazo, mas esta não deve sobrepor ao interesse de formação técnico-profissional.

Isso porque, ainda que se garanta um trabalho decente ao menor, por si só esse ambiente traz conseqüências negativas, como o aumento da pobreza uma vez que ele é menos remunerado que um adulto, retirando a possibilidade da justa remuneração, além do comprometimento da educação tendo em vista que pode haver o risco de prejudicar seu rendimento escolar, e, por fim, o aceleramento do desenvolvimento da sua personalidade, pois submetido muito cedo à luta pela sobrevivência.

Por derradeiro, dada a necessidade e a realidade que se impõe aos menores em adquirir trabalho para ajudar na manutenção de sua família ou própria sobrevivência, a inserção deste tipo especial de trabalhador deve ser feita de maneira mais protetiva e cuidadosa, ao ponto de possibilitar um trabalho decente não só pela garantia de condições mínimas, mas principalmente pela formação deste pequeno cidadão.

2. NOÇÕES DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

Inicialmente, é salutar, discorrer, ainda que sucintamente, sobre as expressões direito do homem, direito fundamental e direitos humanos. Para Valério de Oliveira Mazzuoli (2014, p. 882) direitos do homem “conota a série de direitos naturais (ou, ainda não positivados) aptos à proteção global do homem e válidos em todos os tempos”; enquanto o direito fundamental “é expressão mais afeta à proteção constitucional dos direitos dos cidadãos. Liga-se, assim, aos aspectos ou matizes constitucionais (internos) de proteção, no sentido de já se encontrarem positivados nas Constituições contemporâneas”; já os Direitos humanos “são, por sua vez, direitos inscritos (positivados) em tratados ou em costumes internacionais”.

Em oposição, Arion Sayão Romita (2005, p. 48) apresenta o entendimento dos publicistas franceses ao informar “o duplo significado dos Direitos do homem, pois referem-se aos direitos naturais, possuindo o domínio da ética, além de serem invocados pelo direito internacional”, enquanto os Direitos fundamentais são positivados e retratam o direito interno dos países.

Nesse estudo, trataremos as citadas expressões como sinônimas, já que o mais significativo é o consenso doutrinário acerca da superação da idéia que os direitos fundamentais são de natureza eterna e imutável, uma vez que o reconhecimento desses direitos dependem de circunstâncias históricas, de valores morais de cada sociedade, das crenças, culturas, dentre outros, definindo, assim, sua natureza aberta e não exaustiva.

Os direitos fundamentais são resultados da própria ação social pela defesa dos direitos tidos como essenciais à existência humana. Romita (2005, p. 36) define os direitos fundamentais como os que “em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça”.

Usualmente, falam-se nas dimensões dos direitos fundamentais, traduzindo o conceito de movimentos sociais que ao longo do tempo passaram a nortear as relações político/social/jurídico das comunidades internacionais e nacionais, como os ideais revolucionários franceses, em 1789, de liberdade (1º dimensão), igualdade (2º dimensão), e fraternidade (3º dimensão).

A partir da Revolução Francesa, conhecida pelas revoluções burguesas em busca de um novo modelo estatal, iniciou um processo constante de mudança na organização estatal até refletir na passagem de um Estado de Direito para um Estado Constitucional de Direito, em que prevalece a observância dos direitos fundamentais nas Constituições. Atualmente,

percebe-se que o Estado possui uma dupla função, adotando uma postura de respeitar os direitos do indivíduo e ao mesmo tempo garantir esses direitos.

Nesse sentido, Tallita Massucci Toledo (2011, p. 26) assevera que após a Segunda Grande Guerra “a Constituição assumiu força normativa vinda a se tornar norma imperativa, os direitos fundamentais, justamente porque condensam os valores mais relevantes de determinada comunidade política organizada sob sua égide, revelarão igual imperatividade”.

A Segunda Guerra Mundial foi um importante marco nas lutas pelos direitos fundamentais, pois foi a mola propulsora para a intolerância aos efeitos nefastos das barbáries dos regimes fascistas e nazistas estendidos até a Guerra Fria. Romita (2005, p. 144) aduz que, nesse momento, despertou a consciência universal de que se tornava indispensável armar uma rede de segurança internacional, “com penetração nos ordenamentos internos, capaz de assegurar o respeito, a proteção e a promoção dos direitos fundamentais em toda a parte, com fulcro no valor indiscutível da dignidade da pessoa humana”.

Nota-se que após esse período surgem diversos textos normativos internacionais os quais elevam a dignidade da pessoa humana a um princípio normativo equiparado a condições do mínimo existencial à sobrevivência humana, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos do Homem, da Organização das Nações Unidas, em 1948, da Convenção americana dos direitos do homem, conhecido como Pacto de São José da Costa Rica, da Organização das Nações Unidas, em 1978, a Convenção para a proteção dos direitos do homem e da dignidade do ser humano em face das aplicações da biologia e da medicina, da União Européia em Oviedo, em 1997, dentre outras.

Para alguns doutrinadores a dignidade da pessoa humana representa um valor para o reconhecimento da pessoa e no ensinamento de Romita (2005, p. 141-142) se extrai quatro conceitos, sendo:

O filosófico, que engloba o respeito devido ao ser humano em sua própria essência; o jurídico, que se refere a dois outros conceitos fundantes, a integridade e a inviolabilidade da pessoa humana; o ético, que pressupõe a idéia de do respeito de si mesmo por parte dos demais; e o sociopolítico, que é incorporada pelos ordenamentos nacionais e também pelo direito internacional, como símbolo de referência da democracia.

Para outros doutrinadores a magnitude do princípio da dignidade da pessoa incide na própria natureza dos direitos fundamentais, cuja violação de qualquer direito fundamental atinge diretamente a dignidade humana, representando, portanto, o próprio direito fundamental.

As principais características desse direito são apresentadas por Toledo (2011, p. 24) que dispõe sobre a sua:

Universalidade em que todos os seres humanos são detentores de direitos, ao menos um mínimo existencial; a indivisibilidade como a garantia dos direitos civis e políticos é a condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais e vive-versa; a internacionalização, que após a Segunda Guerra Mundial, a noção de direitos fundamentais passou da esfera nacional para a internacional; e a unidade que decorre das características da universalidade e indivisibilidade.

A seguir passaremos a abordar aspectos do direito ao meio ambiente do trabalho visto como um direito fundamental, a partir dos dispositivos estabelecidos na Constituição Federal de 1988, em que objetiva assegurar a dignidade do trabalhador e do jovem aprendiz face a submissão jurídica frente ao empregador, a fim de evitar a exploração de uma classe sobre a outra, e, conseqüentemente, garantir a cidadania do trabalhador no sentido mais amplo da dignidade da pessoa.

2.1 Direito ao meio ambiente do trabalho saudável como direito fundamental

Grandes transformações sociais ocorreram nos últimos dois séculos, despontando uma nova relação jurídica/social no sistema produtivo, pois romperam as relações servis da sociedade feudal, emergindo a relação empregatícia de trabalho subordinado. A evolução capitalista envolveu elementos sociais, políticos, culturais e econômicos emergindo um novo ramo especializado, o Direito do Trabalho.

Maurício Godinho Delgado (2008, p. 81) revela que a Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra, ao suscitar o surgimento do Direito do Trabalho “conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia”.

A relação do trabalho subordinado como força central do processo produtivo resultou em diversos movimentos políticos como a intensificação do capitalismo, ou o desenvolvimento do socialismo e comunismo, do sindicalismo nacional e internacional, o trabalho coletivo, dentre outros. Delgado dispõe sobre as quatro fases principais na evolução do Direito do Trabalho (2008, p. 81):

A fase de formação estende-se de 1802 a 1848, tendo seu momento inicial no Peel's Act, do início do século XIX, na Inglaterra, que trata basicamente de normas protetivas de menores. A segunda fase (da intensificação) situa-se entre 1848 e 1890, tendo como marcos iniciais o Manifesto Comunista de

1848 e, na França, os resultados da Revolução de 1848, como instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho. A terceira fase (da consolidação) estende-se de 1890 a 1919. Seus marcos iniciais são a Conferência de Berlim (1890), que reconheceu uma série de direitos trabalhistas, e a Encíclica Católica Rerum Novarum (1891), que também fez referência à necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante a chamada "questão social". A quarta e última fase, da autonomia do Direito do Trabalho, tem início em 1919, estendendo-se às décadas posteriores do século XX. Suas fronteiras iniciais estariam marcadas pela criação da OIT (1919) e pelas Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919).

Portanto, historicamente, vive-se um momento de proteção e garantias dos direitos dos trabalhadores, os quais vêm suas relações empregatícias moldadas pelo manto protetivo dos direitos fundamentais, em especial pela dignidade da pessoa humana. A Constituição Federal brasileira, de 1988, além de proteger o maior bem, que é o direito à vida, determina que seja observado a vida com qualidade, disposto no artigo 225, o qual inclui o trabalho decente e em condições seguras e salubres.

A constituinte brasileira também faz menção sobre a compatibilização do desenvolvimento econômico com as garantias de vida digna, a exemplo do artigo 170, o qual estabelece a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa pautadas na dignidade humana. Os direitos sociais trabalhistas estão dispostos no rol exemplificativo do artigo 7º, a exemplo de normas que objetivam a redução dos riscos inerentes ao trabalho considerando a saúde, a higiene, e a segurança do trabalhador.

Nota-se ainda que na esfera infraconstitucional destacam-se importantes diplomas normativos que protegem os direitos dos trabalhadores, como a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, a exemplo do contrato de aprendizagem do menor aprendiz disposto no art. 428 e a Lei nº 6.938/81, Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, que dispõe, em especial, sobre a poluição como fator de degradação da qualidade ambiental dos trabalhadores durante as atividades laborativas.

O Brasil, ainda reconhece a normatividade de diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT, como a Convenção 115, de proteção contra radiações ionizantes, ratificada em 1967, a Convenção 136, de proteção contra riscos de intoxicação pelo benzeno, ratificada em 1994, a Convenção 152, de segurança e higiene nos trabalhos portuários, ratificada em 1991, a Convenção 161, de orientações para os serviços de saúde e segurança do trabalho, ratificada em 1991, dentre outras.

Raimundo Simão de Melo (2004, p. 31) explica que o meio ambiente do trabalho não é apenas um direito disciplinado pelo contrato de trabalho, mas o meio ambiente do

trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do cidadão trabalhador (lato sensu). Nesse sentido, Adelson Silva dos Santos afirma que:

A saúde, que é um direito de todos, conforme o artigo 196 da Constituição Federal, constituindo, portanto, um direito fundamental que tem natureza jurídica predominantemente difusa, mas que pode tomar feição de direito coletivo, ao se vincular com determinadas relações de trabalho.

O bem-estar e a justiça social que são a finalidade da ordem social, conforme o artigo 193, da Constituição Federal, possuem como base a relação de trabalho com sujeitos em lados opostos, ou seja, empregado e empregador, surgindo a necessidade de definir parâmetros jurídicos que orientem essa relação e que apresenta uma submissão laboral face ao domínio patronal.

Nesse sentido, Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2009, p. 19) preleciona que a situação ideal - a qual deve ser sempre buscada - “é aquela em que as condições de trabalho, quanto ao ambiente em que as atividades são desempenhadas, não sejam penosas, nem apresentem qualquer fator de periculosidade e insalubridade”.

O meio ambiente do trabalho saudável defendido em diversos dispositivos da Constituição Federal, em especial no art. 225, traduz a preocupação em equilibrar a interação do homem com o meio ambiente, seja natural, artificial, cultural ou laboral. Norma Sueli Padilha (2002, p. 33) aduz que “é nessa perspectiva de direito essencial à sadia qualidade de vida que se pretende focar a necessidade de equilíbrio no meio ambiente do trabalho, em termos de proteção dos direitos à dignidade da pessoa que trabalha (art. 1º, III, da CF)”.

Como vimos até agora, indubitavelmente, o Brasil dispõe de inúmeras normatizações trabalhistas, mas, principalmente, em defesa dos direitos fundamentais, frutos de inúmeras lutas sociais, as quais refletiram diretamente sobre a constituinte brasileira, tornando verdadeiras *clausulas pétreas* do sistema democrático a proteção de direitos e garantias individuais.

Apesar disso tudo, ainda se faz presente na área trabalhista violações até mesmo aos direitos fundamentais dos trabalhadores, onde muitas vezes são prejudicados pelo capitalismo desenfreado, pela globalização da economia e automação dos sistemas de produção. Raimundo Simão de Melo (2004, p. 70) relata que “no Brasil, na área trabalhista, os principais reflexos são o desemprego, a informalidade, do trabalho e a precariedade das condições em que esse trabalho é desenvolvido, mão-de-obra desqualificada (...)”.

Observa-se ainda na legislação brasileira a preocupação com aferição da responsabilidade em detrimentos dos direitos, como a responsabilidade civil objetiva disposta no artigo 225, § 3º, da Constituição Federal, onde “as condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados”, e da Lei 6.938, artigo 14, § 1º, que dispõe sobre penalidades para “o não cumprimento das medidas necessárias à preservação ou correção dos inconvenientes e danos causados pela degradação da qualidade ambiental”.

Ademais, pode haver ainda responsabilidade administrativa, como a interdição do estabelecimento, setor de serviço, máquinas ou equipamentos, ou embargo da obra, conforme artigo 16, da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, ou multas durante a inspeção do trabalho, conforme as Leis 6.938/81, 7.802/89, 9.605/98, dentre outras. No âmbito previdenciário as responsabilidades ficam sob encargo do Instituto Nacional de Seguro Social INSS, o qual prevê em caso de acidentes de trabalho auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez, auxílio-acidente, pensão por morte e habilitação e reabilitação profissional e social.

Na esfera penal o Código Penal brasileiro prevê no artigo 132, pena para o ato de exposição de trabalhadores a perigo direto e iminente, objetivando combater acidente de trabalho. Nos artigos 250 a 259 dispõe sobre os crimes de perigo comum que expõe perigo a vida e a integridade física, além dos artigos 121 e 129 referirem à morte ou lesão corporal do trabalhador vitimado.

A seguir, sob a ótica dos direitos fundamentais, passaremos a discorrer sobre o mínimo existencial estabelecido e as condições para realização do trabalho decente, seu reflexo no contrato de aprendizagem, seus componentes tais como a integridade física, a saúde mental, a segurança, a equidade, dentre outros.

2.2 Definição de trabalho decente e seus componentes

A Constituição Federal brasileira logo no seu 1º artigo definiu como fundamento “a dignidade da pessoa humana”, demonstrando a decisão de tê-la como um direito fundamental norteador de todas as relações humanas existentes no país.

Assim, Tallita Toledo (2011, p. 33) afirma que é consenso dentre os doutrinadores que o princípio diretriz do ordenamento jurídico brasileiro, “a dignidade humana, possui um núcleo mínimo de realização constituído por quatro aspectos materiais que, em essência, seriam: a saúde, a educação fundamental, a assistência social, e o acesso a justiça”.

Isso traduz a idéia que todo ser humano possui, como direito indisponível, um mínimo existencial, e, independente de quaisquer circunstâncias devem ser protegidos. A Carta constitucional brasileira ainda no artigo 1º aponta como outro fundamento “os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa”, revelando a necessidade de compatibilização entre a defesa da dignidade humana e o direito a exercer de forma plena, livre e justo a atividade laboral.

Desta forma, como não é plena a vida sem dignidade, também não será justo o trabalho sem dignidade, esta implica em um conceito aberto de vários direitos que se agregam e tornam imprescindíveis para a existência humana, a exemplo dos direitos dispersos em todo texto constitucional como direitos e garantias fundamentais do Estado, em especial a preocupação com a saúde e a redução de riscos de doenças, a educação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a assistência, dentre outros.

Cabe-nos, ressaltar que os direitos fundamentais, embora sejam indisponíveis, em determinados casos para a sua efetivação é necessária a relativização entre eles, sem que isso signifique a extinção de um face ao outro. Gilmar Ferreira Mendes (2012, p. 210) leciona que:

No conflito entre princípios, deve-se buscar a conciliação entre eles, uma aplicação de cada qual em extensões variadas, segundo a respectiva relevância no caso concreto, sem que se tenha um dos princípios como excluído do ordenamento jurídico por irremediável contradição com o outro.

Partindo dessa premissa, parece-nos correto acreditar que o trabalho somente alcançaria os ideais de justiça se permitir ao trabalhador o seu provento e de sua família, o seu desenvolvimento físico e intelectual, bem como a convivência harmoniosa em sociedade. Todavia, para que isso ocorra, é essencial a garantia de direitos individuais os quais estão implícitos ao ser humano, garantindo-lhe a dignidade plena.

Nesses moldes, o trabalho decente é aquele que protege e garante os direitos fundamentais do trabalhador, ao menos o mínimo existencial. José Claudio Monteiro de Brito Filho (2004, p. 30) afirma que:

A liberdade do trabalhador em emprestar a força de trabalho, é sem dúvida, uma das maiores premissas da atividade laboral, e ainda que o direito do trabalho é classificado como integrante dos Direitos Humanos, sendo fixadas as condições mínimas para o seu exercício, condições essas necessárias para o exercício do labor de forma que sejam respeitados os princípios que embasam aquele conjunto de direitos (os Direitos Humanos), principalmente o princípio maior da dignidade da pessoa humana.

Ainda, Brito Filho (2004, p. 55) demonstra em sua doutrina os direitos mínimos do homem-trabalhador que caracterizam o trabalho decente, os quais refletem em três planos, “individual, coletivo e da seguridade”.

No plano individual inicia com o direito a possuir um trabalho, em seguida a liberdade de escolha do trabalho, a igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho, o direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador, o direito a justas condições de trabalho, em especial, a limitação de jornada e repousos e a proibição do trabalho infantil.

Já no plano coletivo destaca a probabilidade dos trabalhadores se organizarem em associações, sendo, portanto, garantido o direito à liberdade sindical, a negociação coletiva e a circulação de estrangeiros. Por fim, no plano da seguridade visa assegurar o trabalhador contra o desemprego e outros riscos sociais, por meio, por exemplo, do assistencialismo público.

Contudo, é possível dizer que o trabalho decente, como sendo o conjunto mínimo de direitos dos trabalhadores, vai além dos direitos acima citados, pois refletem na existência e valorização humana, de modo a ser um conceito aberto, onde a cada dia surgem novas concepções, muito embora se possa apontar ainda a justa remuneração, o ambiente de trabalho sadio e equilibrado, sem que afete as condições de saúde física e mental do trabalhador, a sua privacidade e imagem, a vedação ao trabalho forçado, a segurança e a proibição do trabalho infantil, entre outros.

Como exemplo dessa dinamicidade das questões sociais de trabalho, temos como importante o estudo e inclusão da ergonomia aplicada no ambiente do trabalho, objetivando humanizá-lo de forma a proporcionar o bem-estar do trabalhador e, conseqüentemente, maior eficiência das atividades laborais. Valmir Inácio Vieira (2010, p. 28) relata “que a disciplina da ergonomia surgiu em 1960 com a definição dada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT e vem a partir daí sendo paulatinamente introduzida nos ambientes de trabalho”.

Aliás, cabe ressaltar que a OIT é uma grande responsável pela dinamicidade nas relações trabalhistas e prevalência dos direitos fundamentais dos trabalhadores, pois defende com afinco o trabalho decente, produzindo inúmeras convenções e recomendações, as quais o Brasil frequentemente ratifica, tornando-as válidas no ordenamento jurídico brasileiro.

No tópico seguinte passará a discorrer sobre a condição especial do menor aprendiz na constância do contrato de aprendizagem, considerando a aplicação das condições mínimas dos direitos fundamentais que caracterizam o trabalho decente.

2.3 O trabalho decente no contrato de aprendizagem

A CLT traz em seu art. 428 o conceito de contrato de aprendizado, com características importantes sobre esta especial modalidade de contrato, nos termos:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Depreende-se desse dispositivo que o empregado aprendiz é o adolescente maior de 14 e menor de 24 anos que, cursando ou tenha concluído o ensino fundamental, é admitido por empregador para ser matriculado em programa de aprendizagem, com objetivo de se submeter à formação técnico-profissional.

Extraiam-se, dessa norma, vários requisitos inerentes ao contrato de trabalho do menor. Inicialmente, observa-se a necessidade de que seja formal (escrito), com prazo determinado e com limite de idade à pessoa contratada, que é possível ao maior de 14 e menor de 24 anos.

Pari passu, a principal característica deste contrato de trabalho especial é o seu objeto, que não se restringe à prestação de serviço, mas principalmente, a aprendizagem. Nas palavras de Caio Franco Santos (2008, p. 19), “o empregador deve assegurar ao aprendiz a formação técnico-profissional metódica de um ofício ou ocupação, e o aprendiz deve realizar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação”.

Na sequência, o art. 429 da CLT restringi o contrato de aprendizagem somente aquele que emprega trabalhadores cujas funções demandam aprendizagem:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Desse modo, é importante salientar a obrigação do empregador em realizar a matrícula dos aprendizes diretamente ou por meio de entidade sem fins lucrativos, sob pena de caracterização de relação de emprego comum.

Outrossim, atenta-se que o trabalhador aprendiz assim como todo empregado tem direitos previdenciários e trabalhistas. É assegurado salário mínimo hora proporcional à sua jornada de trabalho; jornada de trabalho de no máximo 6 horas caso o aprendiz não tenha concluído o ensino fundamental e de 8 horas diárias; remuneração tanto das atividades teóricas quanto da prática; recolhimento de FGTS; anotação na CTPS; contrato com prazo determinado; vedação de hora extra; intervalo intrajornada; férias do trabalho coincidindo com as férias escolares e vale-transporte etc.

A par disso, observa-se que uma preocupação especial do legislador ao dispor sobre o trabalho do menor, priorizando sua qualificação e preparação para o mercado de trabalho em detrimento ao simples recebimento dos proventos.

Essa preocupação do legislador possibilitou o freamento da exploração da mão-de-obra barata do menor, permitindo-lhe apenas o trabalho decente, que respeite sua dignidade, personalidade e desenvolvimento.

De fato, o contrato de aprendizagem pode ser visto sob o prisma do trabalho decente porque dá a oportunidade do menor aprendiz de receber seus proventos de forma digna, com garantia de seus direitos previdenciários e trabalhistas, não olvidando de sua formação técnico-profissional que é o objetivo principal desta modalidade de contrato especial de trabalho.

Assim, preocupou o legislador em proporcionar a oportunidade de um trabalho decente ao menor aprendiz como uma atividade educativa, como estratégia de aprendizado e não como meio de o adolescente auferir renda de qualquer maneira, diferenciando-o dos demais trabalhadores comuns, sejam eles empregados ou desempregados, qualificados ou desqualificados.

O jovem aprendiz precisa se comprometer a executar com zelo e presteza as tarefas necessárias a essa formação, com atenção aos princípios: frequência obrigatória ao ensino fundamental, horário especial para o exercício das atividades e capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho. Destarte, percebe-se uma preocupação em transformar o menor aprendiz em um profissional e cidadão responsável.

Oportuno pontuar aqui a expressão utilizada pela Lei Complementar 123/2006¹, art. 51, inciso III, a expressão “empregar aprendizes”: “Art. 51. As microempresas e as empresas

¹ Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis no 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, da Lei no 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar no 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis no 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999.

de pequeno porte são dispensadas: (...) III - de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem”.

Essa terminologia utilizada “empregar aprendizes” não é a mais acertada, vez que o mais adequado seria o de “contratar” o aprendiz, pois esse não é possui características ou atributos de empregado, mas sim, de um aprendiz.

O objetivo da aprendizagem é de fornecer ao jovem aprendiz uma atividade visando sua preparação para o mercado de trabalho, ocupando, destarte, seu tempo livre. Ao final do curso, o jovem receberá a certificação profissional. Também, as empresas que contratam menor aprendiz são beneficiadas, pois são elas que formam e depois recebem esses profissionais capacitados para trabalhar em suas unidades após o término do curso.

Destarte, a empresa que realiza contrato de aprendizagem acaba por contribuir compulsoriamente com o recolhimento da alíquota de 1% incidente sobre a folha de pagamento de salários dos seus empregados para custear o respectivo serviço nacional de aprendizagem.

Os benefícios da aprendizagem são diversos: ao contratar um jovem aprendiz a empresa colabora com a formação profissional do mesmo e garante que ele permaneça no curso, tendo em vista que boa parte desses jovens possuem origens nas classes menos favorecidas.

Outrossim, mesmo que a empresa venha a contratar apenas posteriormente esse jovem, ela tem certeza de sua qualificação e compromisso. De fato, a empresa tem conhecimento de que o contribuiu para a formação profissional desse jovem, em todas as etapas do aprendizado.

Ainda, esse jovem por possuir uma mão de obra qualificada, tende a proporcionar à empresa um rendimento e uma menor rotatividade no exercício das funções. Por consequência, o aprendiz é visto como um investimento a médio prazo, que melhora os produtos ou serviços oferecidos e principalmente a produtividade.

Ademais, tem-se a questão da responsabilidade social das empresas que, ao contratarem menores aprendizes, estão contribuindo com o processo para a melhoria das condições de vida das comunidades em que estão inseridas.

Diante de todo o expandido, não se deve perder em mente a prerrogativa do menor à educação, pois sua qualificação profissional não está atrelada à remuneração reembolsada ao final do mês, mas simplesmente aos ensinamentos que o contrato de aprendizagem fornece.

O trabalho do menor aprendiz tem proteção constitucional, constituindo direito e garantia fundamental na Carta Magna, que apregoa em seu artigo 7º, inciso XXXIII

“proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”.

Extraí-se do referido mandamento constitucional que a permissão do jovem aprendiz está atrelada à condição de estar estudando. Assim, procura-se garantir que o contrato de aprendizagem seja desenvolvido como parte importante e indissociável de sua formação técnico-educacional.

Não se pode olvidar que a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 9394 de 1996, em seu artigo 1º, disciplina que a educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais. Por sua vez, a convenção 117 da OIT, de 1962, que trata sobre Objetivos e Normas Básicas da Política Social, ratificada pelo país por meio do Decreto 65/1966, apregoa que:

A formação não é um fim em si mesma, senão meio de desenvolver as aptidões profissionais de uma pessoa, levando em consideração as possibilidades de emprego e visando ainda a permitir-lhe fazer uso de suas potencialidades como melhor convenha a seus interesses e aos da comunidade.

A par disso, vislumbra-se na qualificação profissional não como a única condição que determinará o sucesso do menor aprendiz em seu contrato de aprendizagem, mas levando em consideração a conjectura global do desemprego, falta de mão de obra qualificada, discrepância de classes sociais, de fato, ela pode ser a porta de entrada que permitirá o acesso do jovem a uma condição de vida mais digna.

Outros diplomas também tratam sobre o menor aprendiz: Lei nº. 10.097, de 19 de dezembro de 2000 (Lei do Aprendiz); - Lei nº. 11.180, de 23 de setembro de 2005 (altera dispositivos na CLT e na Lei do Aprendiz); - Portaria TEM nº. 702, de 18 de dezembro de 2001 (atribui fiscalização à SIT/TEM); - Portaria SIT/TEM nº. 20, de 13 de setembro de 2001 (atividades proibidas ao menor 18 anos); - Portaria SIT/TEM nº. 04, de 21 de março de 2002 (altera dispositivos na Portaria SIT nº. 20); - Instrução Normativa SIT/TEM nº. 20, de 19 de janeiro de 2001 (procedimentos para o SFISC); - Instrução Normativa SIT/TEM nº. 26, de 20 de dezembro de 2001 (orientações para o SFISC).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A grande temática do desenvolvimento sustentável no meio ambiente do trabalho desperta os debates político-econômicos global, cujo objetivo seria a compatibilização da atividade econômica com a conduta preventiva de proteger os recursos naturais para as gerações presentes e futuras, nos faz dispor de maior preocupação com a forma de exploração do trabalho humano e em especial do jovem aprendiz, pois a corrida capitalista acaba por vezes sendo insensível aos direitos e garantias do ser humano.

Percebe-se que a legislação, mesmo antes de se discutir o que vinha a ser considerado trabalho decente, preocupou-se em caracterizar o trabalho do menor não como um trabalho qualquer, mas como uma atividade capaz de leva-lo à formação técnico-profissional.

A solução encontrada, dada a necessidade de que a aferição de renda pelo menor é uma realidade que não pode ser superada a curto prazo, dispensou a lei uma maior proteção, com objetivo de evitar a exploração daquele, evitando de coloca-lo em um ambiente ou atividade que o coloque em risco, o que poderia causar impactos negativos à sua condição humana.

Seguindo essas orientações, a própria Constituição Federal em seu art. 7, XXXIII proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao menor de 18 anos e de qualquer trabalho a menor de 16 anos, salvo se aprendiz a partir de 14 anos.

Essa preocupação pôde ser analisada sob uma roupagem do trabalho decente. De fato, tudo que se procurou garantir ao menor (finalidade de aprendiz; anotação na CTPS; carga horária reduzida para quem está cursando ensino médio; contrato por prazo determinado; direitos previdenciários; garantia de salário mínimo proporcional à jornada de trabalho; FGTS etc) tem um pano de fundo de mínimo existencial ligado ao trabalho, mais precisamente ao trabalho decente capaz de transformar este pequeno cidadão e não aprisiona-lo ante a necessidade primordial da renda para seu sustento ou de sua família.

A contratação de aprendizes tem também como função a responsabilidade social e consciência de desenvolvimento, principalmente em um país como o Brasil, que tanto tem que melhorar e rever seus aspectos educacionais.

Diante da carência de trabalho que assola nossa economia e a sociedade brasileira, restando o mercado de trabalho cada vez mais seletivo e competitivo, exigindo aprimoramento daqueles que pretendem ingressar ou se manter, o Estado tem o dever de tomar medidas para aumentar a quantidade de postos de trabalho e nesse aspecto, o contrato de aprendizagem casa-se como luva em mão ao inserir o jovem aprendiz em um trabalho

decente que visa não só o seu aprimoramento técnico-profissional, mas também a preocupação com sua educação.

4 REFERÊNCIAS

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Trabalho Decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho*. 2. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 8. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Editora Revistas do Tribunais, 2014.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, danos moral, danos estético*. São Paulo: LTr, 2004.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

SANTOS, Adelson Silva dos. *Fundamentos do direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, Caio Franco Santos. *Contrato de emprego do adolescente aprendiz*. 1. ed. (ano 2003), 6. tir. Curitiba: Juruá, 2008.

TOLEDO, Tallita Massucci. *A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia*. São Paulo: LTr, 2011.

VIEIRA, Valmir Inácio. *Trabalho informal: direitos à saúde: responsabilidade civil do tomador de serviços*. São Paulo: LTr, 2010.