



UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO

Camila De Col

151706

**DIREITO FUNDAMENTAL DO ESTUDANTE
TRABALHADOR: ANÁLISE DA CONVENÇÃO 140 DA
OIT X PRECEDENTE NORMATIVO Nº 70 DO TST.**

Soledade - RS

2019/1

Camila De Col

**DIREITO FUNDAMENTAL DO ESTUDANTE
TRABALHADOR: ANÁLISE DA CONVENÇÃO 140 DA
OIT X PRECEDENTE NORMATIVO Nº 70 DO TST.**

Monografia Jurídica apresentada ao curso de Direito,
da Faculdade de Direito, da Universidade de Passo
Fundo, como requisito parcial para a obtenção do
grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do
Ms. André Friedrich Dorneles.

Soledade - RS

2019/1

Dedico o presente estudo aos meus pais, Antonio e Ivoni, bem como ao meu irmão Maico, em agradecimento pela compreensão e dedicação, de forma a corroborar com a realização e conclusão deste trabalho.

Agradeço imensamente aos meus orientadores, Ms. Manoela de Bitencourt e, em especial, Ms. André Friedrich Dorneles, pela contribuição e profissionalismo quando da orientação.

“A tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu,
mas pensar o que ninguém ainda pensou sobre
aquilo que todo mundo vê.”
Arthur Schopenhauer.

RESUMO

A presente monografia jurídica visa fazer uma análise sobre a possibilidade de se conceder uma licença remunerada, em dias de prova/avaliações da faculdade, ao trabalhador estudante que labore para pessoa jurídica de direito privado, perfazendo jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. No decorrer do presente estudo, destaca-se a existência de um conflito de normas no ordenamento jurídico brasileiro. De um lado, a Convenção Internacional 140, da Organização Internacional do Trabalho, ratificada e promulgada pela República Federativa do Brasil, que prevê como sendo dever do empregador conceder uma licença remunerada ao trabalhador, por período determinado, com fins educativos e mediante comprovação da necessidade, sem prejuízo de sua remuneração e demais benefícios. Entretanto, em contraposição, há o Precedente Normativo nº 70, do Tribunal Superior do Trabalho, que dispõe sobre a concessão de uma licença não remunerada. Ocorre, que a jurisprudência pacificada nos tribunais, firmada pelo Recurso Extraordinário 466.343-1/SP, é pela supralegalidade das normas internacionais internalizadas no ordenamento jurídico pátrio, enquanto que os Precedentes Normativos são normas de caráter infraconstitucional. Ademais, sublinha-se a legitimidade da Universidade de instituir o período de provas em uma única semana, com base no Princípio da Autonomia Universitária. Assim como, a prevalência dos princípios constitucionais e trabalhistas na relação de emprego, garantindo ao trabalhador a preservação e não violação aos seus direitos fundamentais. Além disso, a doutrina defende pela necessidade de prevenção da saúde física e psíquica do trabalhador, cabendo ao empregador proporcionar um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e que atenda as especificidades de cada trabalhador, haja vista o alto nível de doenças ocupacionais sendo, sua prevenção, tida como de ordem pública e de relevante interesse social. Nessa senda, chega-se ao resultado de, ser possível e lícito, a concessão de uma licença remunerada ao trabalhador estudante, nos termos da Convenção 140, da Organização Internacional do Trabalho.

Palavras chave: Concessão. Licença remunerada. Pessoa jurídica de direito privado. Trabalhador estudante.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	UMA ANÁLISE DA HIERARQUIA DAS NORMAS	8
2.1	A Convenção 140 da Organização Internacional do Trabalho	12
2.2	Considerações acerca do Precedente Normativo nº 70 do TST	14
2.3	Supremacia da norma de status supralegal no ordenamento jurídico brasileiro	19
3	PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	23
3.1	Princípios constitucionais que regulamentam a relação de emprego e bem-estar do trabalhador	23
3.2	Princípio da Norma mais favorável e da Condição mais benéfica	27
3.3	Princípio constitucional da Autonomia Universitária	31
4	O TRABALHADOR ESTUDANTE E A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS	36
4.1	Reflexos prejudiciais à saúde física e mental do trabalhador estudante	38
4.2	Sobrecarga social imposta ao trabalhador estudante e os intervalos intrajornada e interjornada	43
4.3	(In) possibilidade do trabalhador estudante ser dispensado do trabalho mediante uma licença remunerada frente aos direitos fundamentais	47
5	CONCLUSÃO	52
	REFERÊNCIAS	54

1. INTRODUÇÃO

A presente Monografia Jurídica possui como tema avaliar a aplicabilidade dos Princípios constitucionais e artigos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB) e, principalmente, das Convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, em benefício do trabalhador estudante de ensino superior que labore para pessoa jurídica de direito privado, perfazendo jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, não conseguindo usufruir do descanso interjornada e intrajornada durante o período de avaliações/provas da faculdade.

Serão avaliados os efeitos causados à sua saúde física e psíquica, a possibilidade de concessão, ao empregado, de uma licença remunerada para estudos e as demais normas vigentes. Será levado em consideração também, o Princípio da Autonomia Universitária que, garantindo à Universidade a livre organização de seu Regimento Interno, a legitima para aplicar as avaliações em um só período.

Diante disso, será analisado se, a constante rotina do trabalhador estudante submetido ao trabalho diurno e estudo noturno com realização de avaliações teóricas sem descanso durante uma semana, prejudica a sua saúde física e mental, restando somatização e fadiga ao organismo, bem como se acarreta violação aos princípios constitucionais, infraconstitucionais (trabalhistas) e supralegal (Convenção 140, da Organização Internacional do Trabalho). Tudo isso, em prol do Precedente Normativo nº 70, do Tribunal Superior do Trabalho e do acúmulo de capital por parte do empregador.

No decorrer da presente, será mostrada as hipóteses/consequências que surgem com a negligência perante o trabalhador estudante, tanto nas áreas da saúde, física e psíquica, quanto a violação à norma constitucional e supralegal.

Será exposta a rotina do trabalhador estudante submetido à sobrecarga social, restando cansaço e fadiga. Os princípios da Constituição Federal e do Direito do Trabalho ignorados no caso em tela e os artigos legais, sendo estes constitucionais e supralegal.

Tem sua fundamentação nos artigos da legislação pertinente, além de possuir cunho de natureza/interesse social, buscando a implementação de melhorias e incentivos à educação e ao pleno desenvolvimento do educando.

Baseada em pesquisa bibliográfica, possui fiel referencial às fontes consultadas.

Distribuída em três capítulos, far-se-á, no primeiro capítulo, uma análise da hierarquia das normas, onde será avaliada a Convenção 140, da Organização Internacional do Trabalho,

assim como o Precedente Normativo nº 70, do Tribunal Superior do Trabalho e, por fim, será arguido sobre a supralegalidade das normas internacionais ratificadas e promulgadas pela República Federativa do Brasil.

No segundo capítulo, tratar-se-á dos princípios constitucionais e trabalhistas da relação de emprego, assim como dos princípios constitucionais que regulamentam o pacto laboral e bem-estar do trabalhador. Ademais, será inquirido sobre os princípios trabalhistas fundamentais no vínculo laboral, bem como será observado o Princípio da Autonomia Universitária.

Já no terceiro e último capítulo, versar-se-á sobre o trabalhador estudante e a eficácia dos direitos fundamentais, tal como os reflexos prejudiciais à sua saúde física e mental. Ainda, discorrerá a respeito da sobrecarga social imposta ao trabalhador estudante, além dos intervalos intrajornada e interjornada e, por último, transcorrerá sobre a (in) possibilidade de se conceder uma licença remunerada ao trabalhador estudante nos dias de provas/avaliações da faculdade.

2. UMA ANÁLISE DA HIERARQUIA DAS NORMAS

Nesse capítulo, discorrer-se-á sobre a hierarquia das normas existentes no ordenamento jurídico brasileiro. Será analisada a Convenção 140, da Organização Internacional do Trabalho, bem como o Precedente Normativo nº 70, do Tribunal Superior do Trabalho e, ainda, versará sobre a supralegalidade das normas internacionais ratificadas e promulgadas pela República Federativa do Brasil.

De imediato, é de se ressaltar que existe em nosso ordenamento jurídico, os tratados e as convenções internacionais que, uma vez ratificados e promulgados pelo Brasil, passam a vigorar em todo território nacional com força de lei, sendo esta, constitucional ou supralegal, conforme a sua matéria.

Esses tratados e convenções, uma vez celebrados pelo Brasil, através do Poder Executivo Federal, passam pelo crivo do Congresso Nacional e, obtendo a maioria simples (em matéria geral, art. 47, da CRFB) ou atingindo maioria qualificada (em caso de conteúdo especial, art. 5º, § 3º, da CRFB), serão encaminhados ao Presidente da República para ratificação, passando assim, a vigorar no ordenamento jurídico interno do país com força de lei.

Assim sendo, conforme descreve José Carlos Evangelista de Araújo e Lucas de Souza Lehfeld, pode-se afirmar que:

Nesse contexto, o Direito Internacional público e seus principais instrumentos normativos, como os tratados internacionais, fundamentam-se no consentimento. Os Estados apenas se subordinam àquele direito que propriamente construíram e legitimamente reconhecem (ARAÚJO; LEHFELD, 2012).

Destarte, quanto às Convenções, especificamente as da Organização Internacional do Trabalho, tem-se que “são tratados multilaterais abertos,⁵ [sic] de natureza normativa, elaborados sob os auspícios da Conferência Internacional do Trabalho, a fim de regulamentar o trabalho no âmbito internacional e também outras questões que lhe são conexas” (MAZZUOLI, 2018, p. 948).

Essas convenções se diferem das demais, de modo que:

em suma, a diferença negocial entre as convenções da OIT e outras convenções multilaterais está em não serem discutidas, aprovadas e assinadas somente por representantes dos *Estados* contratantes, mas também por representantes dos empregadores e dos trabalhadores (MAZZUOLI, 2018, p. 950). (grifo do autor).

Quanto à aplicabilidade das Convenções, muito se divergiu e vários foram os posicionamentos. Dessa forma, em relação à conflito do direito interno ordinário com norma internacional ratificada pelo Brasil, Ministro Celso de Mello, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1480-3/DF MC, em Tribunal Pleno no ano de 1997, teve o seguinte posicionamento:

[...] os atos internacionais, uma vez regularmente incorporados ao direito interno, situam-se no mesmo plano de validade e eficácia das normas infraconstitucionais. [...]. A eventual precedência dos atos internacionais sobre as normas infraconstitucionais de direito interno somente ocorrerá - presente o contexto de eventual antinomia com o ordenamento doméstico-, não em virtude de uma inexistente primazia hierárquica, mas, sempre, em face da aplicação do critério cronológico (**lex posterior derogat priori**) ou, quando cabível, do critério da especialidade [...]. (DISTRITO FEDERAL, Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1480-3 MC, Relator Celso de Mello). (grifo do autor).

É notório assim, que Mello equiparava as Convenções internacionais ratificadas pelo Brasil com as leis infraconstitucionais do país, ressalvando somente as que tratassem de questões referentes à matéria especial e as abrangidas pelo critério da norma mais recente que revoga a mais antiga.

Com ele, seguiu também, por vários anos, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) que decidia tal questão com o mesmo posicionamento do Ministro supracitado. São exemplos disso, os julgamentos que se seguem, citados pelo Ministro Gilmar Mendes no seu voto no julgamento do RE 466.343-1/SP, de relatoria do Ministro Cezar Peluso, em 2008:

[...] no importante julgamento da medida cautelar na ADI nº 1.480-3/DF, Rel. Min. Celso de Mello (em 4.9.1997), o Tribunal voltou a afirmar que entre os tratados internacionais e as leis internas brasileiras existe mera relação de paridade normativa, entendendo-se as “leis internas” no sentido de simples leis ordinárias e não de leis complementares. A tese da legalidade ordinária dos tratados internacionais foi reafirmada em julgados posteriores (RE nº 206.482-3/SP, Rel. Min. Maurício Corrêa, julgado em 27.5.1998, DJ 5.9.2003; HC nº 81.319-4/GO, Rel. Min. Celso de Mello, julgado em 24.4.2002, DJ 19.8.2005)²⁴ e mantém-se firme na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. (DISTRITO FEDERAL, Recurso extraordinário n. 466343-1/SP, Relator Cezar Peluso).

Porém, mediante a insatisfação de renomados juristas e através dos pontos omissos e obscuros deixados por essa jurisprudência é que continuou-se a discutir tal caráter normativo.

Qual seria o status ideal a atribuir-se aos atos normativos internacionais que ingressassem no ordenamento jurídico pátrio.

Não era pacífico, entre os juristas, o verdadeiro e adequado status de legalidade a ser atribuído às convenções internacionais, seja versando elas sobre direitos humanos ou sobre conteúdo geral.

À exemplo disso, tem-se a publicação de José Carlos de Araújo e Lucas de Souza Lehfeld que, ao citarem Antônio Cançado Trindade, ressaltaram oposição à jurisprudência até então firmada pelo STF, a qual equiparava as Convenções internacionais às normas infraconstitucionais, enquanto que Trindade defendia a necessidade de se atribuir aos tratados internacionais força supralegal:

[Trindade], por sua vez, outorga força supra-legal [sic] às convenções de direitos humanos, de modo a dar aplicação direta às suas normas - até, se necessário, contra a lei ordinária - sempre que, sem ferir a Constituição, a complementem, especificando ou ampliando os direitos e garantias dela constantes. Este entendimento consagra a hierarquia infra-constitucional [sic], mas supra-legal [sic] dos tratados internacionais de direitos humanos, distinguindo-os dos tratados tradicionais. Divorcia-se desta feita da tese majoritária do STF a respeito da paridade entre tratados internacionais e leis federais [...] (TRINDADE apud ARAÚJO; LEHFELD, 2006, p. 8).

Esses autores também frisaram a importância dos tratados internacionais no ordenamento jurídico brasileiro. Segundo eles, os tratados e convenções visam a proteção e dignidade da pessoa humana. Assim como, a Constituição Federal de 1988 que seguindo esse mesmo espírito, impõe um nível elevado de proteção ao ser humano, tendo em vista que os direitos e garantias fundamentais são essenciais e inerentes à pessoa humana. Não cabendo pois, sua disposição ou redução.

Assim:

Importa, para tanto, o reconhecimento substancial pelo próprio Estado da importância dessa proteção, no sentido de proporcionar a esses direitos e garantias fundamentais a eficácia necessária. Norberto Bobbio, sobre o tema, a tempo já esclarecia que "o problema de fundo dos direitos individuais, hoje em dia, não é tanto o de encontrar argumentos para justificá-los, que existem muitos - mas sim o de protegê-los; a proteção dos direitos é um problema político e não filosófico (ARAÚJO; LEHFELD, 2006, p. 7).

Isto é, as normas internacionais visam a proteção do cidadão e o Estado, ao consentir, assim como o Congresso Nacional, ao ratificar, reconhecem a sua essencialidade, devendo pois, tais normas, terem tratamento ímpar no ordenamento jurídico brasileiro. Sendo então, o status de norma supralegal atribuição, no mínimo, inteiramente adequada.

Reiteraram ainda, os autores (2006, p. 11), ao frisar o poder econômico e social de determinados segmentos, que há jogos de interesses, onde quem dispõe do poder econômico se vale disso para influenciar Poderes Executivo e Judiciário à seu favor.

Essa mobilidade do grande capital, busca bloquear “uma disposição relativa à tutela dos direitos humanos emitida pela comunidade internacional que objetiva, dentre outros fatores, neutralizar um dos aspectos mais perniciosos do atual processo de globalização econômica” (ARAÚJO; LEHFELD, 2006, p. 11).

Além disso, visa precarizar o rol de direitos da sociedade “em benefício exclusivo da chamada ‘ótica de mercado’” (ARAÚJO; LEHFELD, 2006, p.11). Isso, com base em uma proteção ineficaz dos direitos do homem trabalhador para aumentar sua competitividade no mercado capitalista.

Observa-se então, que todas as disposições do legislador visando a proteção e dignidade da pessoa humana devem ser praticadas, não bastando somente sua previsão legal. Deve haver a sua efetividade.

Ainda nesse contexto, anos mais tarde, em 2008, em julgamento do Habeas Corpus 95967, a Relatora Ministra Ellen Gracie, do Supremo Tribunal Federal, também posicionou-se no sentido de haver consideração às normas internacionais ratificadas pelo Brasil. Se valeu das disposições do Pacto de San José da Costa Rica ratificado pelo Brasil, o qual prevê a possibilidade de prisão civil, somente, no caso de devedor de alimentos. Não cabendo pois, mandado de prisão contra depositário infiel.

Concedeu assim, Habeas Corpus ao depositário infiel e ressaltou como mudança de orientação jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal (STF).

Surgia assim, a evidência da necessária modificação jurisprudencial no sentido de atribuir às normas internacionais status mais que infraconstitucional.

Em decorrência disso, ainda em 2008, Ministro Gilmar Mendes mudou o cenário jurisdicional brasileiro, ao analisar a questão por outro viés, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 466.343-1/SP de relatoria do Ministro Cezar Peluso, que tratava da prisão civil de depositário infiel enquanto devedor em contrato de alienação fiduciária, com previsão para tanto, no art. 5º, inciso LXVII, da CRFB, em contraposição ao artigo 7º, do Pacto de San José da Costa Rica de 1969 (Convenção Americana sobre Direitos Humanos) que, ratificado pelo Brasil em 1992, normatiza pelo cabimento da prisão civil, somente, em caso de inadimplemento da obrigação de prestar alimentos.

Julgou ele no sentido de que:

[...] **a previsão constitucional da prisão civil do depositário infiel** (art. 5º, inciso LXVII) **não foi revogada** pela ratificação do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (art. 11) e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos – Pacto de San José da Costa Rica (art. 7º, 7), **mas deixou de ter aplicabilidade diante do efeito paralisante desses tratados em relação à legislação infraconstitucional que disciplina a matéria [...]**. (DISTRITO FEDERAL, Recurso extraordinário n. 466.343-1/SP, Relator Cezar Peluso). (grifos do autor).

Mais adiante, concluiu quanto à aplicabilidade das Convenções quando as mesmas estiverem em contraposição às leis infraconstitucionais:

Tendo em vista o **caráter supralegal** desses diplomas normativos internacionais, **a legislação infraconstitucional posterior que com eles seja conflitante também tem sua eficácia paralisada**. É o que ocorre, por exemplo, com o **art. 652 do Novo Código Civil [...]**. (DISTRITO FEDERAL, Recurso extraordinário n. 466.343-1/SP, Relator Cezar Peluso). (grifos do autor).

Ao finalizar seu voto, o Ministro Gilmar Mendes afirmou a necessidade de mudança na jurisprudência que até então estava firmada pelo STF:

Deixo acentuado, também, que a evolução jurisprudencial sempre foi uma marca de qualquer jurisdição de perfil constitucional. A afirmação da mutação constitucional não implica o reconhecimento, por parte da Corte, de erro ou equívoco interpretativo do texto constitucional em julgados pretéritos. Ela reconhece e reafirma, ao contrário, a necessidade da contínua e paulatina adaptação dos sentidos possíveis da letra da Constituição aos câmbios observados numa sociedade que, como a atual, está marcada pela complexidade e pelo pluralismo. [...]. Tenho certeza de que o espírito desta Corte, hoje, mais do que nunca, está preparado para essa atualização jurisprudencial. (DISTRITO FEDERAL, Recurso extraordinário n. 466.343-1/SP, Relator Cezar Peluso).

Conclui-se assim, pela efetivação dos Tratados e Convenções internacionais no ordenamento jurídico interno. Cabendo pois, às Convenções da Organização Internacional do Trabalho, especificamente, aplicabilidade imediata e prevalente em relação às normas internas infraconstitucionais.

2.1 A Convenção 140 da Organização Internacional do Trabalho

Diante disso, analisar-se-á, mais precisamente, uma Convenção, qual seja, a nº 140, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa, ratificada pelo Brasil em 1993, passando a vigorar em 1994, mediante sua promulgação através do Decreto n. 1.258, de 29 de setembro de 1994, pelo então Presidente Itamar Franco e intitulada como Licença Remunerada para Estudos.

Essa convenção prevê uma licença concedida aos trabalhadores, com fins educativos e por período determinado, durante as horas de labor e com a respectiva remuneração, visando contribuir para formação do trabalhador em todos os níveis. Quais sejam, educação geral, cívica ou social e sindical, conforme art. 2º, alíneas “a”, “b” e “c”, da Convenção 140, da OIT. Além disso, prevê pela promoção de uma educação e formação permanentes adequadas e que auxiliem os trabalhadores a se adaptarem às exigências de sua época (art. 3, alínea “d”, da Convenção 140, da OIT).

O art. 10 da Convenção 140, da OIT, prevê genericamente as possíveis condições sob as quais o trabalhador será submetido ao usufruir desse benefício, devendo-as serem especificamente designadas pela legislação nacional. O que ainda não ocorreu.

Atualmente, o que há em nosso ordenamento jurídico é um Precedente Normativo do Tribunal Superior do Trabalho que se opõe substancialmente ao conteúdo dessa Convenção. Referido Precedente dispõe sobre a concessão de uma licença *não remunerada* para estudos quando, o que deveria existir, era uma lei que dispusesse sobre a regulamentação das disposições previstas na Convenção 140, da OIT.

Com isso, tem-se a primordial necessidade de mudanças quanto à jurisdição na prática judicial, uma vez que esse precedente não contribui com o pleno desenvolvimento do trabalhador estudante. Além disso, viola normas hierarquicamente superior a si, ou seja, vai de encontro aos direitos fundamentais (saúde física e psíquica), sociais (condição mais benéfica e norma mais favorável), infraconstitucionais (intervalos interjornada e intrajornada, fundamentalmente necessários para a revitalização do trabalhador) e à Convenção 140, da OIT (Licença *remunerada* para estudos).

Portanto, é fundamental que as condutas contratuais laborais sejam embasadas nos fundamentos legais aqui expostos, dada a importância do conteúdo da Convenção internacional para a vida do trabalhador estudante, bem como de sua merecida relevância no sistema jurídico pátrio pois, conforme bem afirmou Ministro Gilmar Mendes ao concluir o julgamento do RE 466.343-1/SP (2008), “devemos caminhar juntos na construção de um direito constitucional latino-americano, no qual a proteção dos direitos seja um dever indeclinável de todos e cada um dos Estados” (DISTRITO FEDERAL, Recurso extraordinário n. 466.343-1/SP, Relator Cezar Peluso).

Sendo assim, conclui-se que:

[...] se o texto constitucional dispõe sobre a criação de normas internacionais e prescinde de sua conversão em espécies normativas internas [...] deve o intérprete constitucional inevitavelmente concluir que os tratados internacionais constituem, por si sós, espécies normativas infraconstitucionais distintas e autônomas [...]. Tanto é assim que o art. 105, III, "a" da Constituição Federal reserva a possibilidade de interposição de recurso especial contra decisão judicial que "contrariar tratado ou lei federal, ou negar-lhes vigência". [...]. [Ou seja], [...] o tratado internacional não necessita ser aplicado na estrutura de outro normativo interno nem ter status paritário com qualquer deles, pois tem assento próprio na Carta Magna, com requisitos materiais e formais peculiares. Dessa forma, à luz dos atuais elementos de integração e abertura do Estado à cooperação internacional, tutelados no texto constitucional, o entendimento que privilegie a boa-fé e a segurança dos pactos internacionais revela-se mais fiel à Carta Magna. (DISTRITO FEDERAL, Recurso extraordinário n. 466.343-1/SP, Relator Cezar Peluso).

Além disso, no que tange às relações entre os direitos fundamentais e direito privado, o art. 5º, § 1º, da CRFB é fundamental, pois justifica a eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais entre privados. Fundamentos esses que recebem oposição do Tribunal Superior do Trabalho, já que criou um Precedente Normativo (nº 70) que visa valores/direitos unicamente econômicos.

2.2 Considerações acerca do Precedente Normativo nº 70 do TST

Em sentido contrário às Convenções internacionais e à Constituição Federal, conforme citado anteriormente, há o Precedente Normativo nº 70, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que prevê a concessão de licença não remunerada ao empregado estudante em dias de prova, tendo de avisar o empregador com, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante comprovação da necessidade. Mencionado Precedente, fora publicado no Diário de Justiça, no dia 08 de setembro de 1992.

Nesse contexto, segundo Ana Lúcia Garbin, há também as Orientações Jurisprudenciais (OJs) e Súmulas, as quais servem de base/orientação em julgamentos sobre questões semelhantes. No tocante aos Precedentes Normativos, destaca-se que são o entendimento uniformemente consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho em relação a determinado assunto relacionado aos dissídios coletivos. Isto é, todos tem a mesma função. “A distinção entre as [sic] três está nas áreas de atuação (dissídios individuais e dissídios coletivos)” (BRIANEZI, 2008).

As Súmulas, são pronunciamentos dos Tribunais com base em decisões/acórdãos reiterados e uniformes sobre um determinado tema. São de caráter persuasivo.

As Orientações Jurisprudenciais (OJs), somente usadas na Justiça do Trabalho, tem a mesma força das Súmulas, se diferindo somente por seu dinamismo (na aprovação e eventual revogação) e caráter orientador sobre questões semelhantes.

Os Precedentes Normativos, se traduzem no entendimento do TST sobre determinada matéria, sendo aplicáveis aos dissídios coletivos e não aos individuais, conforme se observa nos julgados a seguir:

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 72 DA SDC DO TST. Os precedentes normativos do TST orientam exclusivamente os processos de dissídio coletivo. Os autos cuidam de dissídio individual, o que esvazia por inteiro a pretensão de aplicação da multa referida no citado Precedente nº 72 do TST. Recurso parcialmente provido (RIO DE JANEIRO, Tribunal Regional da 1ª Região, Recurso n. 0010714-22.2015.5.01.0040, Relator Marcelo Antero de Carvalho).

Neste mesmo sentido:

MULTA POR ATRASO SALARIAL. PRECEDENTE NORMATIVO Nº 72 da SDC do TST. NÃO APLICÁVEL. DISSÍDIO INDIVIDUAL. Os precedentes normativos da Seção de Dissídios Coletivos do TST não são aplicáveis a uma ação individual, motivo pelo qual não há como invocar o precedente supracitado como fonte para a percepção de multa por atraso de pagamento de salário (RIO DE JANEIRO, Tribunal Regional da 1ª Região, Recurso n. 0010666-62.2015.5.01.0008, Relator Rildo Albuquerque Mousinho de Brito).

Contudo, a legitimidade desses Precedentes Normativos vem sendo discutidas. Nos Tribunais, há ações propostas pelos sindicatos das categorias que alegam a existência de mera atribuição orientadora aos Precedentes Normativos em dissídios coletivos. Não cabendo pois, à eles (precedentes), violarem direitos e garantias já conquistadas pelos trabalhadores.

À exemplo disso, tem-se a recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT 4), em 06 de março de 2017, de relatoria da Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse, versando sobre Ação de Dissídio Coletivo Revisional, proposta pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Tapera.

Referido sindicato, em um de seus pedidos, requereu pela desconsideração dos precedentes normativos alegando a impossibilidade dos mesmos, uma vez que “não configuram fontes jurídicas, pois estranhos aos limites impostos pela Constituição da República em sem [sic] artigo 114, § 2º” (RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional da 4ª Região, Recurso n. 0021211-37.2015.5.04.0000 DC, Relatora Ana Luiza Heineck Kruse).

Na mesma ação em questão, o Ministério Público do Trabalho emitiu parecer enfatizando o mesmo dispositivo constitucional impetrado pelo Sindicato (art. 114, § 2º, da CRFB), ressaltando que é dever da Justiça do Trabalho respeitar as “disposições mínimas legais de proteção ao trabalho” (RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional da 4ª Região, Recurso n. 0021211-37.2015.5.04.0000 DC, Relatora Ana Luiza Heineck Kruse).

Não obstante, frisou que cabe ao Poder Judiciário, ao interpretar sistematicamente os dispositivos constitucionais, zelar pelo resguardo dos direitos e garantias já conquistados pela categoria profissional.

Apesar disso, o TRT 4, mesmo acolhendo o parecer do *parquet*, decidiu pelo julgamento conforme as matérias já reguladas, isto é, pela incidência dos precedentes.

DISSÍDIO COLETIVO REVISIONAL. Deferimento parcial de algumas vantagens conforme a norma coletiva revisanda, os precedentes deste Tribunal Regional e do TST e os entendimentos predominantes desta Seção de Dissídios Coletivos. Indeferimento dos demais pedidos por tratarem de matérias suficientemente reguladas por lei ou próprias para acordo entre as partes. (RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional da 4ª Região, Recurso n. 0021211-37.2015.5.04.0000 DC, Relatora Ana Luiza Heineck Kruse).

Assim, percebe-se que há desconforto e discordância pelos próprios sindicatos em relação aos Precedentes Normativos emitidos pelo TST.

Nesse mesmo sentido, em 13 de novembro de 2017, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Lagoa Vermelha, que ajuizou Ação de Dissídio Coletivo, obteve decisão do TRT 4, de relatoria da Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez.

Nos autos, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Lagoa Vermelha alegou, dentre outras situações, a impossibilidade de aplicação dos Precedentes Normativos e fundamentou no art. 114, § 2º, da CRFB.

O Sindicato destacou que o poder normativo do Poder Judiciário deve restringir-se ao que a própria categoria profissional negociou e clausulou, cabendo a “Justiça Especializada somente [...] [a] competência para manutenção das conquistas prévias, devendo, assim, ater-se ao conteúdo dos princípios ‘pacta sunt servanda’ e ‘rebus sic stantibus’” (RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional da 4ª Região, Recurso n. 0021209-67.2015.5.04.0000 DC, Relatora Carmen Izabel Centena Gonzalez).

Ao analisar, o TRT 4 admitiu que a Justiça do Trabalho deve respeitar as condições mínimas de proteção ao trabalho e aquelas que foram pactuadas pela categoria anteriormente. Tratando-se, “portanto, de dispositivo que visa à proteção dos trabalhadores, parte hipossuficiente da relação de trabalho, na medida em que consagra os princípios

protetivo e da vedação do retrocesso social” (RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional da 4ª Região, Recurso n. 0021209-67.2015.5.04.0000 DC, Relatora Carmen Izabel Centena Gonzalez).

Porém, o juízo decidiu pela aplicação das disposições já pacificadas no Tribunal.

DISSÍDIO COLETIVO ORIGINÁRIO. CLÁUSULA A CLÁUSULA. Em consonância com o teor dos precedentes normativos do TST e deste Tribunal, bem como dos entendimentos prevaletentes nesta Seção de Dissídios Coletivos, são deferidas parcialmente as vantagens postuladas na representação, limitadas ao poder normativo desta Justiça Especializada. (RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional da 4ª Região, Recurso n. 0021209-67.2015.5.04.0000 DC, Relatora Carmen Izabel Centena Gonzalez).

Constata-se então, que os Sindicatos são contrários à aplicação literal dos Precedentes Normativos à todas as situações. Entende-se, que eles defendem a análise do caso concreto para aquela determinada categoria e não a aplicação generalizada dos Precedentes impondo aos trabalhadores disposições que lhes afetam negativamente. Pois, os Precedentes são firmados, conforme citado anteriormente, por condensação de julgamentos reiterados sobre matérias semelhantes.

Entretanto, observa-se que, ao emitir os Precedentes, as matérias eram semelhantes, porém isso não significa que as categorias profissionais também o eram. Logo, é passível e provável que o que é adequado para uma determinada categoria profissional pode ser extremamente prejudicial à outra.

Em relação especificamente ao Precedente Normativo nº 70, do TST, não é diferente. Os Tribunais aplicam esse Precedente.

PEDIDO: Fica garantido o Abono de Ponto:

I) Ao empregado estudante em dia de realização de provas escolares, desde que comunicado ao empregador com doze horas de antecedência.

[...]

VOTO: Deferir em parte o pedido constante do item I, nos termos do entendimento predominante nesta Seção de Dissídios Coletivos: "Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o empregador com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e mediante comprovação, ressalvada a hipótese regulada no artigo 473, inciso VII, da CLT." (RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional da 4ª Região, Recurso n. 0020233-94.2014.5.04.0000 DC, Relatora Tania Rosa Maciel de Oliveira).

No entanto, aqui a situação é mais gravosa, pois temos uma norma supralegal que dispõe de forma contrária ao texto disposto no Precedente Normativo nº 70, do TST.

Levantando pois, a tese de inconstitucionalidade deste Precedente frente à Convenção 140, da OIT.

Mas isso não aparenta causar preocupação na jurisdição trabalhista, pois a mesma continua aplicando os Precedentes mesmo sendo contrários às necessidades dos trabalhadores e tendo manifesta oposição dos sindicatos, como já ante exposto.

Ocasião, em que percebe-se ser razoável o entendimento de Emília Simeão Albino Sako, quando fala da hipossuficiência dos sindicatos na Justiça do Trabalho de direito coletivo:

O ordenamento jurídico de direito coletivo, composto por regras e princípios, por si só, não tem fomentado o desenvolvimento dos direitos sociais e fundamentais dos trabalhadores, e tampouco tem propiciado a formação e constituição de sindicatos fortes, livres e autônomos. [...] Diante da falta de uma atuação dinâmica e destemida dos sindicatos, a cada dia o direito sindical perde força e poder, deixando de cumprir sua principal função, que é dispensar proteção aos direitos da classe trabalhadora (SAKO, 2012).

Conforme as decisões supracitadas, observa-se que há uma tímida tentativa dos sindicatos de mudar o entendimento dos tribunais. Visam adaptação da norma ao caso concreto, porém, infelizmente, a Justiça do Trabalho se nega a reavaliar e mudar o entendimento.

A criação do Precedente Normativo nº 70 pelo Tribunal Superior do Trabalho, não quer dizer que tenha sido um erro. Mas é necessário, agora, mudar o conceito e aplicar a mudança, pois a mudança se faz presente em todos os órgãos julgadores de qualquer nação, uma vez que a sociedade está em constante transformação. Logo, é imprescindível que o Direito acompanhe e regule de forma coesa o meio social.

Continuar aplicando esse Precedente, quando ele já não tem embasamento técnico para se sustentar, isso sim é um erro. Insistir naquilo que está errado não traz progresso. Assim, só se faz destacar que o importante no meio social é o poder econômico, a ideia de não querer onerar o empregador, distribuindo ao trabalhador estudante o ônus.

Aplicar a legislação que prevê licença remunerada para estudos seria trazer prejuízos ao empregador, já que o funcionário não estaria produzindo para a empresa, mas estaria recebendo sua remuneração integral. Com isso, ao que parece, é preferível passar este ônus ao trabalhador estudante, uma vez que ele encontrará uma forma de cumprir com suas obrigações sociais, educacionais e empregatícias, mesmo que isso exija além das suas forças disponíveis.

É preferível valorizar o capital ao ser humano.

É mais prudente ignorar o art. 2º, caput, da CLT que preceitua o risco da atividade econômica como sendo exclusivo do empregador e inverter a atribuição, distribuindo-o ao trabalhador, pois parte hipossuficiente e vulnerável que não tem poder de reação. Também, porque seu representante sindical, ao tentar, é taxado por Precedentes Normativos que, dissimulados, preceituam o capital.

O capital, com ou sem a participação sindical, impõe as regras que o trabalhador tem de obedecer, e realmente as observar, pois a sobrevivência fala mais forte, sobrepondo-se até mesmo, à sua dignidade. O poder econômico acentua o seu discurso pela flexibilização de normas, pela desconstrução do sistema legal de proteção ao emprego, disposto a impor a todo custo a prevalência do negociado sobre o legislado. É como se a legislação trabalhista e os sindicatos fossem as causas do mal-estar-social [sic], do desemprego, dos conflitos, da miséria, da exclusão social (SAKO, 2012).

Com isso, não há a garantia aos direitos fundamentais e sociais, pelo Estado, ao trabalhador. Ente esse, que tem o dever de garantir tais direitos, assim como os demais membros da sociedade, dentre a qual está o empregador.

Por todo o exposto, conclui-se que há um conflito de normas, onde existe um Precedente Normativo de caráter infraconstitucional, publicado em 1992 e prejudicial ao trabalhador estudante, enquanto que, por outro lado, há uma Convenção, de status supralegal e promulgada pelo Brasil em 1994, que é benéfica ao trabalhador estudante. Esta, contribuindo para o desenvolvimento do estudante trabalhador e atendendo as especificidades de sua época.

2.3 Supremacia da norma de status supralegal no ordenamento jurídico brasileiro

Por meio das incertezas jurídicas causadas pelas dúvidas quanto à aplicabilidade hierárquica das normas internacionais, consolidou-se a Súmula Vinculante 25, do STF. Por meio da qual, firmou-se jurisprudência em sentido diverso daquela que vinha sendo aplicada, de modo que segue em seu inteiro teor:

Tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos: "status" supralegal

"Esse caráter supralegal do tratado devidamente ratificado e internalizado na ordem jurídica brasileira - porém não submetido ao processo legislativo estipulado pelo artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal - foi reafirmado pela edição da Súmula Vinculante 25, segundo a qual 'é ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito'. Tal verbete sumular consolidou o entendimento deste tribunal de que o artigo 7º, item 7, da Convenção Americana de Direitos Humanos teria ingressado no sistema jurídico nacional com status supralegal, inferior à Constituição Federal, mas superior à legislação interna, a qual não mais produziria qualquer efeito naquilo que conflitasse com a sua disposição de vedar a prisão civil do depositário infiel. Tratados e convenções internacionais com conteúdo de direitos humanos, uma vez ratificados e internalizados, ao mesmo passo em que criam diretamente direitos para os indivíduos, operam a supressão de efeitos de outros atos estatais infraconstitucionais que se contrapõem à sua plena efetivação." (DISTRITO FEDERAL, Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5240, Relator Ministro Luiz Fux). (grifos do autor).

Com isso, segundo Ministro Luiz Fux, entende-se que as Convenções ratificadas pelo Brasil e que não se sujeitem ao crivo do artigo 5º, § 3º, da CRFB (incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) terão caráter supralegal, isto é, estão hierarquicamente subordinadas à Constituição Federal, mas serão superiores às demais normas infraconstitucionais. Já as Convenções que dispuserem sobre Direitos Humanos e cumprirem o disposto no art. 5º, § 3º, da CRFB, terão caráter de lei constitucional e serão denominadas Emenda Constitucional.

Quanto aos Tratados e Convenções ratificados antes da Emenda Constitucional 45 de 2004, terão status supralegal versando eles sobre direitos humanos ou não:

No que diz com os direitos que constam dos tratados internacionais, importa lembrar que, de acordo com a jurisprudência atual do Supremo Tribunal Federal do Brasil [...], os tratados de direitos humanos ratificados por maioria simples antes de dezembro de 2004 tem hierarquia supralegal, mas cedem em face da CF [...]. Já os tratados aprovados pelo rito do § 3º do artigo 5º da CF [...], inserido em dezembro de 2004 por meio de uma Emenda à Constituição, tem valor equivalente às emendas constitucionais, sendo, de tal sorte, parâmetro para o controle de constitucionalidade dos atos do poder público (SARLET, 2017, p. 4).

Sobre esse mesmo assunto, Valerio de Oliveira Mazzuoli (2018, p. 956), diverge minimamente disso, uma vez que, para ele, esse requisito imposto pelo art. 5º, § 3º, da CRFB, é necessário somente se quiser atribuir a tais convenções, hierarquia de norma constitucional *formal*, uma vez que, devido a previsão do art. 5º, § 2º, da CRFB, os tratados de direitos humanos já possuem status de norma constitucional. Com isso, "o que o § 3º do art. 5º da

Carta de 1988 faz, é simplesmente permitir que, além de materialmente constitucionais, os direitos humanos constantes dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil sejam também *formalmente constitucionais*” (MAZZUOLI, 2018, p. 956). (grifo do autor).

Em relação às Convenções da OIT, são tratados internacionais que dispõem sobre direitos humanos, direitos sociais mais especificamente, (MAZZUOLI, 2018, p. 948) e uma vez ratificadas, “constituem *fonte formal* de direito, gerando para os cidadãos direitos subjetivos, que podem ser imediatamente aplicáveis [...]; essa aplicação imediata, no Brasil, provém do comando do art. 5º, § 1º, da Constituição Federal de 1988” (MAZZUOLI, 2018, p. 948). (grifo do autor).

O status materialmente constitucional (art. 5º, § 2º, da CRFB) reforça esse argumento de aplicabilidade imediata, obrigando os juízes e tribunais do trabalho a aplicá-las, pois se trata de uma convenção autoaplicável (não-programática), sendo dever do Estado-juiz dar seguimento ao cumprimento imediato delas (MAZZUOLI, 2018, p. 956).

No entanto, suponhamos que haja quem não aceite a ideia de as Convenções da OIT terem caráter hierárquico constitucional, ocasião em que não obterá êxito mesmo assim, porque:

[...] não se pode deixar de atribuir-lhes o nível, no mínimo, *supralegal*,³⁹ [sic] a partir da decisão do STF no RE 466.343-1/SP, julgado em 3 de dezembro de 2008 [...]. De uma forma ou de outra, a superioridade hierárquica das convenções da OIT relativamente às leis ordinárias terá repercussão na aplicação judiciária de diversas normas do art. 7º da Constituição brasileira de 1988 (direitos dos trabalhadores urbanos e rurais) combinadas com os direitos previstos nas convenções adotadas pelo Brasil (MAZZUOLI, 2018, p. 957). (grifos do autor).

Constata-se então, que as Convenções, nesse caso, as da Organização Internacional do Trabalho, serão hierarquicamente superiores a todas as demais leis brasileiras, com exceção somente das leis constitucionais, às quais está subordinada no ordenamento jurídico nacional.

Há a ressalva porém, feita por Mazzuoli, seguindo o mesmo raciocínio de Ipojucan Demétrius Vecchi (2010), ao tratar dos Princípios da Norma mais favorável e da Condição mais benéfica, onde ele diz pensar que:

[...] em havendo conflito entre uma convenção internacional do trabalho ratificada e as leis internas nacionais, deverá prevalecer a norma *mais favorável* ao ser humano.⁴¹ [sic]. Sendo um dos propósitos da OIT a universalização das regras trabalhistas, não seria bom para o trabalhador que eventuais normas das convenções adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho fossem *menos favoráveis* à proteção dos seus direitos em relação às normas do Direito interno de seu país (MAZZUOLI, 2018, p. 957). (grifos do autor).

Não obstante, “a OIT, desde sua criação, em 1919, pelo Tratado de Versalhes, demonstra preocupação permanente em proteger o trabalhador, assegurando-lhe condições dignas de trabalho e de seguridade social” (DELGADO, 2012).

Isso, em decorrência de o ser humano ser o centro/fundamento indispensável à Ciência do Direito. No Direito do Trabalho, em específico, estabeleceu-se

[...] maior amparo a uma das partes, buscando garantir a proteção do trabalhador. O legislador, ao estabelecer a desigualdade formal entre as partes, levou em conta a desigualdade material entre elas na relação de trabalho (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016).

Esse princípio protetor fundamenta-se na busca pela efetiva igualdade entre as partes, mesmo que para isso seja necessária a implementação de normas mais protetivas a um dos envolvidos, porque:

Nas relações trabalhistas facilmente se percebe a desigualdade das partes, especialmente aquela de cunho econômico. O empregador possui o poder de reger o seu empreendimento e não se pode negar que o trabalhador fica a mercê das vontades do patrão, ante o risco de ser demitido. Dessa forma, não poderia o Direito do Trabalho tratar com igualdade as partes que são flagrantemente desiguais. Justamente com a finalidade de alcançar a igualdade material entre as partes que surgiu o princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016).

Assim, quando da aplicação do Precedente Normativo nº 70, do TST, não se concretizam as disposições normativas que vislumbram sobre a prevalência da proteção ao trabalhador e, além disso, há o descumprimento da hierarquia normativa existente no ordenamento jurídico pátrio.

Frente ao exposto, conclui-se que deverá, a Justiça do Trabalho, adotar a aplicação da Convenção 140, da Organização Internacional do Trabalho em detrimento do Precedente Normativo nº 70, do Tribunal Superior do Trabalho.

Isso, por todos os fatos e fundamentos ante expostos e, efetivamente, por ser a Convenção hierarquicamente superior ao Precedente Normativo e, não obstante, há incidência dos Princípios da Norma mais favorável e da Condição mais benéfica. Além disso, por ter sido a Convenção promulgada em data posterior à publicação do Precedente, cabe a aplicação do critério da temporariedade, isto é, a norma mais recente revoga a mais antiga.

3. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Aqui, no segundo capítulo, far-se-á a exposição dos princípios constitucionais e trabalhistas do vínculo laboral, assim como dos princípios constitucionais que regulamentam a relação de emprego e bem-estar do trabalhador. Além disso, versar-se-á sobre os princípios trabalhistas fundamentais no pacto laboral, bem como será observado o Princípio da Autonomia Universitária.

Desse modo, cabe frisar que o estudo dos princípios constitucionais aplicados à relação de emprego, bem como dos princípios trabalhistas e das normas de status supralegal são de extrema importância, dada a tutela que deve ser conferida ao trabalhador. À exemplo disso, sublinha-se a Convenção 140, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelece a concessão de uma licença remunerada para estudos ao trabalhador estudante, pelo tempo necessário, mediante comprovação desta necessidade.

Além disso, o artigo 205, da Constituição Federal (CRFB), preceitua o Direito Educacional como dever de todos, inclusive, da sociedade. Logo, indaga-se se há dever do empregador, enquanto membro desta, de flexibilizar e conceder uma licença remunerada ao estudante trabalhador pelo prazo pertinente, uma vez que a referida Convenção Internacional garante esse direito ao trabalhador estudante.

Assim, seguindo esse raciocínio, têm os demais princípios que corroboram com os direitos do trabalhador. São princípios que, aplicados ao pacto laboral, são de notória importância, pois auxiliam para a melhor interpretação e aplicação do Direito, bem como atingem de forma mais eficaz e adequada o caso concreto, uma vez que amoldam o caso fático à legislação vigente.

3.1 Princípios constitucionais que regulamentam a relação de emprego e bem-estar do trabalhador

Com isso, destaca-se um princípio constitucional amplamente aplicável devido a sua versatilidade, qual seja, o Princípio da dignidade da pessoa humana, forte no art. 1º, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB).

Esse princípio é a base da Constituição Federal brasileira e que recebe tratamento à altura, conforme se depreende da doutrina de André Araújo Molina, o qual preceitua que “a

partir da definição dinâmica dos limites da dignidade da pessoa humana, a visão jusnaturalista tende a defender que ela é inviolável, imprescritível e irrenunciável” (MOLINA, 2013, p. 75).

Destaca ainda, que a dignidade da pessoa humana é a essência que deve ser buscada em todo e qualquer ato, seja ele judicial ou extrajudicial, pois somente se conseguirá uma relação justa quando se alcançar tal princípio e suas características, haja vista o dever de se buscar a real valorização do ser humano:

[...] [a] dignidade da pessoa humana patenteia o reconhecimento do valor do homem enquanto ser livre, ao mesmo tempo que o próprio Estado reconhece ter suas pilastras na observância do princípio em baila em favor do ser humano, abrangendo tal princípio não somente os direitos individuais, mas os direitos outros, de natureza econômica, social e cultural (FURTADO, 2006).

Assim, o princípio da dignidade da pessoa humana abarca todo um sistema jurídico, sendo o conceito genérico de uma Constituição sólida, a qual serve de referência no que tange à proteção dos direitos do cidadão, sejam eles direitos individuais fundamentais ou direitos sociais e difusos, conforme se observa do seguinte julgado:

DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. DIGNIDADE DO SER HUMANO. A revista efetivada, pessoal, íntima ou não, quer seja em pertences ou no próprio empregado, já caracteriza violação da intimidade, configurando o dano de ordem moral, sendo a indenização seu corolário, na responsabilidade civil afeita ao empregador, ante a ilicitude do ato perpetrado, preservando-se o princípio constitucional da dignidade do ser humano, que não se admite colida com o direito de preservação da propriedade. Nesse passo, “a pessoa tanto pode ser lesada no que tem, como no que é. E que se tenha um direito à liberdade ninguém o pode contestar, como contestar não se pode, ainda, que se tenha um direito a sentimentos afetivos, a ninguém se recusa o direito à vida, à honra, à dignidade, a tudo isso enfim, que, sem possuir valor de troca da economia política, nem por isso deixa de constituir um bem valioso para a humanidade inteira. São direitos que decorrem da própria personalidade humana. São emanções diretas do eu de cada qual, verdadeiros imperativos categóricos da existência humana” (Rudolf Von Ihering). (BAHIA, Tribunal Regional da 5ª Região, Recurso n. 0000432-22.2015.5.05.0101, Relatora Margareth Rodrigues Costa).

Não obstante, há também outros princípios constitucionais, dentre os quais está o Princípio da Proporcionalidade que, em sentido *latu sensu*, “traduz-se justamente nas ideias de equilíbrio e de harmonia entre dois ou mais direitos manifestados em face de um dado caso concreto” (GOLDSCHMIDT, 2003, p. 42).

Com isso, juntamente com seus subprincípios da Adequação e da Necessidade, esse princípio passa, em seu sentido estrito, a propiciar ao operador do direito que considere as peculiaridades do caso em si, verificando os atributos que estão em jogo e fazendo prevalecer,

em não sendo possível a manutenção de ambos, aquele que deve ser mais protegido (GOLDSCHMIDT, 2003, p. 34-35).

Ou seja:

Pode-se dizer, sem medo de incorrer em erro, que o princípio da proporcionalidade assumirá uma função de “ponte” entre o caso concreto posto e o sistema jurídico como um todo. Em outras palavras, através desse e de seus subprincípios estruturantes, é possível canalizar os princípios (ou valores) contidos no sistema, concretizando-os, com justiça, na decisão que irá solucionar a situação controvertida (GOLDSCHMIDT, 2003, p. 42).

No mesmo sentido de Goldschmidt, Molina destaca que isso se dá

[...] porque da mesma forma que a colisão de princípios na resolução do caso concreto invoca o que atualmente se chama de técnica da ponderação, podem existir situações em que foi o próprio constituinte quem já fez a ponderação (rectius: pré-ponderação) e positivou o resultado do sopesamento como uma regra de exceção, atitude também realizada pelo legislador ordinário (MOLINA, 2013, p. 205-206).

Ainda, ressalta que é dever do operador do direito amoldar a norma ao fato concreto, buscando a efetividade das relações jurídicas, assim “o legislador, primordialmente, e depois o intérprete têm a necessidade de ponderar e de adequar essas duas linhas ideológicas quando dos conflitos concretos, sem que uma supere a outra *prima facie* e abstratamente” (MOLINA, 2013, p. 208). (grifo do autor).

Aplicado ao direito educacional, esse princípio, nos ditames de Rodrigo Goldschmidt (2003, p. 41), é importantíssimo nos casos que envolvem conflitos entre direitos fundamentais, sendo eles individuais ou sociais, uma vez que desafia o intérprete a buscar meios de dirimir as controvérsias com o mínimo possível de prejuízo dos valores constitucionais em questão. “De outra sorte, a restrição deve ser proporcional, com adequação objetiva entre os meios e os fins empregados e com a preservação do peso e do significado do direito fundamental restringido” (GOLDSCHMIDT, 2003, p. 39). Por isso, esse princípio assume valioso papel como meio de compreensão e aplicação do direito educacional.

Ressalta-se ainda que, na prática, esse princípio está sendo aplicado e destaca-se de maneira fundamental no direito do trabalho, pois consegue adequar a norma ao caso fático, solucionando os conflitos de forma eficaz, conforme se observa do julgado a seguir:

HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO POR ACORDO COLETIVO. No caso em exame, a cláusula do instrumento coletivo importa em fixação de um quantitativo inferior a 50% do tempo efetivamente gasto pelo empregado no trajeto para o trabalho, ferindo o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, conforme o entendimento consubstanciado na Súmula n. 26 deste Regional. Nesse passo, deve ser mantida a sentença que considerou inválida a previsão normativa. (BAHIA, Tribunal Regional da 5ª Região, Recurso n. 0000669-58.2013.5.05.0511, Relator Paulino Couto).

Com isso, não se tolera aplicação das normas de forma a prejudicar o ser humano.

Assim:

Uma lei ou norma coletiva que ofenda diretamente a vida, a integridade física, psíquica ou moral dos trabalhadores será tida como inconstitucional, como, por exemplo, uma cláusula convencional que dispensa o uso de equipamentos de proteção individual em atividades insalubres ou perigosas, ainda que mediante o recebimento de outros benefícios em cláusulas diversas (MOLINA, 2013, p. 222).

Sendo dessa forma, “estamos com essa segunda posição, de que as cláusulas, individualmente consideradas, podem trazer alguma restrição proporcional, mas a regra geral (rectius: princípio) é para a irrenunciabilidade e a vedação do retrocesso social (MOLINA, 2013, p. 226).

Ademais, de forma a colaborar com tais argumentos, há também o Princípio da Liberdade que, calcado no art. 206, da CRFB, é a garantia de que a educação verdadeiramente deve desenvolver o homem, pois é a educação livre que proporciona a própria liberdade dele, caso contrário, se alienará ao modelo imposto não se educando e nem mesmo sendo educado (GOLDSCHMIDT, 2003, p. 56).

Assim,

Dizer que os direitos trabalhistas são sempre irrenunciáveis – ou que o são absolutamente – importará em dizer que a liberdade dos sujeitos trabalhistas sempre cederá e ficará restringida, pouco importando as situações concretas. [...] A linha intermediária, acorde com o respeito da dignidade humana, está na necessidade de ponderação e atenção às circunstâncias concretas dos casos em que as renúncias forem externadas. A solução a priori é prestigiar a liberdade quanto mais ela seja exercida em condições jurídicas e materiais de igualdade, de forma livre, espontânea e saudável [...]. (MOLINA, 2013, p. 228).

De igual modo, é de se evidenciar o Princípio da Solidariedade humana que pressupõe o interesse de uma pessoa pela outra, desejando a ela o que deseja para si mesmo, pois “a educação não é um fim em si mesmo e o seu valor só é denotado e aproveitado quando compartilhado” (GOLDSCHMIDT, 2003, p. 57). Razão pela qual, denota-se sua relevância.

3.2 Princípios trabalhistas fundamentais da relação de emprego

Esses princípios são de suma importância no Direito do Trabalho visto que, sem eles, confunde-se a própria ideia de direito devido a tais princípios servirem de forma basilar às relações de trabalho.

Conforme preceitua Maurício Godinho Delgado, “sem a presença e observância cultural e normativa desse núcleo basilar de princípios especiais, ou mediante a descaracterização acentuada de suas diretrizes indutoras, compromete-se a própria noção de direito do trabalho em certa sociedade histórica concreta” (DELGADO, 2012).

O Direito do Trabalho é permeado de princípios protetivos que, visando equilibrar a desproporcionalidade fática da relação contratual laboral, estabelece fontes principiológicas de proteção à parte hipossuficiente do vínculo laboral, isto é, o trabalhador.

[...] o direito do trabalho estrutura em seu interior, com suas normas, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia - o obreiro - visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. De fato, a estrutura conceitual e normativa do direito do trabalho, e acentuadamente do direito individual do trabalho, constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação socioeconômica e de poder substantivas entre os dois sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico - empregador e empregado (DELGADO, 2012).

Nesse mesmo sentido, seguem os princípios trabalhistas da Condição mais benéfica e da Norma mais favorável que, somados às disposições concernentes na Convenção 140, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), primam pela aplicação mais justa e mais adequada da norma para com o trabalhador, se aprimorando às individualidades de cada um deles por força, também, do Princípio da Igualdade Material.

O Princípio da Igualdade Material, busca amoldar a norma ao caso concreto, visando a forma mais justa de dirimir as contradições, observando as individualidades do fato em si, bem como dos sujeitos ativo e passivo.

Entende-se então, que “na construção e sistematização, o intérprete hierarquizará as normas trabalhistas de forma flexível, com observância do princípio da norma mais favorável, realizando o diálogo das diversas fontes, e resolverá as antinomias entre as regras e princípios, autonomamente e entre si” (MOLINA, 2013, p. 203).

Desse modo, alcança-se a efetiva prestação jurisdicional estendendo, à pessoa humana, a resolução pacífica e mais adequada possível da sua pretensão. Não obstante, o ordenamento jurídico cumpre sua finalidade permeando a sociedade de suas normas justas e igualitárias.

Na prática, observa-se que isso efetivamente se aplica. Os princípios são fonte do direito e são utilizados por seus operadores para fundamentar suas buscas, bem como suas decisões. Exemplo disso, é o julgado abaixo colacionado que mostra a preponderância e indubitabilidade do princípio trabalhista da Condição mais benéfica:

CONCOMITÂNCIA DE NORMAS COLETIVAS APLICÁVEIS. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA AO TRABALHADOR. Coexistindo duas ou mais normas coletivas aplicáveis ao caso concreto, incide o princípio da norma mais benéfica ao trabalhador, observando-se a teoria do conglobamento. (RIO DE JANEIRO, Tribunal Regional da 1ª Região, Recurso n. 0000807-56.2012.5.01.0063, Relator Angelo Galvão Zamorano, Juiz convocado).

Dessa forma, é comum a fusão entre si dos princípios da Norma mais favorável e da Condição mais benéfica, sendo que esta é melhor relacionada ao contrato laboral em si, ou seja, sobre as cláusulas constantes do contrato de trabalho.

Assim, “na verdade, o princípio da cláusula mais benéfica traduz-se, de certo modo, em manifestação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, também característico do direito do trabalho” (DELGADO, 2012).

Quanto ao princípio da norma mais favorável, cita-se o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, o qual aplica tal princípio como embasamento de suas decisões:

APLICAÇÃO DA NORMA JURÍDICA. HIERARQUIA DAS LEIS. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. O fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independentemente da hierarquia. (RIO DE JANEIRO, Tribunal Regional da 1ª Região, Recurso n. 00864-2004-341-01-00-8, Relatora Rosana Salim Villela Travesedo).

Desse modo, a aplicação da norma mais favorável se dá quando existe impasse entre normas, de maneira que a mais benéfica ao trabalhador deve prevalecer.

Ou seja, informa esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do direito, o operador jurídico situado perante um quadro de conflitos de regras e de interpretações consistentes a seu respeito deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do direito do trabalho (DELGADO, 2012).

Não suficiente, conta-se ainda com um princípio muito conceituado e importantíssimo no ordenamento jurídico brasileiro, bem como no Direito do Trabalho quando aplicado em suas relações, pois tal princípio visa a valorização dos direitos já conquistados e a propagação de mudanças que tragam melhorias às relações de emprego. Trata-se do Princípio da proibição de retrocesso social.

Referido princípio corrobora que, quando da edição de uma nova lei, não poderá haver supressão ou restrição à um direito já conquistado, sob pena de estar extinguindo um direito líquido e certo previsto na Constituição Federal, acarretando em um retrocesso social (BARROSO apud COSTA; CARVALHO, 2011).

O princípio da proibição de retrocesso social está vinculado aos direitos sociais de primeira dimensão, não significando que aplica-se somente a este, pois é sabido que é aplicável em todo o ordenamento jurídico pátrio, buscando minimizar as desigualdades decorrentes das relações de uma sociedade investida sob um sistema capitalista.

Assim, os direitos sociais vêm para corroborar com os direitos individuais, não excluindo-se entre si, mas somam-se para maximizar o desenvolvimento social, econômico e cultural do cidadão.

Dessa forma, tem-se que

O direito individual tem como fundamento o direito à liberdade, à propriedade, à igualdade formal. O direito social tem como pressuposto atingir a igualdade substancial (ou material) ao partir das situações em que impera a desigualdade. O direito individual pertence à ordem da justiça comutativa, da equivalência; enquanto o direito social pressupõe a justiça distributiva, a proporcionalidade (COSTA; CARVALHO, 2011).

Nessa senda, prevalece o entendimento de que somente se admite avanços legislativos, isto é, a inovação das normas devem ser para melhor e trazer benefícios para aqueles que, por ela, serão afetados.

Nesse sentido, Felipe Derbli, ao ser citado por Eliane Romeiro Costa e Osvaldo Ferreira Carvalho, “consigna que o princípio em tela não se traduz em mera manutenção do *status quo*, antes significando também a obrigação de avanço social” (DERBLI apud COSTA; CARVALHO, 2011). (grifo do autor).

Não obstante, observa-se que os tribunais vêm aplicando o princípio da proibição de retrocesso social, dando efetividade ao mesmo.

ACORDO COLETIVO REFERENTE ÀS HORAS IN ITINERE - SUPRESSÃO INTEGRAL DO DIREITO - NEGOCIAÇÃO INVÁLIDA. Não há como se atribuir validade, in casu, à negociação coletiva que não se limita a pactuar o tempo de transporte despendido pelos trabalhadores (horas in itinere), mas a suprimir, integralmente, direito previsto em lei. Quando assim estabelecem, os instrumentos normativos violam direitos indisponíveis, colidindo com a Lei Maior (artigo 7º, inciso XXII) e com o disposto na legislação infraconstitucional, em verdadeiro retrocesso social. A ausência de remuneração do período de trajeto não pode ser objeto de pactuação, notadamente após a publicação da Lei nº 10.243/01, em franca revogação do direito previsto no artigo 58, parágrafo 2º, da CLT, como inclusive pacificado no âmbito deste Regional, em incidente de Uniformização de Jurisprudência (MINAS GERAIS, Tribunal Regional da 3ª Região, Recurso nº 0010991-37.2014.5.03.0163, Relator Vitor Salino de Moura Eça).

Esse acórdão julgou pela nulidade de cláusula constante de negociação coletiva, uma vez que o disposto na referida negociação suprimia do obreiro direito previsto em lei, mais precisamente, na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho, no que se referem às horas *in itinere*.

Salienta-se ainda, que há decisões dos tribunais que aplicam o princípio da proibição de retrocesso social para embasar e fundamentar a necessidade de se aplicar as normas internacionais ratificadas pelo Brasil e que são mais promissoras ao trabalhador, conforme se depreende da seguinte ementa:

INTERVALO INTRAJORNADA. LEI 13.103/2015. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL. A Lei Nº 13.130/2015, denominada a Lei dos Motoristas, no que permite a redução ou o parcelamento do intervalo intrajornada, não passa pelo crivo da compatibilização vertical em face das Convenções Internacionais, ratificadas pelo Brasil, em relação à matéria. Isso porque decorre do princípio da ponderação a proteção do núcleo essencial dos direitos fundamentais já efetivados, não se tolerando prejuízo à saúde e à segurança dos obreiros (MINAS GERAIS, Tribunal Regional da 3ª Região, Recurso nº 0010993-61.2017.5.03.0014, Relator Marco Antonio Paulinelli Carvalho).

Em sendo dessa forma, preceitua-se que os tribunais, nesse caso, o Tribunal Regional da 3ª Região, do Estado de Minas Gerais, vislumbrou sobre Convenção Internacional ratificada pelo Brasil para garantir aos trabalhadores que exercem a profissão de motoristas os direitos e garantias fundamentais já conquistados pela categoria.

Ademais, os desembargadores valeram-se de um conhecimento que poucos profissionais do direito exploram, tampouco buscam aprofundamento para melhor exercício da profissão, bem como de melhor efetivação e resposta à lide que as partes levaram até eles para ser resolvida. Assim, é de se destacar, o comprometimento dos nobres julgadores da Décima Primeira Turma do TRT 3, em especial do Relator Marco Antonio Paulinelli

Carvalho, que teve a perspicácia de buscar o conhecimento e a solução para a demanda que estava sob sua guarda.

Não excitou em ficar somente na legislação constante em nosso ordenamento jurídico, mas sim, em perquirir por fundamentação que bastasse a demanda que à ele se apresentava e necessitava de uma resposta exaustiva, de forma a assegurar os direitos e garantias dos trabalhadores.

Portanto, ao analisar essa decisão, guarda-se que esse mesmo comprometimento dos julgadores supracitados deve ser observado quando a demanda for acerca da possibilidade de se conceder uma licença remunerada ao trabalhador estudante nos dias de provas/avaliações da faculdade devido à sobrecarga em sua rotina, a qual dificulta/impossibilita a dedicação do aluno aos estudos para a semana de provas.

3.3 Princípio constitucional da Autonomia Universitária

Isso posto, há por outro lado, a Universidade, que desfruta de um Princípio Constitucional chamado de Princípio da Autonomia Universitária, garantindo-lhe a livre disposição de seu Regimento Interno, a legitimando para aplicar as avaliações em uma única semana.

Dessa forma, é lícito à Universidade estipular a aplicação das avaliações das disciplinas em um único período, visto que há amparo legal para tanto. Apesar disso, ao dispor seu Regimento Interno dessa forma, a Universidade não afeta todos os estudantes, uma vez que é facultado ao aluno optar pela quantidade de disciplinas que irá cursar no semestre, podendo ele escolher, por exemplo, cursar as disciplinas que serão ofertadas na segunda, quarta e sexta-feira, intercalando os dias para evitar a sobrecarga.

No entanto, no caso concreto, trata-se de trabalhador estudante que labore para pessoa jurídica de direito privado, perfazendo jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e cursando 5 (cinco) disciplinas semanais, isto é, trabalhador estudante que segue integralmente a grade curricular.

Assim sendo, a Convenção 140, da OIT, promulgada em 1994, vêm ao encontro das necessidades do trabalhador estudante, ao contrário do Precedente Normativo nº 70, do TST que, posto em vigor no ano de 1992, não é benéfica ao trabalhador estudante, uma vez que estipula a concessão de uma licença *não remunerada* para estudos. Precedente esse que, entende-se, ter sua vigência revogada tacitamente por duas vezes. Primeiro pelo critério da

supralegalidade da norma internacional e, segundo, pelo critério da lei posterior que revoga a anterior.

Ante isso, é de se ressaltar que, conforme ensinamento de Rodrigo Goldschmidt (2003, p. 62), o art. 207, da CRFB, garante às universidades autonomia didático-científica, além de patrimonial, administrativa e de gestão financeira. Ainda, impõem a indissociabilidade do tripé ensino, pesquisa e extensão. Salienta também, que o mencionado Princípio da Autonomia Universitária, já vinha previsto pelo art.3º, da Lei 5.540/68 e foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988.

O reconhecimento da autonomia universitária como princípio constitucional representou, sem dúvida nenhuma, um grande avanço não só para a educação brasileira, mas também para a consolidação do Estado democrático de direito, uma vez que a liberdade de aprender, de ensinar e de divulgar o conhecimento, bem como a garantia do pluralismo de ideias e concepções filosóficas, princípios esses determinantes de um Estado democrático de direito, só são possíveis diante de uma universidade verdadeiramente autônoma (GOLDSCHMIDT, 2003, p. 62).

O autor afirma inclusive, que essa autonomia conquistada pelas universidades é histórica, tendo como objetivo assegurar a liberdade de pensamento humano, sem possíveis limitações externas, não raro estabelecidas pelo próprio poder estatal, servindo seus próprios interesses ou interesses escusos (GOLDSCHMIDT, 2003, p. 63).

Na prática, aplica-se esse entendimento, conforme se depreende abaixo:

APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL. ALEGAÇÃO DE ERRO NA CORREÇÃO DE PROVA DE REDAÇÃO. REPROVAÇÃO NO CONCURSO DE VESTIBULAR PARA INGRESSO NO CURSO DE MEDICINA. AUSÊNCIA DE ATO ILÍCITO. DEVER DE REPARAR INOCORRENTE. Trata-se de examinar recurso de apelação interposto pela parte autora contra a sentença de improcedência proferida nos autos da ação de cobrança de indenização por dano moral e material. Ao Poder Judiciário não compete interferir na autonomia didático-científica das instituições universitárias. Exceto casos específicos, não há possibilidade de o judiciário adentrar na esfera de avaliação do nível de rendimento do educando, sob pena de infligir a autonomia universitária assegurada pela norma constitucional, no tocante à política pedagógica didático-científica. In casu, não restou demonstrada a ocorrência de desrespeito às normas superiores da educação ou de extravasamento no exercício da política pedagógico-científica concedida à banca examinadora com autonomia para a avaliação da prova do candidato, tampouco abuso de autoridade. Ademais, em respeito ao princípio da estabilidade da demanda, toda a discussão relacionada ao mesmo ato ilícito deve ser enfrentada em uma única ação, não podendo ser tolerado o ajuizamento de várias ações em sede de desdobramentos. Entendimento contrário significaria permitir que a parte autora alterasse o pedido após angularização da lide, ainda que em demanda diversa. Significa dizer que, ao ajuizar a primeira ação (022/1.05.0037039-8) a parte autora deveria ter esgotado toda sua pretensão relativa aos fatos ocorridos. APELAÇÃO DESPROVIDA. (RIO GRANDE DO SUL, Tribunal de Justiça, Apelação Cível n. 70035725316, Relator Sylvio José Costa da Silva Tavares).

Diante do exposto na ementa supracitada, concernente à apelação cível julgada pelo Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, conclui-se que há legislação normativa e principiológica muito além de suficientes para embasar a relação de emprego entre trabalhador e empregador, de forma tendenciosa a preceituar que há o dever legal do empregador de conceder a licença remunerada.

Contudo, há quem diga que a Consolidação das Leis do Trabalho é extremamente protecionista, que super protege o trabalhador tornando excessivamente oneroso, para o empregador, o pacto laboral.

No entanto, é fato que esse argumento, com esse fundamento, não prospera. Pois, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) protege a parte mais vulnerável na relação contratual laboral que, por ocasião, é o trabalhador.

Não obstante, é o que ocorre com o Código de Defesa do Consumidor que, como o próprio nome já diz, protege o consumidor, parte hipossuficiente na relação de consumo. De igual forma, o Estatuto da Criança e do Adolescente que visa a proteção do menor. O Estatuto da Pessoa com Deficiência que preconiza direitos distintos e especiais à portadores de deficiência, visto que, por suas particularidades, precisam de uma atenção especial, focada nas suas necessidades ímpares. Não suficiente, temos a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que, por muitos, chamada de Constituição cidadã, busca proteger a pessoa humana das arbitrariedades do Estado.

Na CLT, por sua vez, prevalece o mesmo raciocínio, já que o trabalhador é a parte mais vulnerável da relação de emprego. O empregador possui poder econômico e existencial maior que o empregado. Exemplo disso, é o poder de demissão sem justa causa, onde o empregador pode, a título de exemplo, ditar algumas ordens para o empregado, até mesmo ilícitas e este terá de cumprir, do contrário, o trabalhador será demitido e não terá condições de arcar com o sustento seu e de sua família, caso não consiga outro emprego durante ou após o término do recebimento das parcelas do seguro-desemprego.

Se acontecer de o trabalhador propor Reclamatória Trabalhista e obter procedência, então, surgem vários motivos para justificar a condenação da empresa. Ou é o advogado que fica captando clientes e ajuíza ações temerárias ou é a Justiça do Trabalho que é protecionista e sempre julga em prol do trabalhador.

Nessa mesma linha, veio a Reforma Trabalhista, tendo como um dos argumentos para sua aprovação, que o trabalhador estava ajuizando ação judicial imotivada, pois não tinha nada a perder, somente a ganhar.

No entanto, sabe-se que as decisões judiciais seguem três requisitos essenciais quando de seu proferimento. O relatório, a fundamentação e o dispositivo, nos termos do artigo 489, incisos I, II e III, do Código de Processo Civil (CPC). Artigo este, aplicado ao Processo do Trabalho de forma supletiva e subsidiária, por força do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 15, do Código de Processo Civil.

Assim, se o magistrado, Juiz do Trabalho, decidiu pela procedência da Reclamatória Trabalhista, sua decisão estará fundamentada conforme as provas constantes nos autos. Não há decisão judicial com base unicamente na prova oral do trabalhador. Não é o que o trabalhador diz que será única e exclusivamente considerado. Há provas no processo, produzidas tanto pelo reclamante quanto pela reclamada.

Com isso, constata-se que, se o reclamante venceu a demanda judicial é porque tem embasamentos. Sabe-se que o ônus da prova no Direito do Trabalho é do empregador, logo, questiona-se: se o empregador fez tudo de acordo com a legislação, ele terá toda a documentação arquivada nas dependências da empresa. Assim sendo, quando há uma Reclamação Trabalhista em seu desfavor é só contestar e juntar os documentos comprovando sua conduta correta durante todo o pacto laboral ou, se for o caso, do período não abrangido pela prescrição. Acarretando assim, a improcedência do(s) pedido(s) do reclamante.

No entanto, isso não acontece. Se o reclamante ajuíza ação, o empregador não prova nos autos o fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Por que isso não acontece? Se ele fez tudo conforme a legislação, quitou todos os débitos perante o trabalhador, onde estão os documentos que comprovam? Por que não estão guardados nos arquivos da empresa, conforme a legislação dita que deve ser, pelo prazo mínimo, de cinco anos?

Talvez porque o que o reclamante está alegando é verídico. Talvez porque o empregador realmente deve tudo aquilo que o trabalhador diz que ele devia e não pagou. Talvez seja por isso que a Justiça do Trabalho dá provimento à Reclamatória Trabalhista condenando a reclamada.

Por tudo isso, decai os argumentos de que o trabalhador é sempre o beneficiado e protegido. Não se pode dizer que absolutamente não o é, mas a CLT o protege em determinadas situações e em outras impõe seus deveres. Por isso, Molina citou Alfredo Ruprecht em sua doutrina:

Não lhe deve ser dado um alcance excessivo, no sentido de considerar que todo o Direito Trabalhista protege o trabalhador. Entre suas normas figuram algumas que também lhe impõe obrigações e outorgam direitos aos empregadores, embora, evidentemente, na sua maioria, tendem a proteger os trabalhadores (RUPRECHT apud MOLINA, 2013, p. 232).

Isso, se deve a sua natureza jurídica e não porque a jurisdição trabalhista é tendenciosa em prol do trabalhador.

4. O TRABALHADOR ESTUDANTE E A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

O presente capítulo, discorrerá acerca do trabalhador estudante e a eficácia dos direitos fundamentais, assim como no que tange aos reflexos prejudiciais à sua saúde física e mental. Ademais, transcorrerá a respeito da sobrecarga social imposta ao trabalhador estudante, além dos intervalos intrajornada e interjornada e, por fim, versará sobre a (in) possibilidade de se conceder uma licença remunerada ao trabalhador estudante nos dias de provas/avaliações da faculdade.

Nessa senda, sublinha-se que os direitos fundamentais são de imperiosa importância para o estudo da vida laboral do trabalhador estudante. Isso, em decorrência dos limites que impõem ao empregador nas relações de emprego, proibindo ou atenuando as condutas do mesmo, de forma a não se tornarem arbitrárias.

Assim, analisa-se a eficácia desses direitos fundamentais quando da relação de emprego, ou seja, entre particulares. As peculiaridades das relações entre empregado e empregador.

Analisar a eficácia dos direitos fundamentais em relação às situações jurídicas entre particulares requer seja abordada a influência dos direitos fundamentais no ordenamento jurídico, o enfrentamento da questão do sistema de Direito Privado e o reconhecimento dos princípios fundamentais de Direito Privado que o constitucionalismo moderno albergou para, a partir de então, o discurso voltar-se às teorias que buscam entender o fenômeno, sob a perspectiva adotada acerca da eficácia e aplicabilidade dos direitos fundamentais (CALGARO, 2011).

Dessa forma, evidencia-se sobre a aplicabilidade das normas nas relações privadas e a eficácia dos direitos fundamentais nas relações laborais em que figura como parte o trabalhador estudante. Questiona-se, sobre a validade das normas dispostas no ordenamento jurídico brasileiro, bem como de sua efetiva aplicabilidade.

Conforme discorre Gerson Amauri Calgato, ao citar Hans Kelsen, “a validade da norma é retirada de uma norma válida que lhe seja superior, criando a imagem de um escalonamento ordenado de normas, o qual se culmina pela norma hipotética fundamental” (KELSEN apud CALGARO, 2011).

Desse modo, pode-se sustentar que há hierarquia de normas, onde as que estão situadas acima das outras teriam maior validade, eficácia e, principalmente, preponderância sobre as demais que estão à esta, pode-se dizer, hierarquicamente subordinadas.

Não obstante, estão as demais normas determinadas a sustentar, no mínimo, os mesmos direitos e garantias previstas nas normas superiores, podendo acrescer, somente, se para beneficiar, jamais para suprimir direitos positivados em norma hierarquicamente superior.

Nesse sentido, “o legislador constituinte optou em positivizar este preceito ético conferindo à dignidade da pessoa humana o papel de pedra angular de validade e legitimidade do ordenamento jurídico” (CALGARO, 2011).

Não suficiente, “[...] o princípio da dignidade da pessoa humana se apresenta como valor axiológico supremo a ponto de ser conduzido como fundamento da República brasileira” (CALGARO, 2011).

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é somente um dos princípios basilares da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB) que, juntamente com todas as demais normas, precisam ser efetivados pois, não muito adianta existir a previsão legislativa na Constituição Federal, lei suprema de nosso ordenamento jurídico se, na prática, não se aplica ao caso concreto. Se não há o controle de constitucionalidade.

Eduardo Ribeiro Moreira e Maria Eugenia Bunchaft preceituam que há dois componentes que são de extrema importância na compreensão da eficácia das normas. “O primeiro é a forma de controle de constitucionalidade. Em países onde a jurisdição de matéria constitucional é exclusiva ao Tribunal Constitucional, fica dificultada uma adoção da eficácia direta [...]” (MOREIRA; BUNCHAFT, 2015).

Dessa forma, o Tribunal Constitucional é o único órgão competente para decidir sobre todas as matérias de direito privado. Havendo relevante divergência constitucional, esta será submetida à um único órgão, que decidirá sobre a matéria, não existindo, portanto, uma eficácia direta das normas (MOREIRA; BUNCHAFT, 2015). O que não é o caso do Brasil.

O segundo componente, aplicado no Brasil, refere que há um controle difuso de constitucionalidade, onde cabe a todos a aplicação direta e imediata das normas, não necessitando de delongas para serem efetivadas. Nesse sentido, Eduardo Ribeiro Moreira e Maria Eugenia Bunchaft (2015), por seu turno, preceituam que

[...]a possibilidade de controle difuso, com ampla aplicação do Direito Constitucional nos juízos ordinários, permite a eficácia direta e imediata em qualquer caso de Direito Privado, do mais simples ao mais complexo, do juiz recém empossado, ao STF; todos podem aplicar diretamente os direitos fundamentais nas relações entre particulares, sem necessidade de qualquer intermediação, legislativa, consulta judicial, ou eficácia indireta. O controle de constitucionalidade, nos moldes brasileiros – que também veicula a teoria dos direitos fundamentais nas relações entre particulares no controle concentrado – não necessita de firulas teóricas, facilitando a concretização da opção do legislador constituinte, contida no § 1.º do art. 5.º da CF (MOREIRA; BUNCHAFT, 2015).

Desse modo, constata-se que é dever de todos, em especial, dos operadores do direito, de pleitear o controle de constitucionalidade, dando eficácia aos direitos fundamentais.

4.1 Reflexos prejudiciais à saúde física e mental do trabalhador estudante

Esse tema é extremamente importante para o estudo da vida do trabalhador estudante, haja vista os reflexos físicos e psíquicos causados, pela extensa jornada diária de trabalho e estudos, ao obreiro submetido ao pacto laboral e à vida acadêmica.

Dessa forma, destaca-se a notoriedade da saúde do trabalhador estudante, da prevenção de doenças ocupacionais e concessão de um meio ambiente de trabalho equilibrado, visto que “a saúde no trabalho é um direito humano fundamental. Trata-se de um princípio que informa a legislação internacional de direitos humanos, também dentro da perspectiva da segurança pessoal” (PENIDO, 2011, p. 211).

De igual forma, Vivien Racy ministra pela consideração do princípio constitucional norteador do ordenamento jurídico brasileiro, dispondo que:

Desta forma, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana deve estar presente em toda e qualquer relação e as cláusulas gerais, diante da releitura do Direito Civil e da funcionalização dos direitos, devem ser utilizadas com este intuito, de adequar os fatos às normas buscando a maior eficácia voltada aos princípios basilares do ordenamento, entendido este como um sistema integrado e organizado com este propósito (RACY, 2011).

Assim sendo, prevalece o entendimento de que o Princípio da dignidade da pessoa humana deve estar presente em todas as relações sociais e laborais, pois a aplicação sistêmica, integrada e organizada das normas, auxilia na compreensão do ser humano, nas suas particularidades e necessidades ímpares, chegando a um resultado, mais próximo possível, do ideal para a concretude do caso.

Para aprendermos como funciona o corpo humano, é costume dividi-lo em cabeça, tronco e membros. A abordagem psicossomática mostra que, na verdade, essa divisão é apenas didática e que o ser humano reage sempre como um todo complexo, interligado em profundas e complexas relações que, embora pouco compreendidas, são permanentes e fundamentais em nossa vida. O corpo humano não deve ser dividido (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 21).

Desse modo, observa-se que o ser humano é, por sua natureza, movido e composto de um sistema interligado. O corpo é dotado de relações físicas e mentais, não há possibilidade de separação. Ao se interpretar o ser humano, deve-se fazer uma análise sistemática, do todo. Nesse sentido, tem-se que “essa inter-relação das dimensões biológica, psicológica e social é inerente a cada ser humano e cada uma dessas características humanas contém aspectos muito especiais e diferenciam-se em termos de funcionamento e modos de reação, mas são totalmente interdependentes” (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 21).

De igual forma, conforme expõem os autores Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues (2013, p. 23-24), o trabalhador não chega à empresa como uma máquina nova, logo, ao falar sobre as formas de adoecer, dentro da perspectiva histórica e relacional, os autores ressaltam os danos causados à pessoa pela tensão, pelo esforço prolongado, pelos impactos que as tarefas a serem realizadas causam no psicológico e corpo do trabalhador, afetando significativamente na sua performance no trabalho.

Assim sendo, ressalta-se que o obreiro carrega consigo uma vasta bagagem, não havendo a possibilidade de se desvincular devido a rotina célere e densa a qual está submetido, não se dando ao direito de se desconectar dos inúmeros afazeres. Ocasão, em que não há, notadamente, eficácia prática do disposto no artigo 6º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB), que dispõe sobre os direitos sociais fundamentais da pessoa humana.

No Brasil, a CF de 1988 estabelece, no seu artigo 6º, que a saúde é um direito social, inserido no capítulo dos direitos e garantias fundamentais, bem como agrega ser um direito de todos e um dever do Estado, sendo de relevância pública as ações e serviços de saúde. A Carta Magna também preleciona ser direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Compete ao Sistema Único de Saúde – SUS a atribuição de executar as ações de *saúde do trabalhador e de colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho* (PENIDO, 2011, p. 214). (grifo do autor).

Assim sendo, é precípua a propositura de um ambiente de trabalho adequado às normas de higiene, segurança e saúde do trabalho, objetivando o melhor desempenho do trabalhador, bem como na prevenção de acidentes de trabalho. Pois, com a ocorrência da

sobrecarga social que vivencia, o obreiro acaba limitando-se ao trabalho e aos estudos, não conseguindo descansar pelo período mínimo necessário, haja vista que,

Ser trabalhador e estudante implica ter de reorganizar também os demais papéis de vida. A demanda de tempo extra trazida pelos estudos repercute na diminuição do tempo dedicado a outros cenários e atividades do cotidiano, como a família e o lazer. Alguns papéis são deixados de lado, ou então o envolvimento com os mesmos é reduzido, o que pode trazer algum prejuízo (SALDANHA, 2013, p. 29-30).

Portanto, é visto que o benefício trazido pela Convenção 140, da OIT, vai ao encontro dos interesses do trabalhador e melhor atende as suas necessidades, bem como é de suma importância, de maneira que se observa os significativos reflexos em sua vida laboral e social, já que:

Ser trabalhador e estudante é percebido como uma condição desgastante, uma vez que há uma sobrecarga de atribuições decorrente da simultaneidade desses dois papéis [sic]. Essa sobrecarga é sentida como uma falta de tempo, ou então como uma sensação de ritmo de vida acelerado, que traz cansaço e com o qual pode ser difícil de lidar (SALDANHA, 2013, p. 28).

Logo, o cumprimento dessa norma supralegal pelo empregador trará enormes benefícios, dentre eles, pode-se destacar a prevenção da fadiga, do cansaço, da queda na produtividade laboral e estudantil, assim como se torna uma forma de incentivo para o estudante trabalhador seguir na sua vida acadêmica e buscar novos conhecimentos, em tempos que somente a educação pode ajudar a transformar e mudar a atual situação da sociedade.

Além disso, tem o obreiro garantida as prerrogativas constitucionais e infraconstitucionais, de igual modo, os princípios constitucionais e trabalhistas que norteiam a relação empregatícia.

Cabe ressaltar também, que o obreiro tem dificuldades para se manter na Universidade de modo que, caso lhe seja concedida licença não remunerada, conforme dispõe o Precedente Normativo nº 70, do TST, haverá uma redução na sua remuneração mensal, logo, ele não fará uso da mencionada licença para estudar e se aprofundar nos temas concernentes a sua graduação, pois precisa da remuneração na sua integralidade.

Nesses termos, mesmo que esteja muito cansado, exausto, preocupado e com um alto nível de estresse (ocasionado pela rotina acelerada), ele irá trabalhar, se esforçará e cumprirá sua jornada de trabalho, porque se não o fizer, terá diminuição no valor da sua parcela remuneratória mensal em razão das faltas e com isso, ficará comprometido o pagamento da

mensalidade da Faculdade, bem como das demais contas que integram a sua despesa mensal. Por conseguinte,

Como seres únicos, as dimensões biológica, psicológica e social são totalmente ligadas, vividas e desencadeadas de forma simultânea. Muitas vezes, as dimensões mobilizam-se, mas a tensão manifesta-se em apenas uma das dimensões. Outras vezes, por hábitos culturais, não damos atenção para sinais que não aparentam ameaça imediata ao organismo (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 23).

De igual forma, como bem afirma Marcelo Bravo Cassales Saldanha (2013), as dificuldades podem estar relacionadas às especificidades do trabalhador estudante. Como alguns não podem diminuir o tempo de trabalho para dedicar-se aos estudos, terminam por não ter a possibilidade de buscar cursos ou atividades complementares que permitam ampliar seu conhecimento e o cenário de alternativas para o futuro.

É de se ressaltar, analogicamente, que existe em nosso ordenamento jurídico algumas teorias que auxiliam para a interpretação das normas, de modo que se proporcione aos cidadãos tratamento isonômico. Uma dessas teorias, é a Teoria do Conglobamento, onde os ramos do Direito não são interpretados de forma isolada e sim, como um todo, observando todas as demais áreas que, juntas, chegam à uma solução mais próxima da adequada para o caso em específico.

Assim o é também na vida do trabalhador, que não vive só para o trabalho, só para os estudos, só para a família ou ainda só para o lazer. Vive para todos esses de maneira concomitante. Por ocasião,

Com essas dimensões básicas, o corpo humano reage às situações da vida – dentro ou fora da empresa. Em função da integração dessas dimensões, o organismo, diante de cada reação desencadeada pelos diferentes estímulos a que está submetido, tende a uma volta ao equilíbrio. Mas esses impactos e as tensões que eles provocam deixam marcas e modificam as pessoas, inclusive seus corpos. No corpo de cada ser humano, estão as marcas de sua história, de seu esforço, de suas perdas e de suas vitórias. Todo processo biopsicossocial desencadeia-se a partir de impactos internos e externos ao corpo. Essas manifestações também podem ser percebidas de forma inesperada pelas pessoas com as quais convivemos (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 23).

É uma sobrecarga que poucos conseguem carregar durante quatro ou cinco anos de graduação sem apresentar algum efeito colateral. Por isso, o ambiente de trabalho a que está submetido tem fundamental reflexo na vida do trabalhador, pois:

No local de trabalho, o empregado passará seguramente cerca de um terço da sua vida e o trabalhador brasileiro está desgastando sua saúde em ambientes que impõem desgaste, incômodo e sofrimento, que, na maioria dos casos, por absoluto desconhecimento ou descaso com a prevenção de doenças, poderiam ser plenamente evitados (PENIDO, 2011, p. 215).

Dessa forma, resta pouco tempo para o trabalhador estudar, uma vez que só o faz nos intervalos interjornada e intrajornada e durante o restante do dia labora para empregador de ramo diverso do qual está estudando, pois se for trabalhar na sua área ou prestar estágio, a remuneração é muito baixa, de modo que não conseguirá se manter cursando a graduação em Instituição de Ensino privada.

Nesse mesmo sentido, Raimundo Simão de Melo, por seu turno, prescreve que:

O meio ambiente do trabalho adequado é uma forma de prevenir a saúde mental do trabalhador. É preciso que se busque um meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais, cujo tema é de extrema atualidade e importância no campo das relações de trabalho, especialmente no momento em que vive o Brasil, diante de verdadeira epidemia de doenças ocupacionais, com destaque para o aumento das doenças mentais que atingem os trabalhadores (MELO, 2019).

Além disso, não se trata apenas de melhorar as condições de trabalho e rendimentos, mas sim, de incremento nas relações de interesse social e de saúde pública.

Evitar transtornos mentais relacionados ao trabalho é desafio a ser enfrentado nas novas formas de organização do trabalho não apenas para garantir o direito dos trabalhadores à saúde, mas também como forma de diminuir os custos do trabalho e da Previdência Social, pois, no final das contas, trata-se de questão de ordem pública e de relevante interesse social (MELO, 2019).

Em seu artigo publicado na Revista Consultor Jurídico (Conjur), em março de 2019, Raimundo Simão de Melo citou entendimento da psicanalista Kátia Macêdo, que leciona no sentido de que “são as pessoas mais idealistas que mais desenvolvem transtornos mentais, porque nem sempre a realidade possibilita a realização de seus sonhos. Na tentativa de fazer sempre melhor, elas levam o trabalho para casa, vão sentindo exaustão emocional e acabam estafadas” (MACÊDO apud MELO, 2019).

Portanto, salienta-se pela necessidade de o empregador fornecer ao trabalhador, um ambiente de trabalho condizente com as normas técnicas e necessidades estruturais, pois

A verdade é que os ambientes de trabalho não andam bem e as pessoas estão cada vez mais doentes física e psicologicamente, cabendo às empresas e ao Estado adotarem medidas de prevenção e de precaução, uma vez que os prejuízos decorrentes desse adoecimento atingem os trabalhadores, seus familiares, as empresas e a já combatida Previdência Social. (MELO, 2019).

Diante disso, preleciona-se que há falta de efetividade das normas, pelo contrário, elas estão previstas pelo legislador, mas algumas delas se limitam à isso. Somente há previsão, sem que haja a sua aplicabilidade. É o caso da Convenção 140, da Organização Internacional do Trabalho.

4.2 Sobrecarga social imposta ao trabalhador estudante e os intervalos intrajornada e interjornada

A relevância desse tema é concernente ao intuito desse trabalho, pois se trata do principal motivo que traz à reflexão a (in) possibilidade de concessão de uma licença remunerada para estudos ao trabalhador estudante, haja vista a sobrecarga a qual o mesmo submete-se para conseguir cursar o ensino superior.

Nesse tocante, discute-se sobre as condições de trabalho e a necessidade do trabalhador, frente a um biênio necessidade \times possibilidade, para evidenciar o mérito da Convenção 140, da Organização Internacional do Trabalho, ao prescrever sobre a concessão de uma licença remunerada ao trabalhador estudante, com fins educativos e por prazo determinado.

Dessa forma, ao falar sobre a relevância social do trabalho, Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues, lecionam que esta,

refere-se à responsabilidade social da organização junto à comunidade. São as ações referentes à preservação do meio ambiente, oportunidade de emprego, atendimento das necessidades sociais de saúde, transporte, comunicação, educação, higiene. Essas ações desdobram-se na imagem da empresa na comunidade” (FRANÇA; RODRIGUES, 2013, p. 172).

Notável assim, a importância das empresas, haja vista os reflexos que jorram na sociedade. Isso, em decorrência dos atributos do direito privado de modo que, pode-se destacar, a maioria das pessoas está atrelada a alguma sociedade empresária, seja como empregado, como autônomo que presta serviços ou ainda os terceiros que fornecem produtos para o regular desenvolvimento das atividades empresariais.

Assim, é fundamental a existência do direito privado. É nele que se encontra respaldo para a regularização das relações sociais. Ademais, compete ao direito privado fazer uma valiosa ponderação e uso dos princípios norteadores do direito que alentam para uma sublime aplicação das normas, de forma a propiciar aos litigantes uma resposta mais próxima possível ao ideal para aquele caso em questão.

Dada importância, nos termos de Ricardo Nakahira, se define porque:

é por meio dos princípios que se opera o processo de constitucionalização do direito privado. A Constituição irradia os seus valores, através dos princípios, atingindo todo ordenamento jurídico, permitindo, inclusive, que novos valores sociais sejam integrados ao ordenamento civil (NAKAHIRA, 2015).

Dessa forma, observa-se que são os princípios que cumprem a função de ajustar a lei à concretude do caso, ocasionando assim, a obediência das leis infraconstitucionais às demais hierarquicamente superior, evitando a violação destas e possíveis inconstitucionalidades do ato.

Por ora, sublinha-se pela responsabilidade assumida pelo direito privado, onde compete a si ponderar pelos valores precípuos da sociedade moderna, de forma que possa existir igualdade material a todas as partes circunscritas pelo seu regramento. Cabendo, pois, viabilizar à parte hipossuficiente da relação privada, meios de colocá-la em patamar igualitário com a outra parte que, por ocasião, é hipersuficiente, dispondo de melhores condições econômicas e sociais.

Assim sendo, nos ditames de Nakahira,

Descortina-se a chamada socialização do direito privado, ou seja, esse ramo do direito passa a sofrer influência dos valores da solidariedade, com a crescente preocupação com a parte mais fraca. Ampliam-se as hipóteses de restrição à autonomia privada, impostas pela legislação e jurisprudência, a partir de interpretação das cláusulas gerais e da aplicação dos direitos fundamentais (NAKAHIRA, 2015).

De tal modo, evidencia-se o compromisso do empregador frente ao trabalhador estudante e à sociedade, pois sendo sua atividade empresarial regulada pelo direito privado, sem prejuízo das demais normas, acarreta no dever de melhor prover o desenvolvimento social, na proporção de suas forças e competências.

Nesse mesmo pensar, seguem as peculiaridades dos intervalos interjornada e intrajornada que, priorizando a saúde, segurança, higiene e a necessidade de descanso do

trabalhador, se destinam a salvaguardar período suficiente para cumprimento das referidas necessidades básicas do ser humano.

Há que se ressaltar também, que os intervalos intrajornada e interjornada estão destinados ao descanso e revitalização do trabalhador. “Existem vários intervalos previstos na legislação e que devem ser concedidos aos empregados, cujo fim é a restauração de suas energias física e psíquica” (VECCHI, 2010, p. 146). Dentre eles estão, o intervalo interjornada que, ainda conforme Ipojucan Demétrius Vecchi (2010, p. 146), é aquele entre duas jornadas diárias de trabalho e, o outro, é o intervalo intrajornada, que é concedido dentro da mesma jornada diária de trabalho.

Nos preceitos do autor supracitado, o intervalo interjornada está previsto nos artigos 66 e 67, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde o empregado faz jus a um descanso consecutivo de, no mínimo, 11 (onze) horas entre o fim de uma jornada e o início de outra. O intervalo intrajornada possui algumas formas de aplicação, previstas taxativamente na CLT, a depender da carga horária a que o trabalhador está submetido, “outrossim, em virtude de essas normas se caracterizarem como de ordem pública por terem por objeto questões ligadas à saúde e segurança dos trabalhadores, a jurisprudência, com razão, não tem admitido a flexibilização dos intervalos” (VECCHI, 2010, p. 149).

A Lei 13.467/17, nomeada de Reforma Trabalhista, trouxe uma alteração quanto ao não cumprimento do intervalo intrajornada, prevista no art. 71, § 4º, da CLT, porém o restante continua com a antiga redação, sendo o intervalo em questão regulado pelo art. 71, da CLT.

De acordo com as exposições suprarreferidas, amoldando-as especificamente à rotina do trabalhador estudante, é perceptível que o legislador não criou esses intervalos como forma de oportunizar ao trabalhador estudante tempo para estudar, legislou impondo tempo necessário para saúde, segurança e descanso do mesmo. Diante disso, os intervalos não conseguem alcançar sua função social e atender ao melhor interesse do trabalhador.

Ademais, o obreiro resta prejudicado, pois se quer buscar melhorias na sua qualidade de vida, terá de se desgastar a curto prazo (quatro ou cinco anos) e, posteriormente, talvez consiga sua recompensa, estando sujeito a ter como tal, alguns problemas de saúde, onde terá de trabalhar no exercício da sua profissão para pagar medicamentos e tratamentos psicológicos, em decorrência da época em que laborava durante o dia, estudava durante os intervalos ante mencionados, para poder prestar provas teóricas na faculdade à noite e não usufruía do descanso necessário.

Logicamente, não se trata de importunar, querer responsabilizar, cobrar mudanças somente do empregador. Ocorre que o empregador é a parte da relação em questão que tem prerrogativas em seu desfavor, obrigando-o a cumpri-las (Convenção 140, da OIT) e, por outro lado, há a Universidade que desfruta do Princípio constitucional da Autonomia Universitária, garantindo-lhe a livre disposição do seu Regimento Interno e a legitimando para aplicar as avaliações em uma única semana.

Diante disso, cumpre frisar que, em não havendo colaboração do empregador de forma a conceder uma licença remunerada ao trabalhador estudante, a possível solução seria o obreiro deixar de cursar o ensino superior. No entanto, para Ricardo Jahn (2019), ao privilegiar

[...] o lado econômico das relações em detrimento do lado social, [se] está em desacordo com os dispositivos constitucionais e legais que regulam a matéria, ensejando uma resposta no que se refere à proteção do meio ambiente e a saúde do trabalhador, considerando as “novas” relações de trabalho (JAHN, 2019).

Razão pela qual, evidencia-se a prevalência dos direitos sociais e individuais fundamentais sobre o direito econômico, pois no caso em questão, ao se privar o obreiro de desfrutar do seu direito social à educação, descanso e lazer, viola-se também o princípio da dignidade da pessoa humana, forte no rol dos direitos individuais fundamentais da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

O trabalho e o meio ambiente do trabalho têm relação direta [sic] com a saúde e segurança do trabalhador, uma vez que diz respeito à dignidade da pessoa humana, mais especificamente à dignidade do trabalhador no seu ambiente de trabalho (JAHN, 2019).

Dessa forma, é impreterível a adequação da empregadora às necessidades educacionais do trabalhador estudante, haja vista seu dever social de proporcionar um meio ambiente de trabalho equilibrado, seguro e saudável, pois ao “violiar o meio ambiente natural ou do trabalho configura violação a toda essa rede de direitos e de garantias indissociavelmente interligados” (RENAULT; SIMÕES NETO, 2013, p. 102). Nesse tocante,

[...] não restam dúvidas, portanto, de que os direitos sociais se aplicam às relações privadas e que tal vinculação já se dá de forma indireta. Essas disposições normativas indicam a correponsabilidade [sic] na concretização dos direitos sociais, não exime o dever estatal, mas conclama a participação dos agentes privados (LIMA, 2012).

Conclui-se, portanto que, para a sobrecarga social imposta ao trabalhador estudante, bem como para o “desvio de função” dos intervalos intrajornada e interjornada, há solução. Sendo esta, plausível e perfeitamente aplicável na prática, bastando somente a cooperação dos empregadores.

4.3 (In) possibilidade do trabalhador estudante ser dispensado do trabalho mediante uma licença remunerada frente aos direitos fundamentais

A relevância desse tema se norteia por um conjunto de regramentos que lecionam pela concessão de um meio ambiente de trabalho desenvolvido e seguro, garantindo ao trabalhador a realização de suas virtudes e concretização de seus sonhos, inclusive, fora do trabalho, haja vista a projeção que a vida laboral faz nas relações sociais.

Dentre essas normas, está o caráter supralegal das Convenções Internacionais ratificadas e promulgadas pela República Federativa do Brasil. Assim sendo, tem-se que estas normas internacionais, uma vez internalizadas no ordenamento jurídico brasileiro, tem natureza supralegal, ou seja, estão hierarquicamente acima das normas infraconstitucionais, mas abaixo da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB).

Em havendo internalização ao ordenamento jurídico pátrio pelo rito do artigo 5º, § 3º, da CRFB, essas normas internacionais terão força de Emenda Constitucional, ou seja, equivalência às normas previstas na CRFB.

Assim sendo, a Convenção 140, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que prevê a concessão de uma licença remunerada ao trabalhador estudante em dias de provas da faculdade é, hierarquicamente, superior ao Precedente Normativo nº 70, do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ainda, a referida Convenção fora internalizada ao ordenamento jurídico brasileiro com a sua promulgação, em 1994, enquanto que o Precedente supracitado fora criado em 1992.

Nesse tocante, há de se destacar que a Convenção prevalece sobre o Precedente por dois motivos: primeiro, pela hierarquia das normas, em decorrência da supralegalidade da Convenção, enquanto que o Precedente é norma infraconstitucional; segundo, pelo Princípio constitucional da lei posterior que revoga a anterior, tendo em vista que o Precedente foi criado em 1992 e a Convenção, ratificada e promulgada pelo Brasil, em 1994. Restando, portanto, a revogação tácita da referida instrução normativa.

Não obstante, é de se evidenciar o Princípio da proibição de retrocesso social que, presente em nosso ordenamento jurídico, vem corroborar com esse trabalho. Desse modo, preleciona-se que não se pode retroagir nos direitos já conquistados pelo trabalhador, somente sendo possível a mudança legislativa para melhor, não se admitindo *reformatio in pejus*. Nesse sentido, conforme preceitua Luiz Otávio Linhares Renault e Eduardo Simões Neto,

A ascensão de determinadas fontes de Direito, tais como a Lei, assim como o contrato, cuja liberdade tanto se prega, constituem os espaços típicos de exercitação, afirmação e expansão do Direito do Trabalho, que tem vocação para lutar contra os dogmas do ultraliberalismo econômico, assim como da liberdade jurídica (RENAULT; SIMÕES NETO, 2013, p. 103).

Ademais, pode-se dizer que o Princípio da proibição de retrocesso social se equipara ao Princípio da segurança jurídica, uma vez que àquele não admite mutação pejorativa na legislação já vigente, enquanto este, não tolera a mudança legislativa de forma surpresa. Já ambos, preceituam como sendo vedada a violação ao direito adquirido, a coisa julgada e ao ato jurídico perfeito. Dessa forma, Ingo Wolfgang Sarlet, dispõe da seguinte maneira:

Com efeito, desde logo se verifica que a já mencionada garantia constitucional dos direitos adquiridos, dos atos jurídicos perfeitos e da coisa julgada, assim como as demais limitações constitucionais de atos retroativos ou mesmo as garantias contra restrições legislativas dos direitos fundamentais, constituem uma decisão clara do constituinte em prol de uma vedação do retrocesso pelo menos nestas hipóteses (SARLET, 2006).

Seguindo nesse mesmo sentido, preleciona-se também outro princípio constitucional, o Princípio da dignidade da pessoa humana, disposto no artigo 1º, inciso III, da CRFB e que é a base do sistema jurídico brasileiro como um todo. Luiz Otávio Linhares Renault e Eduardo Simões Neto, ao citarem Gabriela Neves Delgado, propuseram que a vida digna está interligada a um trabalho também digno, de modo que não haverá trabalho sublime sem garantias e preservação aos direitos fundamentais.

Não há como se concretizar o direito à vida digna se o homem não for livre e tiver acesso ao direito fundamental ao trabalho também digno. Da mesma forma, não há possibilidade real do exercício do trabalho digno se não houver verdadeira preservação do direito fundamental à vida humana digna (DELGADO apud RENAULT; SIMÕES NETO, 2013, p. 102).

Por isso que a CRFB já previa, em seu artigo 6º, as garantias sociais e fundamentais ao ser humano, sendo estas as necessidades mínimas do homem, não podendo este, ser

submetido a condições de vida inferiores às disciplinadas no referido fundamento legal, nem mesmo ter reduzidos ou suprimidos tais direitos.

Nesse tocante, é que se percebe a importância do Direito do Trabalho, protegendo o trabalhador das arbitrariedades do empregador, pois o obreiro leva consigo, para o ambiente de trabalho, tudo que é inerente à sua vida e, principalmente, esta, a vida. Razão pela qual, se faz fundamental a concessão de um meio ambiente de trabalho íntegro, seguro e que atenda às necessidades do obreiro. De modo que

O trabalhador carrega consigo para o ambiente de trabalho uma série de *bens de grande importância*, [...] como a vida, a saúde, o nome, a intimidade, a integridade física e moral e a dignidade, na qual se inclui a felicidade. E todos esses bens possuem ampla proteção constitucional, dentro do ambiente de trabalho e fora dele (RENAULT; SIMÕES NETO, 2013, p. 102). (grifo do autor).

Não suficiente, coopera com tal afirmativa o Princípio da proteção, presente no Direito do Trabalho, visando normatizar as relações laborais e equilibrá-las, haja vista a hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador. Dessa forma, “o direito do trabalho tem por fundamento e finalidade última a melhoria da condição social do trabalhador” (SCHIAVI, 2013, p.474), bem como nivelar as desigualdades existentes entre empregado e empregador.

Assim, o autor supramencionado, ao citar Américo Plá Rodriguez, dispôs que “o legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável” (RODRIGUEZ apud SCHIAVI, 2013, p. 474).

De igual forma, sobrevêm outros dois princípios, quais sejam, o da Norma mais favorável e o da Condição mais benéfica que, seguindo o mesmo viés do Princípio da proteção, visam equiparar a relações laborais de forma a proporcionar a igualdade material no contrato de trabalho de forma que, ocorrendo conflito de normas, deverá prevalecer aquela que melhor favoreça o trabalhador.

Assim sendo, quanto ao conflito de disposições legais existentes entre a Convenção 140, da OIT e o Precedente Normativo nº 70, do TST, por exemplo, deve prevalecer a mais benéfica aos interesses e necessidades do obreiro.

Nesse mesmo sentido, segue o Princípio do *in dubio pro operario*, onde a interpretação da norma deve ser sempre em favor do trabalhador, nunca *in malam partem*.

Ademais, a CRFB tratou de disciplinar os direitos mínimos dos trabalhadores urbanos e rurais, visando dar maior respaldo aos vínculos empregatícios. O referido artigo, “traz

explícita preocupação com a saúde do trabalhador e com o meio ambiente de trabalho, determinando a redução dos riscos trabalhistas [...]” (RENAULT; SIMÕES NETO, 2013, p. 101).

Não suficiente, embora havendo ciência de que o estágio não é considerado como vínculo de labor, destaca-se, por amor ao tema, que o estagiário, nos dias de prova, tem sua carga horária reduzida de, no mínimo, à metade, sem prejuízo de seus benefícios remuneratórios, com o intuito de garantir o seu bom desempenho nos estudos, conforme disposto no artigo 10, § 2º, da Lei 11.788/2008.

Dessa forma, com base no Princípio da Isonomia, forte no artigo 5º, *caput*, da CRFB, entende-se ser possível a dispensa do trabalhador estudante nos dias de avaliações da faculdade por, pelo menos, meio turno, de forma similar ao estagiário, de maneira que o estudante que labore para pessoa jurídica de direito privado, não seja tratado de forma diversa do estagiário que trabalha em órgão concedente de estágio.

Ainda, nessa mesma linha, observa-se o artigo 170, da CRFB, que se ateve a determinar que a ordem econômica deve se fundar na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com o propósito de assegurar a todos envolvidos, uma existência digna, de acordo com os ditames da justiça social (RENAULT; SIMÕES NETO, 2013, p. 101).

Entretanto, em consulta a decisões jurisprudenciais, constata-se que não há efetiva aplicabilidade dos referidos diplomas legais, assim como naquilo que concerne à Convenção 140, da OIT, de modo que há aplicação do Precedente Normativo nº 70, do TST quando o pleito litigioso versa sobre a possibilidade de se conceder uma licença remunerada ao trabalhador estudante.

PEDIDO: Concede-se licença, sem prejuízo da remuneração, para estudantes, no período que tiver de prestar provas no curso que frequenta, nos dias de prova para o curso supletivo e/ou vestibular, ou mesmo para prestar exames em concurso público, desde que avisado o patrão com 48(quarenta e oito) horas de antecedência.

[...]

VOTO: Deferir o pedido contido no *caput*, nos termos da decisão revisanda, que reproduz o Precedente Normativo nº 70 do TST, ficando a cláusula assim redigida: ABONO DE PONTO PARA O EMPREGADO ESTUDANTE. Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o patrão com 72 horas de antecedência e mediante comprovação. Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT (RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional da 4ª Região, Recurso n. 0020050-89.2015.5.04.0000, Relator Juraci Galvão Júnior). (grifo do autor).

Nessa senda, percebe-se que não há efetividade das normas de caráter supralegal, nem mesmo controle difuso de constitucionalidade, haja vista estar sendo aplicado, na prática,

instrução normativa que, em nosso entender, está duplamente revogada tacitamente, pelos fundamentos já mencionados.

Por todo o exposto, discorre-se sobre a exordial necessidade de readequação na aplicação das normas, de modo que se está a dar eficácia à norma menos benéfica ao trabalhador quando, por outro lado, existe legislação mais favorável e que evidencia ser perfeitamente aplicável a concessão de uma licença remunerada ao trabalhador estudante nos dias de prova/avaliação da faculdade.

Legislação esta, que vai ao encontro das necessidades do trabalhador estudante e está de acordo com os direitos fundamentais previstos no ordenamento jurídico brasileiro, em especial, na Convenção Internacional 140, da Organização Internacional do Trabalho, na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho, assim como na doutrina, sendo esta, defendida por renomados autores, conforme citações ante mencionadas.

CONCLUSÃO

A presente Monografia Jurídica versou sobre a (in) possibilidade de se conceder uma licença remunerada para estudos ao trabalhador estudante em dias de provas/avaliações da faculdade. Tema este, que leva em consideração um conflito de normas no ordenamento jurídico brasileiro, qual seja, a contraposição existente entre a previsão legal da Convenção 140, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Precedente Normativo nº 70, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Referida Convenção, dispõe que é dever do empregador conceder ao trabalhador estudante uma *licença remunerada*, com fins educativos e por período determinado, mediante comprovação da necessidade, sem prejuízo da remuneração e demais benefícios.

Já o Precedente Normativo nº 70, do TST, estipula a concessão de uma *licença não remunerada*, mediante comprovação e aviso ao empregador com, no mínimo, 72 horas de antecedência.

Assim sendo, no decorrer do presente trabalho, buscou-se evidenciar a égide da mencionada Convenção em relação aos interesses e necessidades do trabalhador estudante, bem como sua hierarquia legislativa frente à instrução normativa do TST.

Dada importância desse tema, se fundamenta no Recurso Extraordinário 466.343-1/SP, que instituiu o caráter supralegal às Convenções Internacionais ratificadas e promulgadas pela República Federativa do Brasil. Assim como, nos princípios constitucionais e trabalhistas prevaletentes no vínculo laboral.

Ademais, destacaram-se as consequências à saúde física e psíquica do trabalhador estudante quando submetido à extensa jornada diária de trabalho e estudo, assim como a violação aos direitos fundamentais à saúde, lazer e educação, tendo em vista que a rotina de trabalho e estudos é tida como desgastante, sendo poucos os que conseguem suportá-la. Em especial, quando há exigência, por parte da Universidade, de que o aluno preste as avaliações da faculdade em um só período, isto é, todas as provas em uma única semana.

Nessa senda, ressaltou-se a liberdade da Universidade de dispor em seu Regimento Interno que as avaliações sejam realizadas em um só período, tendo em vista que está amparada pelo Princípio constitucional da Autonomia Universitária, previsto no artigo 207, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB), garantindo a autonomia didático-científica, administrativa, patrimonial e de gestão financeira.

Assim sendo, ao pensar se há possibilidade de se conceder uma licença remunerada para estudos ao trabalhador estudante, que labore para pessoa jurídica de direito privado, perfazendo jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, restando somatização e fadiga ao organismo, assim como a redução de seu desenvolvimento acadêmico e laboral, evidencia-se que sim, é possível, lícito e dever do empregador concedê-la. Senão vejamos:

No decorrer do presente estudo, demonstrou-se a prevalência da Convenção 140, da OIT, sobre o Precedente Normativo nº 70, do TST, pois se percebe que a referida instrução normativa está duplamente revogada: primeiro, em decorrência da hierarquia das normas e, segundo, pelo critério da lei posterior que revoga a anterior.

Isso, porque a Convenção possui caráter supralegal enquanto a instrução normativa é norma infraconstitucional e, quanto ao segundo critério, pelo fato de a mencionada Convenção ter sido ratificada e promulgada pela República Federativa do Brasil, no ano de 1994, enquanto o Precedente fora editado em 1992.

Dessa forma, a previsão legal vigente no ordenamento jurídico brasileiro preleciona que deve haver a concessão de uma *licença remunerada*, com fins educativos e mediante comprovação da necessidade, ao trabalhador estudante, em dias de provas/avaliações da faculdade, sem prejuízo de sua remuneração e demais benefícios percebidos no decorrer do vínculo contratual de trabalho.

Ainda, na Constituição da República Federativa do Brasil há previsão legal, no artigo 207, dispondo sobre a legitimidade de a Universidade estipular seu Regimento Interno, o que torna lícito, à mesma, instituir o período de provas em uma única semana.

Ademais, a doutrina ressalta os danos causados à saúde física e mental do trabalhador submetido à extensa jornada diária, tendo em vista que não resta disponibilidade de tempo para se dedicar ao descanso e lazer, de forma que não ganha efetividade o disposto no artigo 6º, da CRFB.

Nesse sentido, a doutrina defende pelo dever do empregador em fornecer um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, atendendo as especificidades de cada trabalhador, de modo que o mesmo possa se desenvolver e concretizar seus objetivos de ascensão, tanto na vida laboral quanto fora dela, haja vista que o meio ambiente de trabalho ao qual o obreiro está inserido, projeta seus reflexos para além da infraestrutura da empresa.

Desse modo, por todo o exposto, revela-se perfeitamente aplicável o disposto na Convenção 140, da Organização Internacional do Trabalho, de forma a conceder uma *licença remunerada* ao trabalhador estudante nos dias de provas/avaliações da faculdade.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, José Carlos Evangelista; LEHFELD, Lucas de Souza. Os tratados internacionais de direitos humanos no âmbito da emenda constitucional 45/2004. *Revista dos Tribunais online*. 2006. Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/search/run>>. Acesso em: 03 nov. 2018.

BARROSO, Luis Roberto. In: COSTA, Eliane Romeiro; CARVALHO, Osvaldo Ferreira. O princípio da proibição de retrocesso social no atual marco jurídico-constitucional brasileiro. *Revista dos Tribunais online*. 2011. Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc50000016a1e6292ae06800eaa&docguid=I3244a6903e5f11e09ce30000855dd350&hitguid=I3244a6903e5f11e09ce30000855dd350&spos=2&epos=2&td=2095&context=10&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em 14 abr. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 01 abr. 2018.

_____. Decreto nº 1.258, de 29 de setembro de 1994. *Promulga a Convenção nº 140, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Licença Remunerada para Estudos, concluída em Genebra, em 24 de junho de 1974*. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_140.html>. Acesso em: 10 jun. 2018.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das leis do trabalho compilada*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452compilado.html>. Acesso em: 01 abr. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Ação direta de inconstitucionalidade nº 1480-3/DF MC*. Relator Ministro Celso de Mello, Tribunal Pleno, 1997. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347083>>. Acesso em: 13 maio 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Ação direta de inconstitucionalidade nº 5240/SP*. São Paulo. Relator Ministro Luiz Fux, Tribunal Pleno, 2015. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10167333>>. Acesso em: 12 maio 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Aplicação das súmulas no STF*. 2008. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1268>>. Acesso em: 13 maio 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Habeas Corpus* nº 95967. Relatora Ministra Ellen Gracie, Segunda Turma, 2008. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1268>>. Acesso em 19 maio 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Recurso extraordinário* nº 466343-1/SP. São Paulo. Relator Ministro Cezar Peluso. Voto do Ministro Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, 2008. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf>>. Acesso em: 12 maio 2018.

_____. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. *Apelação Cível* nº 70035725316. Relator Desembargador Sylvio José Costa da Silva Tavares. 6ª Câmara Cível, 2014. Disponível em: <http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=Apela%C3%A7%C3%A3o+C%C3%ADvel+N%C2%BA+70035725316%2C+Sexta+C%C3%A2mara+C%C3%ADvel%2C+Tribunal+de+Justi%C3%A7a+do+RS%2C+Relator%3A+Sylvio+Jos%C3%A9+Costa+da+Silva+Tavares%2C+Julgado+em+10%2F12%2F2014&proxystylesheet=tjrs_index&client=tjrs_index&filter=0&getfields=* &aba=juris&entsp=a__politica-site&wc=200&wc_mc=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&ud=1&sort=date%3AD%3AS%3Ad1&as_qj=&site=ementario&as_epq=&as_oq=&as_eq=&as_q=+#main_res_juris>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (1. Região). *Recurso Ordinário* nº 0000807-56.2012.5.01.0063. Relator Desembargador Angelo Galvão Zamorano (Juiz convocado). 10ª Turma, 2013. Disponível em: <<https://bdigital.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/494703/00008075620125010063%2315-07-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y&themepath=PortalTRT1/>>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). *Recurso ordinário* nº 00106666220155010008. Relator Desembargador Rildo Albuquerque Mousinho de Brito. Terceira Turma, 2017. Disponível em: <<https://bdigital.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/956357/00106666220155010008-DOERJ-06-10-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y&themepath=PortalTRT1/>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). *Recurso ordinário* nº 0010714-22.2015.5.01.0040. Relator Desembargador Marcelo Antero de Carvalho. Décima Turma, 2016. Disponível em: <<https://bdigital.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/836704/00107142220155010040-DOERJ-29-11-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y&themepath=PortalTRT1/>>. Acesso em: 10 nov. 2018

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (1. Região). *Recurso Ordinário* nº 00864-2004-341-01-00-8. Relatora Desembargadora Rosana Salim Villela Travesedo. 6ª Turma, 2007.

Disponível em:

<<https://bdigital.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/116832/00864007320045010341%2323-10-2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y&themepath=PortalTRT1/>>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). *Recurso Ordinário* nº 0010991-37.2014.5.03.0163. Relator Vitor Salino de Moura Eça. 4ª Turma, 2015. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=867>>. Acesso em: 14 abr. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). *Recurso Ordinário* nº 0010993-61.2017.5.03.0014. Relator Marco Antonio Paulinelli Carvalho. 11ª Turma, 2019. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=807>>. Acesso em: 14 abr. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). *Seção de dissídios coletivos* nº 0020050-89.2015.5.04.0000 DC. Relator Desembargador Juraci Galvão Júnior. 201. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/SWYqpvx7FreC7_E1HpBW3Q?&tp=abono+de+ponto.+precedente+70%2C+do+tst>. Acesso em: 21 maio 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). *Seção de dissídios coletivos* nº 0020233-94.2014.5.04.0000 DC. Relatora Desembargadora Tania Rosa Maciel de Oliveira. 2015.

Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/jct_zmLuNVsN8m03WCH7zQ>. Acesso em: 10 nov. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). *Seção de dissídios coletivos* nº 0021209-67.2015.5.04.0000 DC. Porto Alegre. Relatora Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez. 2017. Disponível em:

<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/umyi9tZ3gj1fR6XZwvGm1g>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). *Seção de dissídios coletivos* nº 0021211-37.2015.5.04.0000 DC. Porto Alegre. Relatora Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse. 2017. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/spC1AT-4N7I5bPEU7ftl8w>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (5. Região). *Recurso Ordinário* nº 0000432-22.2015.5.05.0101. Relatora Desembargadora Margareth Rodrigues Costa. 2ª Turma, 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (5. Região). *Recurso Ordinário* nº 0000669-58.2013.5.05.0511. Relator Desembargador Paulino Couto. 5ª Turma, 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Precedentes Normativos*. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN70>. Acesso em: 12 maio 2018.

BRIANEZI, Katy. Há diferença entre súmulas, orientações jurisprudências e precedentes normativos? *Jusbrasil*. 2008. Disponível em: <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/99217/ha-diferenca-entre-sumulas-orientacoes-jurisprudenciais-e-precedentes-normativos-katy-brianezi>>. Acesso em: 13 maio 2018.

CALGARO, Gerson Amauri. O direito privado como meio de efetivação dos direitos fundamentais. *Revista dos Tribunais online*. 2011. Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9b0000016a3d78ee2e771864b3&docguid=Id5e0e510f25211dfab6f010000000000&hitguid=Id5e0e510f25211dfab6f010000000000&spos=1&epos=1&td=5&context=49&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 20 abr. 2019.

COSTA, Eliane Romeiro; CARVALHO, Osvaldo Ferreira. O princípio da proibição de retrocesso social no atual marco jurídico-constitucional brasileiro. *Revista dos Tribunais online*. Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc50000016a1e6292ae06800eaa&docguid=I3244a6903e5f11e09ce30000855dd350&hitguid=I3244a6903e5f11e09ce30000855dd350&spos=2&epos=2&td=2095&context=10&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em 14 abr. 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. *Revista dos Tribunais online*. 2012. Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a0000016728da0dc185cff50f&docguid=I3cad3c101f3511e28af1010000000000&hitguid=I3cad3c101f3511e28af1010000000000&spos=1&epos=1&td=243&context=178&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 18 nov. 2018.

DELGADO, Gabriela Neves apud RENAULT, Luiz Otávio Linhares; SIMÕES NETO, Eduardo. Direito do trabalho e desenvolvimento sustentável: um diálogo provável. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). *Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. Princípios especiais do direito individual do trabalho - núcleo basilar. *Revista dos tribunais online*. 2012. Disponível em:

<<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a0000016a3bb422259acad4f5&docguid=I5d2c1ff01cd911e28077010000000000&hitguid=I5d2c1ff01cd911e28077010000000000&spos=1&epos=1&td=1702&context=14&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 20 abr. 2019.

DERBLI, Felipe. In: COSTA, Eliane Romeiro; CARVALHO, Osvaldo Ferreira. O princípio da proibição de retrocesso social no atual marco jurídico-constitucional brasileiro. *Revista dos Tribunais online*. 2011. Disponível em:

<<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc50000016a1e6292ae06800eaa&docguid=I3244a6903e5f11e09ce30000855dd350&hitguid=I3244a6903e5f11e09ce30000855dd350&spos=2&epos=2&td=2095&context=10&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em 14 abr. 2019.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4. ed. 6. reimp. São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522464517/cfi/4!/4/4@0.00:19.8>>. Acesso em: 11 maio 2019.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Sentido ontológico do princípio da dignidade da pessoa humana e o trabalhador. *Revista dos Tribunais online*. 2006. Disponível em: <

<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc600000169fddba2af257dacad9&docguid=Ia88eb170f25511dfab6f010000000000&hitguid=Ia88eb170f25511dfab6f010000000000&spos=2&epos=2&td=4000&context=5&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 31 mar. 2019.

GARBIN, Ana Lúcia. *TST edita novo precedente para os dissídios coletivos*. Disponível em: <<http://www.obinoadogados.com.br/clipping/infjun1102.htm>>. Acesso em: 13 maio 2018.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *O princípio da proporcionalidade no direito educacional*. Passo Fundo: UPF, 2003.

JAHN, Ricardo. Saúde e segurança do trabalhador e “novas” relações de trabalho. *Revista dos Tribunais online*. 2019. Disponível em:

<<https://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/widgetshomepage/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc60000016ab852d79887bc8539&docguid=Ia5210020fd0411e8977301000000000&hitguid=Ia5210020fd0411e89773010000000000&spos=5&epos=5&td=38&context=133&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 14 maio 2019.

KELSEN, Hans. In: CALGARO, Gerson Amauri. O direito privado como meio de efetivação dos direitos fundamentais. *Revista dos Tribunais online*. 2011. Disponível em:

<<https://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9b0000016a3d78ee2e771864b3&docguid=Id5e0e510f25211dfab6f010000000000&hitguid=Id5e0e510f25211dfab6f010000000000&spos=1&epos=1&td=5&context=49&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 20 abr. 2019.

LIMA, Jairo Néia. Sociabilidade horizontal: a eficácia dos direitos fundamentais sociais nas relações entre particulares. *Revista Consultor Jurídico*. 2012. Disponível em:

<<https://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/widgetshomepage/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc60000016acbf69ae7781fe266&docguid=Ie1c8b400bb2011e183e700008517971a&hitguid=Ie1c8b400bb2011e183e700008517971a&spos=16&epos=16&td=26&context=14&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 18 maio 2019.

MACÊDO, Kátia. In: MELO, Raimundo Simão. Transtornos mentais estão cada vez mais presentes no trabalho. *Revista Consultor Jurídico*. 2019. Disponível em: <

<https://www.conjur.com.br/2019-mar-08/reflexoes-trabalhistas-transtornos-mentais-cada-vez-presentes-trabalho>>. Acesso em: 09 mar. 2019.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 11 ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 948-959. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530979423/cfi/6/68!/4@0:0>>. Acesso em: 27 maio 2018.

MELO, Raimundo Simão. Transtornos mentais estão cada vez mais presentes no trabalho.

Revista Consultor Jurídico. 2019. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2019-mar-08/reflexoes-trabalhistas-transtornos-mentais-cada-vez-presentes-trabalho>>. Acesso em: 09 mar. 2019.

MOLINA, André Araújo. *Teoria dos princípios trabalhistas: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2013. p. 75-232. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522479658/cfi/4!/4/2@100:0.00>>. Acesso em: 07 abr. 2019.

MOREIRA, Eduardo Ribeiro; BUNCHAF, Maria Eugenia. A eficácia direta dos direitos fundamentais nas relações entre particulares. *Revista dos Tribunais online*. 2015. Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9b0000016a3d7e39f6e7d64880&docguid=I690c7890a42f11e39b78010000000000&hitguid=I690c7890a42f11e39b78010000000000&spos=1&epos=1&td=4000&context=92&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 20 abr. 2019.

NAKAHIRA, Ricardo. Eficácia horizontal dos direitos sociais prestacionais: educação e saúde. *Revista dos Tribunais online*. 2015. Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/widgetshomepage/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc60000016ab80b303d90746a1e&docguid=Ifdd8c8b013fb11e5af3d010000000000&hitguid=Ifdd8c8b013fb11e5af3d010000000000&spos=22&epos=22&td=26&context=36&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 14 maio 2019.

PENIDO, Laís de Oliveira. *Saúde mental no trabalho: um direito humano fundamental no mundo contemporâneo*. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/amp/22580715-Saude-mental-no-trabalho-um-direito-humano-fundamental-no-mundo-contemporaneo.html>>. Acesso em: 01 abr. 2018.

PEREZ, Pedro Vinícius. O que é súmula, orientação jurisprudencial e precedente normativo. *Jusbrasil*. 2016. Disponível em: <<https://perez.jusbrasil.com.br/artigos/369461275/o-que-e-sumula-orientacao-jurisprudencial-e-precedente-normativo>>. Acesso em: 04 nov. 2018

RACY, Vivien. Efetivação da dignidade da pessoa humana e as cláusulas gerais. *Revista dos Tribunais online*. 2011. Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9b0000016aae9ecad13f30c975&docguid=I2be46e50ef1411e0b3bd00008558bb68&hitguid=I2be46e50ef1411e0b3bd00008558bb68&spos=1&epos=1&td=3503&context=82&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 11 maio 2019.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; SIMÕES NETO, Eduardo. Direito do trabalho e desenvolvimento sustentável: um diálogo provável. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). *Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá apud SCHIAVI, Mauro. O processo do trabalho e o princípio protetor. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). *Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013.

SAKO, Emília Simeão Albino. A atuação dinâmica e eficiente dos sindicatos como garantia de realização dos direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores. *Revista dos Tribunais online*. 2012. Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9b00000167286a7da2991f3dd9&docguid=Ia3d515d02d4111e0baf30000855dd350&hitguid=Ia3d515d02d4111e0baf30000855dd350&spos=1&epos=1&td=1983&context=25&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 18 nov. 2018.

SALDANHA, Marcelo Bravo Cassales. Adaptabilidade de carreira em trabalhadores-estudantes do ensino superior. In: *UFRGS Lume repositório digital*. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2013. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/98291>>. Acesso em: 01 abr. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais e direito privado: notas sobre a influência da dogmática alemã dos direitos fundamentais, em especial a contribuição de Claus Wilhelm Canaris, no direito brasileiro. *Revista dos Tribunais online*. 2017. Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc600000166dd23c3b65ca4c5c2&docguid=I6be53d908e4611e781ed01000000000&hitguid=I6be53d908e4611e781ed01000000000&spos=1&epos=1&td=50&context=19&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 03 nov. 2018.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida; NASCIMENTO, Lauriene do. Flexibilização das normas trabalhistas como ônus da crise econômica: o trabalhador pagará a conta? *Revista dos Tribunais online*. 2016. Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a0000016728dfe5bdd9e2387f&docguid=I055a9c102f8c11e6af4901000000000&hitguid=I055a9c102f8c11e6af4901000000000&spos=1&epos=1&td=68&context=252&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 18 nov. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. Eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no direito constitucional brasileiro. *Revista dos Tribunais online*. 2006. Disponível em: <
<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/widgetshomepage/resultList/document?&src=r1&srguid=i0ad82d9a0000016ad203b4108d0b9afb&docguid=I7a21d850f25311dfab6f0100000000&hitguid=I7a21d850f25311dfab6f010000000000&spos=3&epos=3&td=4000&context=9&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 19 maio 2019.

SCHIAVI, Mauro. O processo do trabalho e o princípio protetor. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). *Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*. 2.ed. Passo Fundo: UPF, 2010.