

DESAFIOS E POTENCIALIDADES DE PARTICIPAÇÃO DA JUVENTUDE NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Daniel Ferrer de Almeida¹
Aleksandro do Nascimento²
Marina Cardoso Incao³
Robson Amadeu de Andrade⁴

Resumo

O presente artigo debate a importância da participação da juventude no processo negocial, tanto no sentido de defesa da classe trabalhadora quanto no potencial de sindicalização e de formação de novas lideranças sindicais. Dessa forma, o trabalho está estruturado a partir de três seções principais, como segue: (i) legislação trabalhista de defesa – e ataque – à juventude trabalhadora: CF/88, CLT, Lei de Aprendizagem e a “carteira de trabalho verde e amarela”; (ii) a inserção dos jovens no mercado de trabalho; (iii) negociação coletiva e possibilidade de cláusulas em defesa da juventude. A partir desse resgate histórico e jurídico, identifica-se um potencial estratégico de atuação da juventude no Movimento Sindical, bem como na conscientização e renovação dos agentes que constroem e mantêm as mais diversas instituições democráticas.

Palavras-chave: juventude; sindicato; negociação coletiva; políticas públicas.

Introdução

A necessidade de trazer a juventude trabalhadora para dentro das entidades sindicais certamente consiste hoje em um dos maiores desafios a ser superado pelo Movimento Sindical brasileiro. O problema é bastante complexo e repleto de nuances. Não é incomum lideranças sindicais responsabilizarem os próprios jovens pela “falta de interesse” na política e na luta sindical; por outro lado, também não é inusual entidades estudantis acusarem – com substancial razão – os sindicatos de não proporcionarem espaços e condições para a in-

¹ Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social (USP) e professor da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho.

² Técnico em Processamento de Dados, dirigente do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região e graduando em Ciências do Trabalho pelo DIEESE.

³ Bacharela em Letras (Português/Inglês) pela UNIFESP e graduanda em Ciências do Trabalho pelo DIEESE.

⁴ Dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos de Guarulhos e Região e graduando em Ciências do Trabalho pelo DIEESE.

corporação da juventude em suas instâncias. Para além dessa mais superficial discussão, que busca de maneira pouco produtiva encontrar “culpados”, tem-se ainda uma outra constatação preocupante, a juventude trabalhadora está cada vez mais distante das entidades sindicais, o que compromete o futuro da luta pela defesa de direitos e da própria democracia no país.

Partimos de uma constatação bastante objetiva. Segundo os dados da PNAD-Contínua, entre 2012 e 2019, a taxa de sindicalização no Brasil caiu de 16,1% para 11,2%; contudo, entre os jovens de 25 a 29 anos, a taxa foi de 15% para 8,2% e, entre os jovens de 19 a 24 anos, a sindicalização foi de 9,9% para 4,9%. A queda acentuada da taxa de sindicalização da juventude reflete o tamanho do desafio posto; não por acaso, os governos ultraliberais de Temer e Bolsonaro avançaram na retirada de direitos trabalhistas que atingem sobretudo esta parcela da população. A chamada “carteira de trabalho verde-amarela”⁵ prometia facilitar a contratação de jovens pela diminuição de encargos trabalhistas, quando na prática consistia em um “balão de ensaio” para o aprofundamento da precarização do trabalho no Brasil.

Pretendemos também explorar o potencial da negociação coletiva como via de inclusão da juventude no Movimento Sindical. Compete às entidades sindicais demonstrar para a juventude da base de representação que as conquistas firmadas nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) e nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) são fruto da histórica luta organizada da respectiva categoria profissional e não mera liberalidade do empresariado, reiterando inclusive que – diante da extinção da ultratividade promovida pela Reforma Trabalhista de 2017 – caso essas conquistas não sejam asseguradas no processo negocial, a categoria terá seus direitos rebaixados aos patamares mínimos estabelecidos pela Constituição Federal de 1988 e pela CLT. Por outro lado, a negociação coletiva pode possibilitar a construção de cláusulas que favoreçam a contratação de trabalhadores jovens⁶ pelos empregadores do setor de atividade econômica em questão, conforme veremos ao final do artigo.

Legislação trabalhista de defesa – e ataque – à juventude trabalhadora

Diversos são os dispositivos da legislação brasileira que visam proteger o trabalho da juventude ingressante no mercado de trabalho. A Constituição Federal de 1988, por exemplo, traz em seu Art. 7º, XXXIII, a “proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”⁷. A CLT, por sua vez, apresenta um conjunto de regras, no Capítulo IV

5 BRASIL. **Medida Provisória nº 905**, de 11 de novembro de 2019. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.

6 Em “trabalhadores jovens” leia-se sempre “trabalhadores e trabalhadoras jovens”.

7 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

(Da Proteção do Trabalho do Menor), que estabelecem os parâmetros mínimos para o trabalho da pessoa menor de idade, tal como define o Art. 403:

É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a freqüência à escola.⁸

Ainda nesse Capítulo, a CLT garante o intervalo interjornada de onze horas para o trabalho do menor (Art. 412), a totalização das horas de trabalho diárias quando realizadas em mais de um estabelecimento (Art. 414), além de proibir o trabalho em locais perigosos, insalubres ou que sejam “prejudiciais à sua moralidade” (Art. 405), tais como, “teatros de revista, cinemas, buates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos”, dentre outros elencados nas alíneas do §3º.

Neste contexto de incentivo ao ingresso da juventude no mercado de trabalho, a Lei de Aprendizagem ou Lei do Aprendiz (Lei nº 10.097/2000) obrigou as empresas a contratarem aprendizes matriculados nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, na proporção mínima de 5% e máxima de 15%, em funções que demandem formação profissional (Art. 429, CLT). A lei determina que os jovens aprendizes precisam ter idade entre 14 e 24 anos, de modo que a validade do contrato de aprendizagem requer a anotação na CTPS, matrícula e frequência escolar, caso o aprendiz não tenha concluído o ensino médio, sendo ainda garantido o “salário mínimo hora” (Art. 428, CLT).

O contrato de aprendizagem não poderá ser firmado por mais de dois anos, exceto na hipótese de o aprendiz ser pessoa com deficiência. Conforme o Art. 432 da CLT, “a duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada”, contudo a jornada poderá ser de oito horas para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental. Nesse sentido, a Lei de Aprendizagem tem como objetivo promover a formação técnico-profissional dos jovens, combinando educação básica com atividades práticas no ambiente de trabalho.

Todavia, nem toda legislação destinada ao trabalho da juventude avançou no sentido de proteger esses trabalhadores. A “Carteira de Trabalho Verde e Amarela”, implementada pelo Governo Bolsonaro através da MP 905/2019 (vigência encerrada), utilizava-se do pretexto da necessidade de elevar a empregabilidade dos jovens para criar novas modalidades de contratação precarizada. A MP 905 concedia incentivos fiscais aos empregadores que contratasse jovens na faixa etária dos 18 aos 29 anos com remuneração de até 1,5 salário mínimo.

⁸ O que, a princípio, poderia parecer positivo escondia o comprometimen-
8 BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

to de importantes direitos trabalhistas, visto que os trabalhadores contratados nesta modalidade teriam (i) a multa do FGTS reduzida para 20% (ao invés dos 40% assegurados pela legislação atual) na hipótese de demissão sem justa causa, (ii) a redução do repasse empresarial ao FGTS de 8% para 2% e (iii) a extinção da contribuição previdenciária patronal (hoje em 20%). A MP 905 previa, ainda, que o impacto orçamentário dessa medida sobre os cofres públicos seria compensado por uma tributação de 7,5% sobre o seguro-desemprego. A precarização proposta pela “Carteira de Trabalho Verde e Amarela” muito objetivamente retirava 20% dos patrões (a título de contribuição previdenciária) e onerava em 7,5% a conta dos desempregados.

Ocorre que o público-alvo dessa medida – trabalhadores jovens, entre 18 e 29 anos, com remuneração de até 1,5 salário-mínimo – apresenta uma taxa de rotatividade superior a 100%, ou seja, ao longo de um ano todos estes vínculos são substituídos ou recontratados. Dessa forma, a medida tinha um elevado potencial de impacto sobre todo o mercado de trabalho, consistindo em um balão de ensaio para acelerar a precarização das condições de trabalho em marcha desde a Reforma Trabalhista de 2017.

A inserção da juventude no mercado de trabalho

A relação entre juventude e mercado de trabalho comporta uma série de especificidades históricas, regionais e setoriais. Ou seja, ainda que possamos identificar elementos gerais que caracterizam a inserção dos jovens no mercado de trabalho, como, por exemplo, as taxas de desemprego estruturalmente superiores à média em geral (aproximadamente duas vezes maior), a compreensão dos fatores que marcam a desigualdade de acesso e permanência no emprego varia significativamente conforme a prévia situação socioeconômica da juventude considerada. De acordo com os dados da PNAD-Contínua (IBGE), a taxa de desemprego entre jovens de 18 a 24 anos no 1º trimestre de 2023 foi de 18%, enquanto a taxa de desocupação geral foi de 8,8%. No caso dos jovens entre 14 e 17 anos, a taxa de desemprego foi de 33,1%.

O primeiro gargalo enfrentado pela juventude no processo de transição escola-trabalho consiste na exigência de experiência e qualificação⁹. Naturalmente, o requisito de “experiência” para aqueles que procuram o primeiro emprego acaba impondo a aceitação de condições de trabalho rebaixadas e mal remuneradas. A falta de qualificação, por sua vez, se mostra presente sobretudo entre jovens de famílias de baixa renda, que – sem poder contar com o amparo financeiro familiar enquanto avançam em formações técnicas ou universitárias – precisam ingressar o quanto antes no mercado de trabalho para contribuir no sustento da própria família. Identificamos prontamente

9 DIEESE. **As transições escola-trabalho: alguns apontamentos para o debate sobre a reforma do ensino médio**. Nota Técnica Nº 164, novembro de 2016.

um “ciclo vicioso da pobreza” – como ficou conhecida a formulação atribuída à Gunnar Myrdal¹⁰ – em que a ausência de condições adequadas de ingresso no mercado de trabalho para a juventude acaba determinando a perpetuação de desigualdades estruturais da sociedade brasileira.

Para a lógica neoliberal de individualização extremada, conforme propõe Pierre Dardot e Christian Laval¹¹, os responsáveis pela precariedade das condições de trabalho seriam os próprios jovens, alcunhados de geração “nem-nem” (nem estudam e nem trabalham), quando, em verdade, – no contexto da retirada de direitos e da falta de oportunidades – deveriam ser melhor qualificados como “sem-sem” (sem estudo e sem trabalho)¹². O processo de desindustrialização e reestruturação produtiva, vivido pelo Brasil a partir da década de 1990, ampliou expressivamente a participação do setor de serviços na economia nacional, sendo justamente esse o segmento que liderou a absorção da mão de obra jovem.

Ocorre que o setor de serviços também apresenta maiores níveis de informalidade, menores remunerações, elevada rotatividade e pulverização dos postos de trabalho – a despeito das ocupações de alta qualificação em segmentos tecnológicos e informacionais. Na medida em que os jovens ocupam majoritariamente postos de trabalho no setor de serviços, tem-se que o potencial de mobilização e sindicalização desses trabalhadores (independente de um subjetivo balanço sobre seus graus de consciência de classe) se vê em algo fragilizado pela dispersão e atomização dos postos de trabalho.

Conforme os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS-MTE) – com recorte específico para o mercado de trabalho formal –, nos últimos dez anos a participação dos jovens entre 18 e 29 anos na indústria de transformação brasileira caiu de 38,3% em 2012 para 30,9% em 2021 (Tabela 01). A participação dos jovens dessa mesma faixa etária no setor de comércio e serviços (Tabela 02) também apresentou queda no decênio considerado, porém em uma proporção suavizada, de 41,9% para 35,6% (o que precisaria ser contrastado pelo ritmo de informalização). Partimos, portanto, de uma constatação objetiva que se identifica na própria estrutura produtiva, o encolhimento acelerado na participação da juventude em setores que historicamente favorecem o processo de sindicalização, dada a própria realidade de proximidade e concentração dos postos de trabalho na execução das funções.

10 MYRDAL, Gunnar. **Aspectos políticos da teoria econômica**. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

11 DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A Nova Razão do Mundo: Ensaio sobre a Sociedade Neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

12 ROCHA, Rosely. Jovens querem trabalhar, mas não têm oportunidades, diz DIEESE. **Democracia e Mundo do Trabalho**, fev. 2019.

Tabela 01 - Vínculos ativos e remuneração nominal média na indústria de transformação (CNAE Seção C), por faixa etária – Brasil, 2012 e 2021

Faixa Etária	2012			2021		
	Vínculos Ativos	Part. %	Remuneração Nominal Média	Vínculos Ativos	Part. %	Remuneração Nominal Média
10 a 14	976	0,0%	R\$ 404,97	948	0,0%	R\$ 584,79
15 a 17	91.878	1,2%	R\$ 706,31	54.459	0,8%	R\$ 946,14
18 a 24	1.547.935	20,0%	R\$ 1.195,31	1.168.514	16,1%	R\$ 1.816,05
25 a 29	1.422.654	18,3%	R\$ 1.737,12	1.074.841	14,8%	R\$ 2.472,89
30 a 39	2.375.885	30,6%	R\$ 2.200,61	2.233.753	30,8%	R\$ 3.378,25
40 a 49	1.498.872	19,3%	R\$ 2.498,14	1.669.605	23,0%	R\$ 3.886,83
50 a 64	780.442	10,1%	R\$ 2.843,95	982.097	13,5%	R\$ 3.671,44
65 ou mais	35.880	0,5%	R\$ 2.555,46	72.015	1,0%	R\$ 2.734,22
Não Class.	23	0,0%	R\$ 1.115,80	2	0,0%	R\$ 0,00
Total	7.754.545	100,0%	R\$ 2.020,87	7.256.234	100,0%	R\$ 3.124,27

Fonte: RAIS-MTE - Elaboração: Própria

Observe-se, ainda, que o estoque total de trabalhadores na indústria de transformação se reduziu em 6,4%, enquanto no setor de comércio e serviços houve um crescimento de 4,7%. Em ambos os setores de atividade, a remuneração média dos trabalhadores jovens é sistematicamente inferior àquelas das maiores faixas etárias. Os trabalhadores entre 18 e 24 anos receberam remunerações aproximadamente 40% abaixo da média geral do setor. Para os trabalhadores entre 25 e 29 anos, essa diferença foi de 14% em 2012 e de 20,8% em 2021, denotando um agravamento da distorção salarial nessa faixa etária.

Tabela 02 - Vínculos ativos e remuneração nominal média no setor de comércio e serviços (CNAE Seção G, H, I, J, K e L¹³), por faixa etária – Brasil, 2012 e 2021

Faixa Etária	2012			2021		
	Vínculos Ativos	Part. %	Remuneração Nominal Média	Vínculos Ativos	Part. %	Remuneração Nominal Média
10 a 14	3.329	0,0%	R\$ 400,59	2.301	0,0%	R\$ 598,95
15 a 17	284.454	1,9%	R\$ 674,74	140.921	0,9%	R\$ 954,80
18 a 24	3.461.639	22,9%	R\$ 1.060,53	2.972.714	18,8%	R\$ 1.667,86
25 a 29	2.858.593	18,9%	R\$ 1.489,92	2.656.822	16,8%	R\$ 2.311,44
30 a 39	4.395.531	29,1%	R\$ 1.877,48	4.672.980	29,6%	R\$ 3.177,37
40 a 49	2.572.912	17,0%	R\$ 2.150,71	3.211.866	20,3%	R\$ 3.611,13
50 a 64	1.443.138	9,6%	R\$ 2.351,22	1.981.264	12,5%	R\$ 3.427,99
65 ou mais	71.499	0,5%	R\$ 2.098,50	161.192	1,0%	R\$ 2.863,76
Não Class.	56	0,0%	R\$ 1.051,59	16	0,0%	R\$ 907,07
Total	15.091.151	100,0%	R\$ 1.686,61	15.800.076	100,0%	R\$ 2.843,96

Fonte: RAIS-MTE - Elaboração: Própria

Ainda que a participação da juventude tenha-se reduzido gradualmente no que se refere aos vínculos formais desses dois grandes setores da economia, os trabalhadores com até 29 anos, em 2021, representavam 31,7% do total de vínculos da indústria de transformação e 36,5% do setor de comércio e serviços. Ou seja, a presença de jovens ainda é bastante expressiva, de tal forma que o futuro do sindicalismo depende em grande medida da capacidade de as atuais lideranças acessarem essa juventude e com ela dialogarem.

Tratando-se de juventude, a abordagem sindical precisa necessariamente considerar: (i) uma formação política ampliada, visto que a alta rotatividade da faixa etária provavelmente provocará mudanças de categoria profissional no curto prazo; (ii) uma linguagem compatível com os interesses e anseios, que se concretiza e gera resultados, na medida em que os próprios jovens são os protagonistas da interpelação sindical (considerando, inclusive, as mídias e estéticas adequadas); e (iii) uma efetiva abertura de espaço político para participação da juventude nas entidades sindicais, o que compreende a aproximação

13 Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas; transporte, armazenagem e correio; alojamento e alimentação; informação e comunicação; atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados; e atividades imobiliárias.

mação para conscientização do papel dos sindicatos, passando pela filiação e, finalmente, pela atuação nas direções sindicais. Entendemos, assim, que a própria negociação coletiva pode se configurar como importante mecanismo de envolvimento da juventude na luta sindical, posto que o processo negocial pode em algum momento contemplar todas as etapas e abordagens propostas acima.

Negociação coletiva e possibilidade de cláusulas em defesa da juventude

Os princípios da “norma mais favorável”¹⁴ e da “condição mais benéfica”¹⁵ – antes consagrados pela doutrina e jurisprudência trabalhista – versam sobre qual norma valerá na relação de emprego, na hipótese de diferentes instrumentos normativos incidirem sobre uma mesma matéria em um mesmo vínculo empregatício. Para exemplificar, supondo que um ACT por empresa estabeleça um adicional de hora extra em 70% e essa mesma empresa esteja abrangida por uma CCT com garantia de hora extra em 100%, o “princípio da norma mais favorável” asseguraria que a CCT prevaleceria sobre o ACT. Contudo, a reforma trabalhista de 2017 subverteu o mencionado princípio dando a seguinte redação ao Art. 620 da CLT, “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho” – passando a valer, na prática, a norma mais específica; ainda que ela seja mais prejudicial ao trabalhador.

Todavia, o processo negocial e a concretização de ACTs e CCTs, com condições melhores que aquelas garantias mínimas positivadas na CF/88 e na CLT (analisadas na seção inicial do presente estudo), permanece presente no ordenamento jurídico. Dessa forma, as categorias profissionais podem avançar na conquista de direitos para a juventude trabalhadora, mediante a elaboração de cláusulas específicas direcionadas a essa parcela da classe trabalhadora. Observe-se, por exemplo, o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT 2020/2022) do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC com a empresa Mercedes-Benz do Brasil, Item Salário Estágio - Menor Aprendiz, Cláusula Sétima:

- A. Aos aprendizes matriculados no 1º e 2º termos (semestres) será assegurado um salário equivalente ao valor do salário-mínimo Regional.
- B. Aos aprendizes matriculados no 3º e 4º termos (semestres) será assegurado um salário correspondente a 75% do piso da categoria.
- C. A Empresa não poderá impedir o completo cumprimento do Contrato de Aprendizagem, inclusive no que se refere a eventual treinamento prático, a não

14 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 214.

15 Idem, p. 217.

ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do respectivo Sindicato Profissional;

D. Se contratado por prazo indeterminado, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em outra função, percebendo o menor salário desta. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão, preferencialmente, dirigidas para os aprendizes. As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT 2022/2024) da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo (Cláusula Sexta) trata desta maneira a remuneração dos empregados aprendizes:

Será assegurado ao empregado aprendiz o pagamento da faixa II do Piso Salarial Estadual/SP (dividido por 200 horas), proporcional à jornada de trabalho correspondente às horas previstas no contrato de aprendizagem, firmado com a empresa.

Parágrafo primeiro - Não será considerado menor aprendiz o que exercer função para a qual o SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais, não mantenha curso específico de aprendizagem, não podendo suprir o curso, em hipótese alguma, os certificados de isenção;

Parágrafo terceiro - As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional.

Cláusulas sobre juventude não se limitam exclusivamente à remuneração mínima, podendo também abranger condições de estabilidade no emprego, tal como na hipótese da prestação de serviço militar obrigatório. No caso do ACT dos Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, mencionado acima, a Cláusula Quadragésima Primeira (Garantia de emprego - Prestação de serviço militar) traz o seguinte conteúdo:

Serão garantidos emprego e salário ao Empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT.

A garantia de emprego será extensiva ao Empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o horário de prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o Empregado não sofrerá o desconto das horas coincidentes, nem qualquer outro desconto em razão das horas não trabalhadas por este

motivo. A estes Empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

Nos casos de plantão noturno no serviço militar, o Empregado será dispensado do trabalho no dia seguinte e terá suas horas regularmente pagas pela Empresa.

Estes Empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o Empregado e o Empregador com assistência do respectivo Sindicato Profissional.

Conforme o Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC-DIEESE), existem ainda cláusulas sobre juventude registradas no Sistema Mediador relativas à vedação da prorrogação do horário de trabalho aos empregados estudantes ou mudanças do horário de trabalho que possam prejudicar a frequência às aulas, à diversidade nas contratações e empenho para formação e contratação de jovens, ao respeito ao Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), ao impedimento do trabalho em ocupações desgastantes (ex. auxiliar em serviços de manuseio de agrotóxico, defensivos agrícolas, operação de máquinas agrícolas), dentre outras. Essa multiplicidade de cláusulas em defesa da juventude pode ser ainda bastante ampliada, movimento que depende da presença e do envolvimento cada vez mais direto de jovens lideranças sindicais no próprio processo negocial.

Referências

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 16 out. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 jun. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 905**, de 11 de novembro de 2019. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/mpv/mpv905.htm. Acesso em 16 out. 2023.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A Nova Razão do Mundo: Ensaio sobre a Sociedade Neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. **As transições escola-trabalho: alguns apontamentos para o**

debate sobre a reforma do ensino médio. Nota Técnica Nº 164, novembro de 2016.

MYRDAL, Gunnar. **Aspectos políticos da teoria econômica.** 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

ROCHA, Rosely. Jovens querem trabalhar, mas não têm oportunidades, diz DIEESE. **Democracia e Mundo do Trabalho**, fev. 2019. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/jovens-querem-trabalhar-mas-nao-tem-oportunidades-diz-dieese/>. Acesso em 16 out. 2023.

DESAFIOS E
POTENCIALIDADES
DE PARTICIPAÇÃO
DA JUVENTUDE NA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA