

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO - UFMA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE DIREITO

MARCELO AUGUSTO ALVIM FRAZÃO

**CONTRATO DE APRENDIZAGEM E A ESTABILIDADE À GESTANTE: discussão
acerca da aplicabilidade e seus reflexos**

São Luís
2016

MARCELO AUGUSTO ALVIM FRAZÃO

**CONTRATO DE APRENDIZAGEM E A ESTABILIDADE À GESTANTE: discussão
acerca da aplicabilidade e seus reflexos**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Fernando Otaviano Melo Jardim

São Luís

2016

Frazão, Marcelo Augusto Alvim.

CONTRATO DE APRENDIZAGEM E A ESTABILIDADE À
GESTANTE : discussão acerca da aplicabilidade e seus reflexos /
Marcelo Augusto Alvim Frazão. - 2016.

49 p.

Orientador(a): Fernando Otaviano Melo Jardim. Monografia
(Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do
Maranhão, UFMA, 2016.

1. Contrato de aprendizagem. 2. Estabilidade
provisória. 3. Gestante. I. Jardim, Fernando Otaviano
Melo. II. Título.

MARCELO AUGUSTO ALVIM FRAZÃO

**CONTRATO DE APRENDIZAGEM E A ESTABILIDADE À GESTANTE: discussão
acerca da aplicabilidade e seus reflexos**

Monografia apresentada ao Curso de Direito
da Universidade Federal do Maranhão para a
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em: / /

BANCA EXAMINADORA

Prof. Fernando Otaviano Melo Jardim (Orientador)

1º Examinador

2º Examinador

*Dedico à minha querida e eterna avó
Margarida Cavalcante Frazão.*

AGRADECIMENTOS

Esse é um momento em que não temos dúvidas sobre o que escrever. Amigos são poucos, com os quais se podem sorrir, chorar, desabafar, ficar louco e até enfurecer. Eles sempre estarão lá.

Agradeço essa caminhada aos meus pais - Yolanda e Frazão; aos meus irmãos queridos e tanto quanto apoiadores do meu sonho - Lúcio , Victor e Raissa; aos meus avós – José Teodoro Frazão e Maria de Lourdes – razão da paciência e carinho; aos meus tios, que mesmo em tanta dificuldade sempre tiraram do bolso aquele trocadinho para me fazer sorrir e sempre solícitos para realizar um favor, mesmo que impossível.

Agradeço, ainda, ao meu grande e inseparável amigo Felipe Augusto; aos meus parceiros/irmãos/amigos para vida eterna – Aleilson, Iago, Vinícius, (tio) João e Pedro – com os quais eu de passar boas aventuras na vida; às minhas lindas e espirituosas amigas – Êmile, Rebeca, Gabriela Serra, Gabriela Almeida, Amanda Costa e Juliana.

Destaco ainda os meus agradecimentos a uma das melhores pessoas que eu pude conhecer nos últimos anos da minha vida, que fez parte de 60% da minha vida acadêmica, sempre me apoiando, e até no último momento virou minha tradutora oficial – Bruna Pinto Correia.

Por fim, mas com grande importância em toda a minha vida, agradeço àquele que é o maior responsável pelas minhas vitórias – Deus.

RESUMO

O presente trabalho aborda a discussão jurídica e doutrinária referente à aplicação da estabilidade provisória, nos contratos de aprendizagem, à gestante e analisa os aspectos históricos sobre a proteção ao trabalho do menor e a evolução do trabalho da mulher. Devendo-se destacar que, entidades internacionais impulsionaram modificações legislativas no ordenamento jurídico brasileiro, que constitucionalizaram os temas supracitados. Desta forma, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) encontrou-se repleto de decisões díspares, em razão do fato da legislação trabalhista brasileira ser silente quanto à aplicação da estabilidade provisória à gestante. Portanto, durante a 2ª semana do TST, este tribunal modificou a Súmula nº 244, inserindo, ao item III, o direito à estabilidade provisória à gestante, independentemente da modalidade do contrato firmado. Porém, esta decisão, embasada pelo ADCT, Artigo 10, II, b, sofre várias críticas doutrinárias e jurídicas, sendo contrariada em decisões proferidas por órgãos Pretórios trabalhista de 1º e 2º grau, gerando uma sensível insegurança jurídica às partes da relação de emprego.

Palavras-chave: Jovem aprendiz. Gestante. Estabilidade provisória.

RESUMEN

Este trabajo explica la discusión legal y doctrinal sobre la aplicación de la estabilidad provisional, en los contratos de aprendizaje, a la mujer embarazada y analiza los aspectos históricos de la protección laboral del menor y la evolución del trabajo de la mujer. Cabe señalar que, entidades internacionales impulsaron cambios legislativos en el sistema jurídico brasileño, que constitucionalizaron los temas antes mencionados. Por lo tanto, el Tribunal Superior del Trabajo (TST) se quedó lleno de decisiones diferentes, debido al hecho de que la legislación laboral brasileña guarda silencio sobre la aplicación de la estabilidad provisional para la mujer embarazada. Así que, durante la segunda semana del TST, este tribunal modificó el Precedente nº 244, añadiendo al artículo III, el derecho a la estabilidad provisional a la mujer embarazada, independientemente de la modalidad del contrato firmado. Sin embargo, esta decisión, basada en el ADCT, Artículo 10, II, b, sufre muchas crítica doctrinales y legales, siendo contrarrestada en decisiones de los órganos de pretorianos laborales de 1º y 2º grado, generando una inseguridad jurídica a las partes de la relación el empleo.

Palabras clave: Joven aprendiz. Mujer embarazada. Estabilidad provisional.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	-	Atos das Disposições Constitucionais Transitórias
Art.	-	Artigo
CLT	-	Consolidação das Leis do Trabalho
Des.		Desembargador
ECA		Estatuto da Criança e do Adolescente
Min.	-	Ministro
MTE		Ministério do Trabalho e Emprego
NT		Nota Técnica
OIT		Organização Internacional do Trabalho
STF		Supremo Tribunal Federal
TST	-	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	-	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	CONTRATO DE TRABALHO	12
2.1	Noções gerais acerca do Direito do Trabalho	12
2.2	Tipos de Contrato de Trabalho	14
2.2.1	Contrato de trabalho por prazo indeterminado	16
2.2.2	Contrato por prazo determinado	17
3	CONTRATO DE APRENDIZ COMO MEDIDA PROTETIVA AO MENOR TRABALHADOR	20
3.1	Breve histórico legislativo	20
3.2	Aprendiz	23
3.3	Contrato de Aprendizagem	25
4	APLICAÇÃO DA ESTABILIDADE À GESTANTE NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM	30
4.1	Estabilidade provisória às gestantes	30
4.2	Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho – evolução da jurisprudência da Corte	33
4.3	Discussão sobre a (in) aplicabilidade da estabilidade entres os demais órgãos da esfera juslaboral	36
4.3.1	Opinião do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região e suas respectivas Varas Trabalhistas	40
4.4	Possível resolução do conflito	41
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
	REFERÊNCIAS	47

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objeto principal dissertar sobre a discussão acerca da aplicabilidade da estabilidade provisória à gestante aos contratos de aprendizagem, com intuito de analisar caminhos a fim de pacificar de forma uma entre todos os órgãos julgadores da justiça trabalhista um entendimento, seja pela aplicação ao não.

Porém, antes de explorar o tema, é necessário que se comente sobre as noções gerais do contrato de trabalho, especificando suas modalidades por prazo determinado e por prazo indeterminado, elencando características íntimas, em especial do contrato a termo, sendo este gênero do contrato de aprendizagem.

Após, dar-se-á início à exploração do tema dissertando sobre a proteção ao trabalho do menor, realizando um breve histórico legislativo onde será realizada uma leitura mundial, elencando relatos sobre o surgimento da figura do aprendiz, bem como se demonstrará toda a evolução do ordenamento jurídico alienígena e a sua influência ao direito brasileiro em seu aspecto constitucional e infraconstitucional.

Por sua vez, será comentando a evolução da mulher como figura impulsionadora das indústrias na Revolução Industrial, atentando quanto às discriminações negativas as quais se submetiam para lograr espaço em ambiente másculo que até então se mostrava o trabalho nas fábricas. Ademais, será evidenciada toda a mobilização do Estado no decorrer da história, a fim de garantir à mulher direitos iguais aos dos homens, bem como estipular direitos inerentes ao gênero, tais como: pausa para amamentação, licença maternidade e a estabilidade provisória quando em período gestacional.

Por fim, serão unificados pontos alhures comentado em um só sujeito: mulher aprendiz gestante e o direito à estabilidade provisória. Momento em que será colocado em confronto a abrangência de orientação sumular do Tribunal Superior do Trabalho e o entendimento dos Órgãos de inferior jurisdição acerca da aplicação de tal garantia, tendo em vista que a súmula editada pelo TST não está imbuída de caráter vinculativo, excluindo assim o poder público e os demais órgãos jurídicos da esfera trabalhista, de seguir a mesma linha interpretativa do mandamento constitucional. Acarretando, dessa forma, sensível insegurança jurídica aos sujeitos da relação de emprego.

2 CONTRATO DE TRABALHO

2.1 Noções gerais acerca do Direito do Trabalho

Anteriormente à idéia legislativa da criação de um ramo jurídico direcionado para a delimitação do termo “trabalho”, no que tange à definição dos seus sujeitos, princípios protetivos, regulamentação da jornada laborativa etc., tal termo traz em seu bojo histórico uma carga deveras penosa.

Em tempos não tão longínquos o trabalho por conta própria, realizado para fins de sobrevivência, já possuía em si o (Aldacy Rachid Coutinho 1999 apud Luciano Martinez, 2016, p. 77):

[...] significado da dor. De um lado, o português trabalho, o francês travail e o espanhol trabajo, remontam à sua origem latina no vocábulo *trepalium* ou *tripalium*, um instrumento de tortura composto de três paus ferrados ou, ainda, um aparelho que servia para prender grandes animais domésticos enquanto eram ferrados. Por denotação, do seu emprego na forma verbal — *tripaliare* —, passa a representar qualquer ato que represente dor e sofrimento. [...]. De outro lado, a expressão italiana lavoro e a inglesa labour derivam de labor, que em latim significava dor, sofrimento, esforço, fadiga, atividade penosa. Seu correspondente grego era *ponos*, que deu origem à palavra pena.

Ademais, esquadrinhando sensivelmente a origem do termo trabalho, Luciano Martinez aduz:

Na primeira sentença de que se tem notícia, Adão foi punido pelo descumprimento das leis divinas até então estabelecidas. A terra, então, foi tornada maldita por força de sua desobediência, e lhe foi imposta a obtenção de seu sustento à força do próprio trabalho, sendo imensamente simbólica a seguinte passagem: “Do suor do teu rosto comerás o teu pão, até que tornes à terra, porque dela foste tomado; porquanto és pó, e ao pó tornarás...”. Esse trecho bíblico revela maximamente o trabalho como pena. (2016, p. 78).

No decorrer da transformação social, o trabalho antes visto como pejorativo se transfigura em atributo de dignidade e valor do indivíduo, passando de mero inconveniente individual para problema de Estado a ser tratado no âmbito legislativo-administrativo.

O Direito do Trabalho surge como um segmento jurídico visando a proteção dos trabalhadores quanto aos abusos cometidos pelos empregadores, sejam elas pessoas jurídicas de direito público ou privada. Nesse sentido, tal ramo jurídico emergiu como resposta à Revolução Industrial, grande marco da exploração de trabalhadores, caracterizado pelas condições insalubres e perigosas de trabalho,

bem como pelas jornadas extravagantes e exaustivas a que eram submetidos homens, mulheres e crianças (CASSAR, 2014, p.15)

Cumpram ressaltar que as atrocidades cometidas pelos empregadores só tiveram seu primeiro estanco em meados do Século XIX, quando se apresenta a primeira lei de proteção ao trabalhador – Lei de Peel, a partir de então vários acontecimentos cominaram para que houvesse conquista dos direitos sociais-trabalhistas, conforme se extrai da leitura do Curso de Direito do Trabalho do renomado jurista Arnaldo Lopes Sussekind (2012, p. 10), que assim aduz:

Coube ao moleiro ROBERT PEEL obter, em 1802, na Inglaterra, a primeira lei de proteção ao trabalhador, na fase contemporânea da história. Ela visou à criança, limitando a jornada de trabalho em 12 horas, dispondo sobre sua aprendizagem e estabelecendo regras de higiene nas fábricas. Essa lei, entretanto, não teve eficácia na prática. Foi o empresário ROBERT OWEN quem, realmente, lançou as sementes que frutificaram, sendo, por isso, considerado, mui justamente, o pai da legislação do trabalho: ele implantou diversas medidas de proteção ao trabalho na sua fábrica de tecidos em New Lamark, na Escócia; difundiu idéias inovadoras no seu livro *A New View of Society* (1813); propôs no Congresso de Aix-la-Chapelle a celebração de um tratado internacional limitando a jornada de trabalho (1818); colaborou com PEEL na aprovação de nova lei sobre o trabalho do menor (1819); incentivou, enfim, a agremiação dos operários em sindicatos (trade unions), os quais se tornaram, a partir de então, o mais poderoso instrumento de conquista dos direitos social-trabalhistas.

Trilhando mesmo caminho, Luciano Martinez (2016, p. 83-85) demonstra evolução em fases delineadas da formação ao aperfeiçoamento, assim expondo:

A 1ª fase, entendida como de FORMAÇÃO, estende-se do início do século XIX, com a publicação das primeiras normas trabalhistas, em 1802, até o instante de efervescência, coincidente com a publicação do Manifesto Comunista, em 1848.

A 2ª fase, compreendida como de EFERVESCÊNCIA, estende-se da publicação do Manifesto Comunista, em 1848, até a edição da Encíclica *Rerum Novarum*, em 1891. Nessa fase o desenvolvimento do espírito sindical muito cooperou para que os trabalhadores se colocassem em posição de pleito quanto às vantagens decorrentes da prestação de seus serviços, notadamente no que dizia respeito ao direito de coligação, à limitação de jornada, à contraprestação mínima e às inspeções de oficina. No contexto de muitas greves, foram criadas novas organizações operárias.

A 3ª fase, intitulada CONSOLIDAÇÃO, estende-se da edição da Encíclica *Rerum Novarum*, em 1891, até a celebração do tratado de Versailles, em 1919.

A 4ª fase, denominada APERFEIÇOAMENTO, teve início com a celebração do tratado de Versailles e chegou ao máximo com o boom do constitucionalismo social.

Destaca-se que o Direito do Trabalho é considerado por variados doutrinadores e estudiosos um dos primeiros direitos sociais a emergir e que pela sua forte expansão serviu como estimulante para a construção de outros direitos sociais, tais como o direito à saúde, à educação, à família, ao lazer, à moradia, à

previdência, à proteção à maternidade e à infância, bem como o direito à assistência dos desamparados.

No Brasil, a formação do Direito do Trabalho, de acordo com Maurício Godinho Delgado (2016, p. 106), pode ser dividida em dois momentos, em que o primeiro se destaca a presença de manifestações esparsas, e o segundo momento através da institucionalização do Direito do Trabalho.

As manifestações esparsas as quais se refere Maurício Godinho é possível se verificar na análise realizada por Orlando Gomes (2000, p. 6) que expõe cronologicamente a trajetória histórica do direito do trabalho, apontando como marco a abolição da escravatura (1888), seguido pela liberdade de associação, devidamente abordada na Constituição de 1891; pela lei de sindicalização de profissionais da agricultura e indústrias rurais e criação de profissões liberais (1903 a 1907); Código Civil de 1916, o qual exibia capítulo para tratar da locação de serviços etc.

No que tange ao período de Institucionalização do Direito do Trabalho, Maurício Godinho (2016, p. 108) explica que este se deu entre os anos de 1940 a 1945, pois nesse ínterim foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, ordenamento jurídico que ainda em vigor, sofrera diversas modificações na seara interpretativa mesmo após a promulgação da Constituição de 1988.

2.2 Tipos de Contrato de Trabalho

Atualmente, o Contrato Individual de Trabalho é definido pelo legislador brasileiro através da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei nº 5.452 de 1943), pelo artigo 442, como “acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, do qual, em conjunto com a leitura dos artigos 2º e 3º do referido ordenamento, nota-se tratar de um negócio jurídico em que o empregado compromete-se a prestar serviço de forma pessoal, não eventual e subordinada ao empregador, mediante pagamento de uma contraprestação:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (Brasil, 1943).

O instituto do Contrato na seara trabalhista caracteriza-se por ser de direito privado, pois, embora haja intervenção estatal quanto à estipulação de normas constitucionais e infraconstitucionais com fito de garantir proteção ao trabalhador, as cláusulas são de livre convenção entre as partes. Neste viés, de logo se apreende o caráter consensual, visto que o contrato surge da vontade das partes.

Ademais, outras características essenciais dos contratos de trabalho são a onerosidade (pagamento de remuneração como contraprestação ao trabalho prestado), a continuidade (prestação de serviço continuada e sucessiva ao decorrer do tempo) e a pessoalidade (vedação a prestação de serviço por procuração) (CASSAR, 2014, p. 248).

Coadunando com o discorrido, a d. Juíza do Trabalho da 3ª Região, Simone Soares Bernardes (2015, p. 96), traz as características mais sensíveis ao contrato de trabalho, elencando-as em: a) consensual, dependendo da vontade manifestada de forma tácita ou expressa; b) comutativo, pois as prestações são conhecidas pelo empregado desde o início da contratação; c) oneroso, pressupondo recebimento de vantagens econômicas em troca da prestação de serviços; d) de trato sucessivo, caracterizado pela continuidade no tempo, não sendo instantânea, ainda que por prazo determinado; e) personalíssimo, possuindo caráter pessoal com relação ao empregado, ou seja, somente o contratado poderá cumprir a prestação de serviços anteriormente contratada. Não se exigindo tal caráter ao empregador; f) informal, sendo possível sua ocorrência pela forma verbal ou escrita; e g) sinalagmático, dando origem a obrigações contrapostas não apenas estancadas no que cerne à relação trabalho versus salário, mas no que tange a todas as obrigações existentes na relação dos sujeitos do contrato (ex. férias; 13º salário etc.).

Embora tenham características comuns, dentro deste gênero há diversas modalidades. Dentre elas, os contratos de trabalho podem ser classificados em

pactos por tempo indeterminado ou por tempo determinado, sendo este último também conhecido como contratos a termo.

2.2.1 Contrato de trabalho por prazo indeterminado

O contrato de trabalho por tempo indeterminado caracteriza-se por não estipular prazo fatal ou condição pré-estabelecida que determine seu término, ou seja, não prefixado termo extintivo, mantendo sua duração indefinida ao longo do tempo, tendo como certeza apenas do início da prestação do serviço pelo trabalhador (GODINHO, 2016, p. 580).

Tais contratos são os mais comuns nas relações de emprego firmados entre o empregado e o empregador.

O caráter de regra geral do contrato por prazo indeterminado, assim conferido pela ordem jurídica, dá-lhes um status privilegiado pela presunção jurídica de sua existência em qualquer tipo de contratação (GODINHO, 2016, p. 581).

Esta modalidade concretiza o princípio justrabalhista da continuidade da relação de emprego, visto que, a mera certeza do fim (termo final) conspiraria contra a efetivação de tal princípio, específico do Direito do Trabalho.

Imperioso ressaltar que o referido princípio, alhures debatido, garante ao trabalhador uma possível estabilidade financeira, tendo em vista que um dos fundamentos impulsionadores do direito é evitar mudanças bruscas que ocasionem grave lesividade ao bem tutelado.

Nesta ótica, o professor Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 191), aduz:

O homem médio busca a segurança e a estabilidade econômica, o que acarreta presunção de que todos desejam uma colocação no mercado para ter a oportunidade de trabalho, já que o desemprego assusta e traz instabilidade econômica. Daí pressupõe-se que o trabalhador não quer sair do seu emprego. O desdobramento desta presunção conjugado ao fato do contrato de trabalho ser de trato sucessivo (que não se esgota num único ato) gera a conclusão de que o ônus de provar o motivo e a data da saída do empregado de seu emprego é do patrão.

Outros aspectos que demonstram ser o contrato por prazo indeterminado mais favorável ao empregado são os seus efeitos, estudados sob a ótica de três dimensões principais da dinâmica contratual que, conforme aborda Maurício Godinho Delgado (2016, p. 594), são:

A) Interrupção e Suspensão Contratuais – No tocante à primeira dessas dimensões, cabe notar que a indeterminação da duração contratual importa na repercussão plena sobre o contrato empregatício dos fatores normativos

de interrupção (afastamento previdenciário até 15 dias, por exemplo) e suspensão do contrato de trabalho (por exemplo, afastamento previdenciário após 15 dias). Verificação qualquer desses fatores normativos preserva-se em absoluto vigor o contrato de trabalho, inviabilizando, ilustrativamente, a dispensa pelo empregador (até o fim da causa interruptiva ou suspensiva, obviamente).

B) Estabilidade e Garantias de Emprego – No concernente à segunda dessas dimensões, deve ser ressaltado que a indeterminação contratual também assegura a plena repercussão sobre o pacto empregatício das garantias especiais de emprego (e estabilidade, se existente). Tais garantias especiais (do dirigente sindical, do cipeiro, do diretor de cooperativa obreira, da gestante, do acidentado, etc.) inviabilizam, juridicamente, a ruptura arbitrária do pacto empregatício, mantendo hígido o contrato até o fim da correspondente garantia. Ainda que a jurisprudência venha compreendendo que algumas dessas garantias não ensejam necessariamente a reintegração ao serviço em casos de dispensa arbitrária (garantias estritamente normativas, por exemplo), é inquestionável que todas elas ensejam, pelo menos, a indenização relativa ao período de garantia desrespeitado pela atitude rescisória do empregador.

C) Efeitos Rescisórios – Finalmente, a indeterminação do tempo contratual importa em verbas rescisórias específicas, cujo conjunto é claramente mais favorável do que o elenco de verbas devidas em casos de ruptura de contrato a prazo. Citem-se o aviso prévio de 30 dias – que se projeta no pacto, ampliando correspondentemente o tempo de serviço (e parcelas rescisórias) para todos os fins (art. 487, § 1º, *in fine*, da CLT; ART. 7º, XXI, da CF/88); a proporcionalidade do aviso prévio, para contratos de duração indeterminada com pelo menos um ano de serviço prestado na mesma empresa, conforme modulação feita pela Lei n. 12.506/2011 (Diário Oficial de 13.10.11); os 40% suplementares sobre FGTS (Lei n. 8.038/90); a indenização adicional do art. 9º da Lei n. 7.238/84, se for o caso (Súmulas ns. 182, 242 e 314, do TST); a indenização nacional devida em rupturas contratuais verificadas no período de vigência da antiga URV (de fevereiro a junho/94), instituída pela Medida Provisória 434/94 (art. 29) e suas edições posteriores, com conversão na Lei n. 8.880/94 (art. 31).

Destarte, nota-se que os contratos por prazo indeterminado asseguram ao empregado a possibilidade de acumularem mais direitos rescisórios no momento da ruptura do pacto, caso ocorra. Configura-se a realização, na prática, do princípio da norma mais favorável.

2.2.2 Contrato por prazo determinado

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT cita, em seu artigo 443, §§ 1º e 2º, que esta modalidade de contrato depende de “termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada” (BRASIL, 2016), declarando sua validade se, e somente se, tratarem de serviço cuja atividade empresarial for transitória; ou em casos de contrato de experiência; ou de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.

Neste sentido, ensina o Professor Henrique Correia (2014, p. 218), analisando o dispositivo alhures em comento, que de fato há três tipos de contrato espécie desta modalidade a termo, quais sejam:

a) Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo. Nesse caso, em virtude de situações excepcionais na empresa, houve a contratação de empregados apenas para realizar serviços transitórios. Esse tipo de contrato é muito comum em épocas festivas, como Natal, Dia das Mães, etc. Além dessas situações há possibilidade deste tipo de contrato para a substituição temporária de pessoal permanente na empresa. Exemplo: período de férias, licença gestante, afastamento em razão de acidentes etc.

b) Atividades empresariais de caráter transitório. Nessa hipótese é a própria atividade empresarial que é transitória, ou seja, houve a contratação de trabalhadores para evento específico. Exemplo: férias agropecuárias, festa de rodeia, etc.

c) Experiência. O contrato de experiência é outra hipótese de contrato por prazo determinado, previsto na CLT. Esse contrato tem por finalidade uma avaliação recíproca entre as partes envolvidas. De um lado o empregador poder verificar as qualidades pessoais do trabalhador (eficiência, lealdade etc.). De outro lado, o empregado terá a chance de analisar se aquele emprego corresponde às suas expectativas (meio ambiente de trabalho, condições de pagamento, etc.).

Embora precisamente ajustado a participação do professor Henrique Correia, faz-se necessária contribuição de Luciano Martinez (2016, p. 503-505) a fim complementação do tema por abordagem mais ampla, visto que, este último traz, além das possibilidades acima elencadas, a existência de mais espécies de contratação por tempo determinado. Tais espécies consubstanciam-se em: contrato de aprendizagem, em que o empregador está obrigado por lei, e por força de sua função social, a garantir oportunidade de aprendizado metódico; contrato por interinidade, prevista no art. 475 da CLT, onde o empregador precisa substituir um empregado efetivo afastado por incapacidade laboral, contratando um empregado substituto até o retorno daquele; contrato de atletas profissionais, vez que o empregador é limitado a contratar por tempo determinado visando evitar congelamento da carreira do empregado.

Vencidas as espécies, outra característica única do contrato por tempo determinado é seu lapso temporal máximo de vigência legalmente permitido. De maneira geral a lei determina prazo máximo de 2 (dois) anos para a vigência desta modalidade de contrato, sendo defeso mais de uma prorrogação, conforme exposto pelo artigo 445 caput, combinado ao artigo 451, ambos da CLT.

Sergio P. Martins (2009, p. 106), em sua obra dedicada ao Direito do Trabalho, assim comenta:

[...] não é possível fazer um contrato de trabalho por tempo determinado ou de obra certa de dois anos e prorrogá-lo por mais dois anos, pois a regra contida no art. 445 da CLT está sendo desrespeitada, ou seja, o prazo máximo do contrato de trabalho por tempo certo ser de dois anos, incluída a prorrogação.

A prorrogação nada mais é do que a continuação do contrato anterior e não um novo contrato. Logo, não poderia haver a prorrogação do contrato de trabalho por tempo determinado fixado em dois anos, por igual período, ou seja, por mais de dois anos, Nesse caso, teremos um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Imperioso ressaltar que o parágrafo único do artigo 445 da CLT, estabelece prazo máximo legal diverso aos contratos de experiência, sendo a estes cabíveis o máximo de 90 (noventa) dias, sendo proibida sua prorrogação mais de uma vez, respeitando limite.

Como bem explicado pelo Ilustre autor alhures citado, nas hipóteses que não respeitado norma diretiva quanto ao prazo máximo e sua limitada prorrogação, o contrato por prazo determinado será convolado em contrato por prazo indeterminado, passando a sofrer todos os efeitos atinentes a este.

A indeterminação automática proveniente desta convolação traz para discussão o já comentado *princípio da continuidade da relação de emprego*, pois favorecendo a incidência comum dos contratos por prazo indeterminado na realidade justrabalhista, gera fiscalização continua dos requisitos do contrato a termo, vez que qualquer irregularidade apresentada nos últimos, quanto às regras de pactuação, duração, etc., conduz à indeterminação (MARTINEZ, 2016, p. 508).

3. CONTRATO DE APRENDIZ COMO MEDIDA PROTETIVA AO MENOR TRABALHADOR

3.1. Breve histórico legislativo

A mão de obra jovem-infantil sempre foi instrumento impulsionador da economia, havendo relatos de sua primeira aparição legal no Código de Hamurabi, em seu parágrafo 188, há mais de dois mil anos antes de Cristo, contendo medidas protetivas aos menores que praticavam atividades de ajudantes-aprendizes (GALINDO, 2014, p. 3).

Essa necessidade de profissionalização técnica e moral do menor com intuito de aprendizagem perpassou várias Nações e povos. Em meados do século XIV, época das Corporações de Ofício, as oficinas funcionavam como local para preparação profissional dos menores aprendizes que iniciavam a partir de 12 ou 14 anos. De propriedade dos mestres, estes eram os responsáveis pelo ensino metódico do ofício ou profissão (MARTINS, 2009, p. 4).

No entanto, com o advento da Revolução Industrial (séc. XVIII) e a quase extinção das Corporações de Ofício, esse menor, antes aprendiz, passou a exercer mão de obra comum e barata estando totalmente desprotegido, laborando de 12 a 16 horas por dia dentro das indústrias ou mesmo em minas no subsolo (MARTINS, 2009, p. 5).

O seu trabalho passou a ser utilizado em larga escala, sem haver qualquer proteção quanto às condições pessoais; quanto aos locais a que eram destinados a prestação dos serviços, tendo em vista sua utilização nas minas e subsolos, quer quanto à duração da jornada de trabalho, pois eram submetidos aos mesmos níveis diários de labor que o adulto (NASCIMENTO, 2011, p. 891).

A utilização da mão de obra do menor apenas iria a sofrer restrições um século mais tarde através do pioneirismo de Robert Owen que aplicou em sua fábrica a proibição do trabalho ao menor de 10 anos. Concomitante, surge a Lei de Peel elevando ao caráter legal a proibição do trabalho do menor de 9 anos e estabelecendo jornada máxima de 12 horas de trabalho (CASSAR, 2014, p. 15).

Outros países europeus também caminharam rumo a garantir proteção ao menor, tendo como exemplo a França, em 1813, proibindo o trabalho do menor em minas, em 1841, proibiu a exploração da mão de obra do menor de 8 anos e fixando

jornada máxima de 8 horas aos menores de 12 anos e de em 12 horas ao menor de 16 anos; a Alemanha, em 1839, proibindo trabalho ao menor de 9 anos, restringindo a 10 horas o trabalho do menos de 16 anos; a Itália, em 1886, proibindo prestação laboral pelo menos antes dos 9 anos de idade (NASCIMENTO, 2011, p .892)

Segundo Melo (2003), foi a partir do século XIX que a legislação tomou como objeto o trabalho infantil passando a regulá-lo. Em 1959, as Nações Unidas, em Assembléia, editou a Declaração dos Direitos da Criança trazendo expressamente em seu bojo o direito da criança a uma infância feliz, além de estabelecer idade mínima para o ingresso no trabalho.

Em 1989, foi editada pela Organização das Nações Unidas – ONU a Convenção sobre Direitos da Criança, tratando também da idade mínima e, posteriormente, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, editou as Convenções 138 e 182.

A Convenção 138, promulgada pelo Brasil através do Decreto nº 4.134, de 15 de fevereiro de 2002, trata de idéia internacional de priorizar o desenvolvimento mental e físico do adolescente, dispendo sobre uma idade mínima permitida para exploração do trabalho infantil (BRASIL, 2016)

Já a Convenção 182, promulgada pelo Brasil através do Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, trata sobre o dever de adoção de medidas eficazes para a extinção das piores formas de trabalho infantil, incluindo: a utilização de crianças, oferta ou recrutamento, para a produção de filmes pornográficos, bem como a própria prostituição; a utilização de crianças para realização de atividades ilícitas; a exploração da criança em todas as formas de escravidão ou análogas, bem como o trabalho forçado (BRASIL, 2016)

No Brasil, o trabalho infantil tem seu início com o era Colonial de Portugal, em que relatos de crianças trazidas pelas naus portuguesas em meados de 1530 para trabalhar em serviços diversos a bordo dos navios, estando assim submetidas a possíveis abusos e privações. A Coroa portuguesa reunia essa mão de obra junto aos orfanatos, bem como aliciando parte mais pobre da população, vez que os pais receberiam soldos em troca da doação da mão de obra do filho, mesmo em casos de morte em alto mar (Minharro, 2003, apud RIBEIRO, 2009, p. 16).

Durante a escravidão, o menor (criança e adolescente) era tido como objeto do seu Senhor, proprietário, não sendo tratados como seres humanos. Dessa forma,

bastante comum que ainda jovens fossem separados dos seus pais e vendidos para outros senhores.

Aduz Cassar (2014, p. 17) que somente na segunda metade do século XIX foram editados Decretos importantes no que tange à proteção do menor. O Decreto 2.827 de 1879 foi o primeiro, estabelecendo que os menores de 21 anos que fossem parte em contratos de locação de serviços precisavam estar assistidos por seus pais ou tutores. O segundo Decreto (nº 1.313 de 1891) proibia o trabalho de menores de 12 anos em fábricas, além de fixar jornada de trabalho de sete horas para menores entre 12 e 15 anos, do sexo feminino, e entre 12 e 14 anos, do sexo masculino. Entretanto, tal proibição não alcançava as fábricas têxteis que utilizavam mão de obra infantil a partir dos 8 anos de idade.

A crescente onda industrial tornava a mão de obra do menor mais atrativo por ser menos custosa e de fácil manuseio. Nesse contexto, MINHARRO (2003, P. 24) cita que:

[...] as primeiras indústrias nacionais passaram a buscar mão-de-obra nos orfanatos, levando as crianças para trabalhar como operárias sob a alegação de que aprenderiam um ofício e que seriam preparadas para o futuro. Na verdade o que os industriais pretendiam era a utilização de uma força de trabalho pouco despendiosa e submissa. Dados estatísticos revelam que em 1890 os menores ocupavam cerca de um quarto da mão-de-obra utilizada nas indústrias têxteis da cidade de São Paulo, índice este aumentado em 30% em 1910 e 40% em 1919.

Neste contexto, foi de grande importância para a história da legislação de proteção ao menor a edição do Código de Menores (Decreto 17.934-A) em 1927, onde estabeleceu idade mínima de 12 anos para o trabalho em geral, além de proibir sua prestação em horário noturno em minas de subsolo.

Em 1934, a proibição ao trabalho infantil ganhou caráter constitucional, avançando de 12 para 14 anos a mínima idade permitida para a exploração da obra, salvo autorização judicial. Com a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, e com a Constituição de 1946, a faixa etária mínima foi mantida. Entretanto, a Constituição de 1967 e a EC 01/69 trouxeram retrocesso, fixando idade mínima em 12 anos para o trabalho do menor (Liberati e Dias, 2006).

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, passou a proibir o trabalho noturno, penoso ou insalubre ao menor de 18 anos e de qualquer tipo de trabalho ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 anos.

Em 1990, o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA surge com o advento da Lei 8.069/90, revogando o austero Código de Menores e consolidando direitos constitucionais vigentes até a atualidade, tratando da proteção ao menor em todas as esferas jurídicas. Para o direito do trabalho, o ECA dispõe sobre a profissionalização e a proteção ao trabalho do menor.

3.2. Aprendiz

Aprendiz é aquele que aprende arte ou ofício; novato; principiante; inexperiente (AURÉLIO, 2010). Aprendiz é o maior de 14 (quatorze) anos e menor de 24 (vinte e quatro) anos que celebra contrato de aprendizagem nos termos do artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 2016, p.182)

Preleciona Luciano Martinez (2016, p.508) que a idéia de aprendizagem:

[...] pode estar contida em âmbitos bem distintos, tanto no campo do trabalho quanto das atividades em sentido estrito. Observe-se que a noção de aprendizagem, em sentido amplo, aparece nas relações de trabalho tanto para designar treinamento (etapa de assimilação de conhecimentos exigíveis de um empregado recém-contratado ou de alguém que muda de função) quanto para dizer respeito ao ora estudado contrato especial. No campo das atividades em sentido estrito, a palavra “aprendizagem” pode ser aplicada no contrato de estágio, no exercício de tarefas realizadas por menores nas oficinas de seus responsáveis legais ou mesmo nas atividades dos atores, cantores e modelos mirins.

O Ministério do Trabalho e Emprego, através de Manual de Aprendizagem publicado em 10 de janeiro do ano de 2014 conceitua que:

[...] aprendizagem é o instituto destinado à formação técnico-profissional metódica de adolescentes e jovens, desenvolvida por meio de atividades teóricas e práticas e que são organizadas em tarefas de complexidade progressiva. Tais atividades são implementadas por meio de um contrato de aprendizagem, com base em programas organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades habilitadas (BRASIL, 2014).

Destarte, apreende-se que a aprendizagem implica não somente a idéia de trabalho, mas a associação deste com a teoria, o aprendizado, o ensino profissional. Devendo respeitar, ainda, o desenvolvimento moral, físico, social e psicológico do aprendiz, não sendo necessário seu início em trabalho de maior complexidade, mas que tenha uma progressividade prevista, atendendo ao aprendiz uma evolução em sua capacidade para executar atividades mais complexas.

Essa modernização, quanto à abrangência da aprendizagem no Brasil, deu-se através da promulgação da Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, e do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, que estabeleceu parâmetros indispensáveis

para o cumprimento da legislação, regulamentando a contratação de aprendizes nos moldes propostos.

A Lei da Aprendizagem 10.097/2000 constitui programa do governo que visa auxiliar os jovens na inserção ao mundo do trabalho, este cada vez mais competitivo. Com auxílio da lei de incentivo à contratação dos jovens, regulamentada pelo Decreto 5.598/2005, é obrigatório a reserva de 5% a 15% das vagas nas empresas de grande e médio porte, no máximo dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, desde que essas funções exijam formação profissional, nos termos do artigo 429 da CLT. Excetuadas a esta obrigação, estão as entidades sem fins lucrativos, que objetivam a educação profissional.

As empresas deverão “ofertar vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase)”, conforme artigo 429, §2º, da CLT. Nos casos em que houver insuficiência dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, nota-se a possibilidade do preenchimento dos percentuais alhures destacados por entidades sem fins lucrativos que tenham como finalidade a profissionalização dos adolescentes, nos termos do artigo 430 da CLT (BRASIL, 2016). Ou seja, possibilita-se uma espécie de terceirização da contratação, na qual, quando a contratação do aprendiz se der pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, não haverá vínculo de emprego com a empresa tomadora do serviço. Inteligência do artigo 431, caput, da CLT, abaixo transcrito:

Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços (BRASIL, 2016).

Outra garantia aplicada ao instituto da aprendizagem é a vedação quanto à prestação dessas atividades em ambientes insalubres, perigosos, ou em horário noturno, nos termos dos artigos 405 da CLT e 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA. Entretanto, tal vedação recai apenas aos aprendizes com idade inferior a 18 (dezoito) anos.

Aqui, faz-se necessário abrir um parêntese para destacar que algumas discriminações foram concedidas no âmbito da aprendizagem. Embora este instituto preveja aplicação para o maior de 14 (quatorze) e ao menor de 24 (vinte e quatro) anos, o Decreto nº 5.598/2005, em seu artigo 11, faz apelo para a contratação prioritária aos jovens entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos:

Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos [...]

Parágrafo único. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos (BRASIL, 2005).

No entanto, é de fácil percepção que essa discriminação é resquício do histórico do trabalho infantil inóspito, na qual se busca garantir maior proteção ao trabalho do menor.

Outras peculiaridades, de importantíssimo vulto, aplicadas ao instituto da aprendizagem verificam-se com a determinação do recolhimento em percentual de 2% (dois por cento) da remuneração ao FGTS, introduzida pela Lei 10.097/2000, e a não aplicação do teto da idade de 24 (vinte e quatro) anos aos aprendizes portadores de deficiências, pela Lei 11.180/2005, bem como a extensão para além de dois anos quando se tratar de portador de deficiência, pela Lei 11.788/2008. Em mesmo caminho, aduz Maurício Godinho Delgado (2016, p. 625):

Aprendiz com Deficiência – As regras concernentes ao contrato de aprendizagem têm estruturado um conjunto normativo específico dirigido à pessoa com deficiência. Com a remodelação desse contrato especial na primeira década do século XX, despontaram três dispositivos de relevante interesse para a pessoa jovem com deficiência; a possibilidade de a aprendizagem ultrapassar o limite etário tradicional de 18 anos, estendendo-se até um dia antes de o trabalhador completar 24 anos (caput do art. 428 da CLT, conforme redação dada pela Lei n. 11.180/2005); a possibilidade de o contrato de aprendizagem se estender por além de dois anos, “quando de tratar de aprendiz portador de deficiência” (§3º do art. 428 da CLT, segundo redação dada pela Lei n. 11.788/2008); a possibilidade de a idade máxima de “até 24 anos” não se aplicar “a aprendizes portadores de deficiência” (§5º do art. 428 da CLT, em conformidade com redação conferida pela Lei n. 11.180/2005).

Estas modificações ocorreram com a advento da Lei nº 13.146/2015 que entrou em vigor em 4 de janeiro de 2016, chamado de Estatuto da Pessoa com Deficiência.

3.3. Contrato de Aprendizagem

O contrato de aprendiz, segundo Luciano Martins (2016, p. 508), é uma relação de trabalho em que o jovem exercita uma atividade complementar à sua formação profissional. Com características de estágio, o aprendiz não se igualaria ao mesmo patamar que um empregado comum, pois, apesar de guardar semelhanças, o seu contrato é controlado, policiado, servindo de fato para sua capacitação profissional.

O artigo 428 da CLT define o contrato de aprendizagem da seguinte forma:

[...] é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (BRASIL, 2016, p. 182).

Por sua vez, o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei nº 8.069/1990) trata o trabalho do adolescente nos artigos 60 a 69, em seu capítulo V:

Capítulo V

Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz. (Vide Constituição Federal)

Art. 61. A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei.

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;

II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;

III - horário especial para o exercício das atividades.

Art. 64. Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem.

Art. 65. Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.

Art. 66. Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido.

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

II - perigoso, insalubre ou penoso;

III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

§ 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Nota-se, que o próprio ordenamento jurídico, por conseguinte, exterioriza a natureza especial do contrato de aprendizagem. O legislador tratou de deixar

expresso não se tratar de um contrato de trabalho comum, mas sim uma relação especial, cujo objetivo é a formação profissional do iniciante.

É matéria de muita discussão a natureza jurídica do contrato de aprendizagem, não sendo pacífica entre os doutrinadores. Para Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 968) a natureza jurídica configura-se como um vínculo de trabalho, com cláusulas especiais, as quais destinam a formação profissional do prestador do serviço.

Por outro lado, para considerar a aprendizagem como simples cláusula de um contrato, faz-se imprescindível a distinção entre a vigência do contrato e a vigência do tempo da aprendizagem, vez que, terminado este último, não haveria dissolução da relação de emprego, mas somente do elemento aprendizagem naquele contrato de trabalho, que, por sua vez, continuaria a ser contrato de trabalho comum com prazo indeterminado. No entanto, trata-se de um tipo contrato imposto ao empregador, com características “*sui generis*” que, terminado o período da aprendizagem, não estará obrigado a continuar com o aprendiz, tendo seu contrato extinto. Embora é certo que a relação empregado *versus* aprendiz gera uma relação de emprego, está se faz presente apenas como meio para o alcance do real objetivo deste tipo de contrato que tem por finalidade o ensino de uma profissão ao menor (MARANHÃO, D. 1992).

O prazo máximo de vigência desta modalidade de contrato é de dois anos, salvo na hipótese de aprendiz portador de deficiência (Lei 11.788/2008). Deve ser estabelecido na forma escrita, diferenciando do contrato comum que prevê forma verbal ou tácita.

Outras características do contrato de aprendizagem é a determinação de inscrição dos aprendizes em programa de aprendizagem sob a orientação de uma entidade qualificada; a validade do contrato pressupõe matrícula e freqüência do aprendiz na escola, caso não tenha concluído o ensino médio, bem como a anotação em CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social; a jornada de trabalho não poderá, em regra, ultrapassar as 6 (seis) horas diárias, utilizadas para as atividades práticas e teóricas, sendo vedadas a compensação de jornada e sua prorrogação (OLIVEIRA, 2014, p. 162).

A rescisão contratual ocorrerá em seu termo, ou seja, no fim do contrato ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvado hipótese de

aprendiz portador de deficiência. Sendo vedada a aplicação da dispensa sem justa causa pela mera liberalidade do empregador.

Entretanto, a Consolidação das Leis do Trabalho elenca hipóteses em que o contrato de aprendizagem pode ser extinto de forma antecipada, ou seja, antes do seu termo.

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;

II – falta disciplinar grave;

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou

IV – a pedido do aprendiz.

§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo (BRASIL, 2016, p. 184).

Do atual dispositivo, novamente se extrai o caráter diferenciado do contrato de aprendizagem por estatuir hipóteses inaplicáveis ao contrato de trabalho comum. Embora, no bojo do inciso II (falta disciplinar grave), faça alusão ao artigo 482 da CLT (BRASIL, 2016, p. 201) que disciplina motivos para aplicação da justa causa, conforme se vê:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

No que tange à remuneração do aprendiz, a Consolidação das Leis do Trabalho aplica o salário mínimo hora, com intuito de elevar o aprendiz ao mesmo patamar do trabalhador comum, atendendo ao ordenamento constitucional que veda a discriminação ao salário pela idade, cor, sexo, etc. (art. 7, XXX, CF).

Em momento oportuno, preleciona Luciano Martinez (2016, p. 514):

Remuneração mínima. Garante-se ao aprendiz, nos termos do § 2º do art. 428 da CLT, salvo condição mais favorável, o salário mínimo-hora. Entende-se, aliás, por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, em que se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar n. 103, de 14 de julho de 2000. O direito a um padrão mínimo de retribuição foi resultante de uma alteração imposta apenas pela Lei n. 10.097, de 19-12-2000. Antes dela, apesar de a Constituição (1988) banir a retribuição salarial inferior ao mínimo legal, vicejava o absurdo entendimento contido no texto do art. 80 da CLT. Nos termos desse dispositivo, revogado pela citada Lei n. 10.097/2000, ao aprendiz era pago salário nunca inferior a meio salário mínimo durante a primeira metade da duração máxima prevista para o aprendizado do respectivo ofício e, na segunda metade, pelo menos, dois terços do mesmo referencial.

É incontestável a importância de aplicação do salário hora ao aprendiz a fim de alcançar garantia constitucional de tratamento igual aos trabalhadores. No entanto, traça paralelo comparativo ao contrato de trabalho comum, pois, a necessidade de fixação legal de tais especialidades pertinentes ao contrato de aprendizagem expressa o quão especial o mesmo se caracteriza.

Destarte, apreende-se que a aprendizagem não constitui uma cláusula de determinado contrato, mas sim, como já apresentado, constitui um específico contrato, tendo como seu caráter essencial a formação profissional do jovem em um determinado prazo, embora, por sua vez, não deixe de garantir a este, os mesmos direitos genéricos pertinentes a todos os trabalhadores.

4. APLICAÇÃO DA ESTABILIDADE À GESTANTE NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

4.1. Estabilidade provisória às gestantes

A Constituição Federal veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, “desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”, em seu art. 10, inciso II, alínea “b”, da ADCT (BRASIL, 2008). No entanto, para que tal garantia fosse elevada à esfera constitucional, muitas lutas foram necessárias.

Na Revolução Industrial, a função social da figura feminina sofreu modificação. Antes restrita ao ambiente doméstico, a mulher passa a freqüentar as fábricas, tornando-se mais uma peça para a impulsão da máquina industrial. A mão de obra feminina configurou uma injeção ao mercado de trabalho da época. No entanto, para dar passo importante à conquista da liberdade ao ambiente doméstica a que estava fadada, as mulheres submeteram-se a jornadas exaustivas, com salários inferiores aos dos homens, só para manter o emprego. Pinto Martins aduz (2008, p. 571):

No decorrer da Revolução Industrial (Século XIX), o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para a operação de máquinas. Os empresários preferiam o trabalho da mulher nas industriais porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes. Em razão disso, as mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas, trabalhando em condições além das que eram possíveis, só para não perder o emprego. Além de tudo, a mulher deveria, ainda, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. Não se observava uma proteção na fase de gestação da mulher, ou de amamentação.

Extraí-se desta contribuição, que sequer havia previsão de proteção ao trabalho da mulher em qualquer circunstâncias, nem mesmo em período gestacional. Resquício de proteção apareceria somente mais tarde, em 1909, na França, como mais uma vez preleciona Pinto Mantins (2008, p. 571): “Na França, [...]. A lei de 28-12-1909 outorgou o direito às mulheres grávidas do repouso não remunerado de oito demanda”

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho tomou frente ao combate contra a discriminação da mulher, adotando duas Convenções no âmbito da questão de emprego, renda e gênero: a Convenção nº 100 – Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor

(1951) e a Convenção nº 111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (1958). Destaca-se como fundamentação para criação de ambas as Convenções:

“Los primeros instrumentos internacionales vinculante que fueron adoptados com el objetivo específico de promover La igualdad y eliminar La discriminación fueran el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, (num. 100), y su Recomendación num. 90. Estos instrumentos se limitaban a La promoción de La igualdad entre hombres y mujeres respecto a La remuneración. Al adoptarse estos instrumentos se reconoció que no se podía conseguir la igualdad de remuneración si la eliminación de la discriminación en todas las áreas del empleo y que otras causa de discriminación también tenían que ser objeto de prohibición. De esta forma, a estos instrumentos siguió poço después, em 1958, la adopcióón por la Conferencia Internacional del Trabajo del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, (num. 111), y la Recomendación num. 111, que tratan de todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación. Estos instrumentos amparan a todos los trabajadores y prohíben la discriminación de siete tipo (raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendência nacional u origen social).” (OIT, 2001).

No Brasil, a primeira norma que tratou da proteção a mulher gestante foi o Decreto nº 21.417-A, de 1932, conforme dispõe MARTINS (2008, p. 575):

A primeira norma que tratou do trabalho da mulher foi o decreto nº 21.417-A, de 17-5-1932. [...] Já se nota a proibição do trabalho da mulher [...], no período de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto. Concedia à mulher dois descansos diários de meia hora cada um para amamentação dos filhos, durante os primeiros seis meses de vida daqueles.

Complementa Aline Rafaela Ramos de Lima (2013, p.15), que o referido Decreto garantiu um descanso remunerado de duas semanas à mulher, caso fosse vítima de aborto não criminoso, bem como dois intervalos diários com duração de meia hora cada um, para que a mulher pudesse amamentar seus filhos, em local apropriado, nos estabelecimentos que contassem com mais de 30 mulheres maiores de 16 anos de idade.

No âmbito constitucional, a primeira Constituição que versou sobre a proteção ao trabalho da mulher gestante foi a de 1934, em seu artigo 121, §1, alínea “h”, que garantia “descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego” (Brasil, 1934).

Entretanto, é de fácil percepção que essas modificações não foram bem recebidas pelos empregadores por gerar despesas extras, pois continuariam a arcar com o pagamento dos salários da gestante no período de afastamento. Assim, revelou-se uma queda na contratação da mão de obra feminina, que só houve atenuação após criação da Lei nº 6.136/1974, em que o legislador transferiu para a Previdência Social o ônus do pagamento da licença maternidade (MARTINS, 2008, p. 580).

Em meio a tantas garantias estabelecidas à mulher no âmbito juslaboral, a atualíssima contribuição constitucional veio a calhar nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, em seu artigo 10, inciso II, alínea “b”, já devidamente explicitada alhures.

Este dispositivo constitucional estabeleceu o instituto da Estabilidade Provisória à Gestante, na qual se configura pela garantia da empregada gestante não poder ser despedida/dispensada senão nas hipóteses de justa causa, falência, extinção da empresa etc., ou seja, nunca pela simples vontade do empregador (sem justa causa ou dispensa arbitrária). Neste sentido, leciona Vólia Bonfim Cassar (2014, p. 1145) que:

O art. 10, II, *b*, do ADCT, que concedeu a estabilidade à gestante, visou evitar que as mulheres fossem demitidas por se encontrarem grávidas, preocupações, aliás, já impressa na lei trabalhista – art. 391 da CLT. Outro cuidado que o legislador constituinte teve ao garantir a estabilidade da gestante foi o de evitar que a mulher sofresse discriminação pelo estado em que se encontrava, evitando o desemprego numa fase em que o rendimento é extremamente necessário. Antes da Constituição era possível o empregador dispensar a gestante, o que causava sérios prejuízos à mulher e a criança.

Em mesma linha de pensamento, Sérgio Pinto Martins (2009, p. 415) aduz que a gravidez:

[...] não é uma doença. Assim, não se pode tratar a gestante como doente ou como incapaz.
Quanto à garantia de emprego, justifica-se essa discriminação no período em que a empregada esteja grávida, ou no período pós parto, pois com certeza não iria encontrar outro serviço no referido lapso de tempo.
A gestante deve ter direito ao emprego em razão da proteção do nascituro, para que possa se recuperar do parto e cuidar da criança nos primeiros meses de vida.
Dispõe a alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias que, até que seja promulgada lei complementar, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Não havia previsão nesse sentido em normas constitucionais ou legais anteriores, porém já era encontrado algo semelhante em normas coletivas. O certo é que, a partir de 5-10-1988, a gestante tem garantido o seu emprego até 150 dias depois do parto.

Extraí-se ainda da norma constitucional que a estabilidade dada à gestante justifica-se pelo seu valor social, “ao representar para o obreiro uma segurança na manutenção de seu trabalho diante de situações de fragilidade que possam evitar” (LIMA, 2013, p. 17). Ainda, capta-se o princípio da justiça social quando se visa a proteção do nascituro, este que se configura por ser (DINIZ, 1998, p. 334):

[...] aquele que há de nascer, cujos direitos a lei põe a salvo; aquele que, estando concebido, ainda não nasceu e que, na vida intra-uterina, tem personalidade jurídica formal, no que atina aos direitos da personalidade,

passando a ter personalidade jurídica material, alcançando os direitos patrimoniais, que permaneciam em estado potencial, somente com o nascimento com vida.

Imperioso destacar, ainda, que a estabilidade provisória, matéria em comento, distingue-se da licença maternidade. Enquanto aquela se encontra prevista no ADCT e dispõe sobre a vedação da dispensa da gestante em um determinado prazo; a última se encontra prevista no artigo 392 da CLT, determinando o tempo em que a gestante pode permanecer em casa para cuidar do filho e as sua recuperação, sem prejuízo ao trabalho.

4.2. Súmula nº 244, item III, do Tribunal Superior do Trabalho – evolução da jurisprudência da Corte.

O item III da Súmula nº 244 do TST estabelecia que “não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa”.

Incorre que o parecer alhures destacado conflitava com o entendimento jurisprudencial do Superior Tribunal Federal, bem como à legislação internacional. Assim dito, pois, a Organização Internacional do Trabalho, através da Convenção nº 103 (ratificada pelo Brasil em 1965) expõe a obrigatoriedade de proteção à gestante e ao seu filho, não fazendo distinção quanto à modalidade do contrato de trabalho. Assim, tendo o Brasil ratificado e promulgado (Decreto nº 58.820, em 14.07.1966), teria este o dever de cumprir com o compromisso assumido.

Neste viés, o STF proferia julgamento sobre o tema, aduzindo quanto ao direito à estabilidade à servidora pública gestante, independente do regime jurídico de trabalho que teria sido contratada. Neste viés, julgados transcritos:

AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. SERVIDORAS PÚBLICAS E EMPREGADAS GESTANTES. LICENÇA-MATERNIDADE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ART. 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO. ART. 10, II, B, DO ADCT. O Supremo Tribunal Federal fixou entendimento no sentido de que as servidoras públicas e empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do art. 7º, XVIII, da Constituição do Brasil e do art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Precedentes. Agravo regimental a que se nega provimento. (STF – ARE: 600057 SC, Relator: Min. Eros Grau, Data de Julgamento: 29.09.2009,

Segunda Turma, Data de Publicação: DJe-200 DIVULG 22-10-2009 PUBLIC 23-10-2009 EMENT VOL-02379-10 PP-02124).

SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE CONTRATADA EM CARÁTER TEMPORÁRIO - ESTABILIDADE PROVISÓRIA (ADCT/88, ART. 10, II, "b")- CONVENÇÃO OIT Nº 103/1952 - INCORPORAÇÃO FORMAL AO ORDENAMENTO POSITIVO BRASILEIRO (DECRETO Nº 58.821/66)- PROTEÇÃO À MATERNIDADE E AO NASCITURO - DESNECESSIDADE DE PRÉVIA COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ AO ÓRGÃO PÚBLICO COMPETENTE - RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO

. - O acesso da servidora pública e da trabalhadora gestantes à estabilidade provisória, que se qualifica como inderrogável garantia social de índole constitucional, supõe a mera confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez, independentemente, quanto a este, de sua prévia comunicação ao órgão estatal competente ou, quando for o caso, ao empregador. Doutrina. Precedentes

. - As gestantes - quer se trate de servidoras públicas, quer se cuide de trabalhadoras, qualquer que seja o regime jurídico a elas aplicável, não importando se de caráter administrativo ou de natureza contratual (CLT), mesmo aquelas ocupantes de cargo em comissão ou exercentes de função de confiança ou, ainda, as contratadas por prazo determinado, inclusive na hipótese prevista no inciso IX do art. 37 da Constituição, ou admitidas a título precário - têm direito público subjetivo à estabilidade provisória, desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco (5) meses após o parto (ADCT, art. 10, II, "b"), e, também, à licença- -maternidade de 120 dias (CF, art. 7º, XVIII, c/c o art. 39, § 3º), sendo-lhes preservada, em consequência, nesse período, a integridade do vínculo jurídico que as une à Administração Pública ou ao empregador, sem prejuízo da integral percepção do estipêndio funcional ou da remuneração laboral. Doutrina. Precedentes. Convenção OIT nº 103/1952

. - Se sobrevier, no entanto, em referido período, dispensa arbitrária ou sem justa causa de que resulte a extinção do vínculo jurídico-administrativo ou da relação contratual da gestante (servidora pública ou trabalhadora), assistir-lhe-á o direito a uma indenização correspondente aos valores que receberia até cinco (5) meses após o parto, caso incorresse tal dispensa. Precedentes. Decisão: negado provimento ao recurso de agravo, nos termos do voto do Relator. Decisão unânime. (STF – ARE: 639786 SC, Relator: Min. Celso de Mello, Data de Julgamento: 28.02.2012, Segunda Turma, Data de Publicação: DJe-058 DIVULG 20-03-2012 PUBLIC 21-03-2012).

Dessa forma, o STF superou jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, ao qual, ao longo dos anos, proferia julgados privilegiando as características próprias de determinado tipo de contrato, sempre pela inaplicabilidade da estabilidade provisória aos contratos a termo.

Com o passar dos anos, o Tribunal Superior do Trabalho, através de decisões isoladas de algumas Turmas, apresentavam divergências quanto à aplicabilidade da estabilidade provisória gestacional em contratos por tempo determinado, caminhando para a alteração da redação do dispositivo alhures mencionado. Convém apresentar alguns precedentes:

RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. O contrato de experiência é, em essência, um contrato por tempo indeterminado com uma cláusula de experiência, ou

seja, estaria vocacionado à vigência por tempo indeterminado quando celebrado de boa-fé. Estabelece o art. 10, II, b, do ADCT/88 que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo qualquer restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa à tutela do nascituro. A matéria já se encontra pacificada pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal que tem se posicionado no sentido de que as empregadas gestantes, independentemente do regime jurídico de trabalho, tem direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme o art. 7º, XVIII, da Constituição e o art. 10, II, "b", do ADCT. Precedentes. Recurso conhecido e provido. (TST – AIRR: 167300-09.2008.5.24.0003, Relator: Min. Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 14.12.2011, Sexta Turma, Data de Publicação: 03.04.2012)

RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. RESCISÃO ANTECIPADA. ESTABILIDADE ASSEGURADA.

Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT/88 que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo qualquer restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa à tutela do nascituro. O item III da Súmula nº 244 desta Corte Superior não constitui impedimento a que se reconheça a estabilidade provisória da gestante, na espécie, visto que a extinção da relação de emprego não se deu em face do término do prazo de experiência, mas sim pela rescisão antecipada do contrato, por ato da empresa, configurando, portanto, dispensa sem justa causa de empregada coberta por estabilidade provisória constitucional. Precedentes do STF, de cuja orientação dissentiu o acórdão recorrido, violando preceito constitucional. (TST – RR: 194949-35.2006.5.02.0472, Relator: Min. Waldir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 09.06.2010, Primeira Turma, Data de Publicação: 18.06.2010).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - CABIMENTO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. COMPATIBILIDADE. A potencial violação do art. 10, II, "b", do ADCT enseja o processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. **II - RECURSO DE REVISTA. 1. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. NULIDADE.** O recurso de revista não merece processamento, quando não observados os requisitos traçados no art. 896 da CLT. Recurso de revista não conhecido. **2. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. COMPATIBILIDADE.** 1. A Constituição Federal prevê, no seu art. 6º, "caput", que são direitos sociais, entre outros que enumera, "a proteção à maternidade e à infância". O art. 10, II, "b", do ADCT, respondendo à diretriz do art. 7º, XVIII, da Carta Magna, afirma que "II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses parto". 2. Com atenção aos fins sociais buscados pela Lei (LIDB, art. 5º), não se deve rejeitar a estabilidade provisória da empregada gestante no curso de trabalho temporário. Os direitos decorrentes do disposto no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, e no art. 10, II, "b", do ADCT, não têm sua eficácia limitada aos contratos por prazo indeterminado, uma vez que erigidos a partir de responsabilidade objetiva. Enquanto se cuide de proteção ao nascituro, prevalecerão os benefícios constitucionais, ainda que a própria empregada, ao tempo da dissolução contratual, já aguardasse o seu termo final. 3. Diante do exposto, revela-se devida a estabilidade provisória, ainda quando se cuide de contrato por prazo determinado, na esteira dos precedentes do Excelso Supremo Tribunal Federal, restando superado o item III da Súmula 244/TST. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 49800-

75.2009.5.02.0462, Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 13.06.2012, Terceira Turma, Data de Publicação: 15.06.2012).

Analisando as razões jurídicas expostas em decisões anteriores citadas, tendo em vista a nova interpretação do STF, bem como a evidente insegurança jurídica criada com decisões divergentes sobre o tema em comento, em setembro de 2012, durante a 2ª semana do TST, o Tribunal Superior do Trabalho levou o tema para discussão do Pleno, promovendo profundas mudanças nos entendimentos que guiavam a Corte. Momento em que o Item III, da Súmula nº 244, passou a ter a seguinte totalmente oposta à anterior, assim redigido: “A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art.10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado”.

Dessa forma, apesar dos itens I e II permanecerem inalterados, o item III sofreu cirúrgica reforma, na qual agora passaria a garantir a estabilidade à gestante mesmo na hipótese de contratação mediante contrato a termo, convergindo com o já pacificado pela Suprema Corte, no sentido de não impor qualquer restrição à proteção da empregada gestante.

4.3. Discussão sobre a (in) aplicabilidade da estabilidade entre os demais órgãos da esfera juslaboral.

Embora já consolidado entendimento do Tribunal Superior do Trabalho quanto à aplicação da estabilidade gestacional aos contratos por prazo determinado, por meio da Súmula nº 244, Item III, é sabido que as súmulas editadas por esta Corte, ainda, não possuem efeito vinculante em relação aos demais órgãos da administração pública e ao Poder Judiciário.

Dessa forma, os Tribunais Regionais do Trabalho e as Varas Trabalhistas, representados por Desembargadores e Juízes de primeiro grau, julgam através do seu livre convencimento e interpretação legal cabível a cada caso. Por sua vez, a aplicação dos entendimentos sumulados deve ser deveras cuidadosa, tendo em vista que a direção dada pelo enunciado sumular deve estar compatível com o caso concreto submetido a julgamento. Assim, aplicar de forma indiscriminada preceitos sumulados (OLIVEIRA, 2014, p. 167).

É certo que os Órgãos julgadores trabalhista, em sua grande maioria, têm aplicado o entendimento sumular em qualquer caso que trate de contrato a termo, independente da modalidade de pactuação, inclusive para os contratos de aprendizagem, conforme julgados abaixo:

RITO SUMARÍSSIMO. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. SÚMULA Nº 244, ITEM III, DO TST.

O artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias veda a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O citado dispositivo da Constituição Federal foi interpretado pela jurisprudência desta Corte, consoante o disposto na Súmula nº 244, item I, do TST, segundo o qual "O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, inciso II, alínea ' b ' , do ADCT)" . É condição essencial para que seja assegurada a estabilidade à reclamante o fato de a gravidez ter ocorrido durante o transcurso do contrato de trabalho, não sendo exigido o conhecimento da gravidez pelo empregador. No caso concreto, extrai-se da fundamentação do acórdão regional que a concepção ocorreu na vigência do contrato de aprendizagem. A jurisprudência prevalecente nesta Corte superior se firmou no sentido da existência de estabilidade provisória da gestante, mesmo nos contratos por prazo determinado, conforme a nova redação dada ao item III da Súmula nº 244, que assim dispõe: "III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea ' b ' , do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado" . Logo , o entendimento adotado pela Corte regional , de que a reclamante é detentora da estabilidade provisória , está em harmonia com a previsão do artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT . Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (TST – RR: 104329720135140005, Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 18.05.2015, Segunda Turma, Data de Publicação: 29.05.2015).

DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. Sendo o contrato de aprendizagem nada mais que um contrato de trabalho por prazo determinado, não se há de cogitar da existência de distinção entre empregadas grávidas sob a égide de contrato por prazo determinado e gestantes regidas por pactos de duração indeterminada. (TRT – RJ: 00112778220135010461, Relator: Des. CLAUDIA REGINA VIANNA MARQUES BARROZO, Data de Julgamento: 20.05.2015, Sétima Turma, Data de Publicação: 17.06.2015).

Contrário aos julgados alhures expostos, OLIVEIRA (2014, p.168) aduz que a redação da Súmula nº 244, Item III, a qual aplica a estabilidade gestacional mesmo na hipótese de admissão por tempo determinado, não deve se aplicar aos contratos de aprendizagem.

Corroborando, Vólia Bonfin Cassar (2014, p. 1150-1151) afirma que o termo final dos contratos por prazo determinado não é “protraído” ao fato de haver aquisição da estabilidade, visto que a existência dessa garantia visa impedir a despedida imotivada (sem justa causa ou arbitrária), por sua vez, à chegada do termo final acarreta morte natural do contrato, não se tratando de uma dispensa, mas sim extinção comum. Concluindo, o autor entende que a trabalhadora gestante

tem sua estabilidade garantida no decorrer do contrato, ou seja, enquanto não alcançar seu termo, impossibilitando, assim, a despedida imotivada, caso este onde seria devido pagamento de indenização nos moldes do art. 479 da CLT.

Pelo simples exame dos precedentes que resultaram na mudança do Item III da Súmula nº 244 do TST, nota-se que as demandas analisadas por esta Corte pautavam-se exclusivamente aos casos de gestantes admitidas em contrato de experiência, os quais se distinguem consideravelmente dos contratos de aprendizagem. Vejamos:

O contrato de experiência é também conhecido como contrato de prova, em que consiste em propiciar ao empregador a verificação das aptidões técnicas do empregado, bem como a este, a verificação do ambiente de trabalho e as condições oferecidas pelo empregador, ou seja, tem como principal finalidade permitir que ambas as partes possam se conhecer (CASSAR, 2014, p. 593). Para Alice Monteiro de Barro (2005 apud CASSAR, 2014, p. 594) o contrato de experiência é o próprio contrato de trabalho com uma característica especial.

Por sua vez, conforme já bastante discutido alhures, o contrato de aprendizagem em nada se assemelha ao contrato de experiência, tendo em vista que àquele não se vislumbra o princípio da continuidade da relação de emprego ou seja, não carrega qualquer possibilidade de se indeterminar. O diverso ocorre com o contrato de experiência que, sob inteligência da Súmula 188 do TST, tem-se entendido que a extrapolação do prazo de 90 dias, acarreta convolação do contrato de experiência em contrato por prazo indeterminando, tendo em vista a intenção prévia de ambas as partes darem continuidade a relação de emprego.

A Nota Técnica nº 70/2013/DMSC/SIT, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), apresenta relevantes fundamentos e esclarecimentos contra a aplicação da estabilidade provisória gestacional ao contrato de aprendizagem:

Ementa: Aprendizagem. Estabilidade da empregada aprendiz gestante. Súmula 244. Inaplicabilidade. Caráter especial do contrato de aprendizagem, que tem por objeto a formação profissional do aprendiz, de modo que não se pode obrigar o empregador a firmar o que seria, na verdade, um novo contrato com regime jurídico diverso da aprendizagem e com objeto diverso (trabalho produtivo ao invés de formação profissional).

[...]

Em linhas gerais, o que se pode observar é que a proteção outorgada às empregadas gestantes contratadas por prazo determinado deve partir de uma premissa que nos parece fundamental, qual seja, a de que o contrato cuja execução se pretende continuar por força da estabilidade seja substancialmente o mesmo contrato em execução quando da aquisição do direito à estabilidade, isto é, o mesmo contrato de quando houve a confirmação da gravidez (termo inicial da estabilidade). Em termos práticos,

isso significa que as funções atribuídas à empregada sejam as mesmas (ainda que se lhe garanta o direito a modificá-las por questões de saúde), que a contraprestação paga pelo empregador também, e assim os demais aspectos da disciplina jurídico-formal do contrato.

Nesse sentido, é razoável concluir que a contratação por prazo determinado dentro da qual se pretende proteger a gestante é aquela própria dos contratos nos quais o trabalhador possa continuar a desenvolver as mesmas tarefas e as perceber a mesma remuneração, estando sob a égide da esma disciplina jurídica (ou pelo menos substancialmente semelhante) durante o período de extensão do contrato por força da estabilidade. Tal situação não ocorre na aprendizagem. Embora possamos classificar a aprendizagem como contrato por prazo determinado no sentido de que dele deve constar um prazo e para ele existe um lapso de duração máximo estabelecido legalmente (2 anos, conforme § 3º do art. 428 da CLT1 , é fato que essa limitação temporal se dá considerando, não a proteção do trabalhador ou do empregador, mas em virtude de um aspecto objetivo que é a duração razoável de um programa de aprendizagem.

E com base na interpretação de Alice Monteiro de Barros, o MTE, por meio desta Nota Técnica, expõe a característica especial do contrato de aprendizagem, ou seja, sua forma *sui generis*:

Aliás, ao comentar a natureza jurídica do contrato de aprendizagem, embora usualmente se venha a classificá-lo (por motivos evidentes) como um contrato de trabalho por prazo determinado, predomina a ideia de que se trata de um contrato *sui generis*. Ilustrativamente, Alice Monteiro de Barros assinala que para o empregador, “no contrato de aprendizagem, a principal obrigação (...) é propiciar a formação profissional (obrigação de fazer), seguida da obrigação de pagar salário (obrigação de dar)”

Aduz ainda a Nota Técnica, que no caso do contrato de aprendizagem “o termo final do contrato indica basicamente o encerramento das atividades previstas no programa de aprendizagem”. Por fim, conclui:

É indiferente para tanto se, no momento em que o contrato se encerra, a empregada aprendiz estava ou não gestante. Diferente dos contratos de prazo determinado tradicionais, não se pode sequer presumir que a condição de gestante frustrou a prorrogação daquele vínculo de aprendizagem, cujo encerramento se dá por um critério objetivo-temporal, qual seja, o simples adimplemento de um termo final previamente fixado para as atividades teóricas e práticas que integram o programa.

Tal entendimento é encontrado atualmente em algumas decisões de TRT's, embora de forma tímida, gera sensível desconforto quanto à sedimentação de matéria já pacificada em Tribunal Superior. Nesse sentido, o Tribunal Regional da 1ª Região, em julgamento de Recurso Ordinário, proferido em 03 de novembro de 2015, assim fundamentou:

Ementa: Contrato por prazo determinado. Estabilidade gestante. A gravidez constatada durante o contrato de aprendizagem não ampara o direito à estabilidade provisória, dada a natureza precária do pacto com ciência prévia das partes a respeito.

[...]

Fundamentação: A reclamante alega ser estável no emprego em razão do seu estado gravídico, pouco importando tratar-se de hipótese de contrato de aprendizagem, requerendo a reforma da sentença para sua reintegração. No que concerne à gravidez constatada durante o contrato de aprendizagem, o fato não lhe ampara a pretensão quanto à estabilidade provisória, reintegração ou mesmo à indenização substitutiva do período estável. Isto porque, no contrato a termo, as partes têm ciência prévia da natureza precária do pacto, o que inviabiliza, por inconciliável, a garantia de emprego ou estabilidade provisória, princípios específicos dos contratos por prazo indeterminado, nos próprios termos extraídos da *lex fundamentalis*. Observe-se que há expressa referência de vedação à dispensa, o que, em regra, não acontece nos contratos por prazo determinado, pois nestes não há dispensa, tratando-se da hipótese de extinção natural do contrato por atingido o seu termo. Não bastasse, restaria inaplicável o disposto no item II, do art. 10, dos ADCT (art. 7º, I, da CF/1988), tendo em conta que não se pode reputar arbitrário ou injusto o ato rescisório. Por fim, o contrato a termo a que se refere o inciso III da súmula 244 do C. TST é aquele que poderá vir a ser transmutado para indeterminado, o que não se coaduna com a hipótese da aprendizagem (art. 428 da CLT), tampouco se alinha com o prazo fixado no § 3º do referido dispositivo. (TRT – RJ: 0010802-73.2014.5.01.0241, Relator: Des. CLAUDIA DE SOUZA GOMES FREIRE, Data de Julgamento: 03.11.2015, Nona Turma, Data de Publicação: 19.01.2016).

Entretanto, em meados de 2015, o MTE emitiu nova Nota Técnica de nº 79 DEFIT-SIT-TEM, posicionando-se a favor da estabilidade à gestante aprendiz, rechaçando todos os argumentos anteriormente defendidos em NT nº 70/2013. Em momento oportuno, aduz que o contrato de aprendizagem tem como objetivo a formação do jovem para que este permaneça no mercado de trabalho, preferencialmente na empresa formadora.

4.3.1 Opinião do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região e suas respectivas Varas Trabalhistas

Analisando julgados proferidos nos últimos anos pelo TRT da 16ª Região, ao qual está submetido o Estado do Maranhão, é de fácil percepção a sedimentação do tema quanto à aplicação da estabilidade à gestante aprendiz, vêm-se alguns precedentes como exemplo:

DANO MORAL. INOCORRÊNCIA. AUSÊNCIA DE DANO. A ocorrência de dano ao direito de personalidade é requisito indispensável para o direito a indenização por dano moral. Ausente este requisito, não há direito a indenização. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. GRAVIDEZ. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO. Tendo a concepção comprovadamente ocorrido antes da extinção contratual, incide a estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, b, do ADCT. Entendimento que se aplica mesmo nas hipóteses de contrato de aprendizagem, com prazo determinado, conforme Súmula n.º 244, III, do TST. Recurso Ordinário conhecido e parcialmente provido. (TRT 16 – RO: 0017673-

17.2013.5.16.0022, Relator: Des. Americo Bede Freire, Data de Julgamento: 18.10.2016, Segunda Turma, Data de Publicação: 25.10.2016).

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. APRENDIZ. A garantia prevista no art. 10, II, *b*, do ADCT tem como escopo a proteção da maternidade e do nascituro. Dessa forma, constatada a gravidez da empregada quando da ruptura contratual, deve ser reconhecida a estabilidade da gestante ao emprego. De acordo com a Súmula 244, do TST, a estabilidade é garantida à gestante, mesmo quando sua admissão ocorreu por meio de contrato de aprendizagem, não importando em óbice ao direito o desconhecimento pelo empregador do estado gravídico da empregada à época da rescisão. *In casu*, o simples ato da despedida da reclamante ter ocorrido quando esta estava grávida, muito embora houvesse a possibilidade de desconhecimento do empregador sobre a condição de gestante da empregada, é condição suficiente para que a autora faça jus à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, *b*, do ADCT, mesmo tendo sido admitida por meio de contrato de aprendizagem. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Restando evidenciado que a autora não se encontra assistida pelo sindicato da categoria profissional, merece reforma a decisão de 1º grau para excluir da condenação a verba honorária, eis que ausente um dos requisitos autorizadores de sua concessão previstos nas Súmulas 219 e 329 do TST. Recurso conhecido e parcialmente provido. (TRT 16 – RO: 0016610-17.2013.5.16.0002, Relator: Des. James Magno Araujo Farias, Data de Julgamento: 14.06.2015, Segunda Turma, Data de Publicação: 16.07.2015).

É evidente que o respectivo Tribunal corrobora com entendimento do Tribunal Superior do Trabalho quanto à aplicação da estabilidade tratada no art. 10, inciso II, alínea “b”, da ADCT aos contratos de aprendizagem.

4.4 Possível resolução do conflito

Sabe-se que a capacidade para editar súmula com caráter vinculante é de faculdade exclusiva do Supremo Tribunal Federal, haja vista, tal competência encontra-se disposta no artigo 103-A da Constituição Federal de 1988:

Art. 103-A. O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei.

§ 1º A súmula terá por objetivo a validade, a interpretação e a eficácia de normas determinadas, acerca das quais haja controvérsia atual entre órgãos judiciários ou entre esses e a administração pública que acarrete grave insegurança jurídica e relevante multiplicação de processos sobre questão idêntica.

§ 2º Sem prejuízo do que vier a ser estabelecido em lei, a aprovação, revisão ou cancelamento de súmula poderá ser provocada por aqueles que podem propor a ação direta de inconstitucionalidade.

§ 3º Do ato administrativo ou decisão judicial que contrariar a súmula aplicável ou que indevidamente a aplicar, caberá reclamação ao Supremo Tribunal Federal que, julgando-a procedente, anulará o ato administrativo ou

cassará a decisão judicial reclamada, e determinará que outra seja proferida com ou sem a aplicação da súmula, conforme o caso (BRASIL, 2008).

Repara-se que esta vinculação abrange todos os órgãos da Administração Pública Direita e Indireta, em todas as esferas federativas, tendo como objetivo primordial a “validade, interpretação e a eficácia” da norma jurídica perante todo o judiciário, unificando entendimento onde haja insegurança jurídica sobre determinado tema.

Para AURÉLIO (2010), o termo vincular que dizer: imortalizar; impor obrigação; sujeitar. Com isso, nota-se que o Tribunal Superior do Trabalho, embora figure como órgão extraordinário, está excluído do dispositivo constitucional, dessa forma, tornando seus enunciados, súmulas e orientações jurisprudenciais, meras orientações.

Neste diapasão, os Tribunais Regionais e as Varas trabalhistas não estão obrigadas a seguir mesma linha interpretativa apontada pelo TST. Assim, as variadas decisões contrárias ao entendimento da Corte, cada vez mais crescentes, geram sensíveis abalos à prática da relação de emprego entre trabalhador e empregado.

É certo que ambas as fundamentações estão legalmente amparadas, diferenciando-se apenas pela abrangência interpretativa de uma (TST) e mais específicas de outras.

Ocorre que estas disparidades jurídicas não podem ocorrer, pois o intuito da segurança jurídica é fixar estabilidade nas relações judiciais, tanto evitando alteração arbitrária de normas legais, como também garantindo a previsibilidade do resultado de uma ação judicial sobre determinado tema. Conforme alertava Aristóteles, as mudanças na legislação ocorrerão devido ao momento evolutivo da sociedade, todavia, não se pode acostumar o cidadão comum à alteração constante da lei, haja vista, compromete a confiança no judiciário, bem como quanto à sua eficácia em aplicabilidade da norma (apud SORMANI, 2006, p. 35).

Destarte, há de se pensar sobre a possibilidade de modernização da legislação trabalhista, vez que a Consolidação das Leis do Trabalho, embora sofra modificações no decorrer dos anos, contém texto deveras ultrapassado, bem como definições que poderiam ser melhoradas.

Como já dito anteriormente, a discussão é bem fundamentado por ambas as partes, pois, devido à existência de lacunas na legislação trabalhista que favorece a

necessidade de modernização interpretativa, dar azo às mais variadas especulações, as quais só estariam efetivamente suplantadas se revisadas e modificadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A principal motivação em dissertar sobre o assunto em análise se deu em virtude da necessidade de entender a efetividade do ordenamento jurídico referente à proteção do menor no âmbito laboral, melhor especificado na figura da mulher, gestante e aprendiz.

Como bem demonstrado no estudo, a proteção ao trabalho do menor ganhou corpo na maioria dos países através da contribuição de entidades internacionais, como a ONU e a OIT, refletindo no Brasil através da consubstanciação na Constituição de 1934 e bem melhor definida na Constituição de 1988.

A OIT foi a precursora da proteção ao menor trabalhador no Brasil através das suas Convenções de nº 138 e 182, apoiada no ordenamento jurídico pátrio pelo Estatuto da Criança e do Adolescente.

O menor empregado é aquele que com menos de 18 anos de idade preenche todos os requisitos da relação de emprego, sendo regido de acordo com critérios estabelecidos pela CLT e leis específicas, ressaltando direitos e obrigações aqui elencadas.

Pelas regras vigentes, a celebração de contrato do menor deve ser assistida pelo seu responsável legal, no entanto, é facultado prestar quitação em recibos de salários mensais, excetuando as verbas relativas à quitação final decorrente de extinção contratual, ou seja, assinatura do Termo de Rescisão do Contrato de Aprendizagem – TRCT. Ainda, quanto ao tema, é resguardado aos representantes legais o poder de pleitear a extinção do contrato de trabalho, caso se verifique prejudicial, nos termos do art. 408 da CLT.

Ainda, encontra-se garantido o direito de proteção a escolaridade, devidamente exposto pela CLT, bem como a proibição ao trabalho em ambiente penoso, insalubre e perigoso, no âmbito constitucional. Tratou-se de garantir, ainda, a proteção ao trabalho excessivo do menor, vedando a prestação de horas extras, assim como carga horária máxima de trabalho em 6 horas diárias, excetuando em

casos que laboras em duas empresas, momento em que a soma das horas trabalhadas não devem ultrapassar oito horas.

Como subconjunto, a aprendizagem surge como forma de oferecer ao menor uma preparação profissional, com intuito de desenvolver capacidade moral, físico, social e psicológica através da aplicabilidade prática e teórica. Consubstanciado através da Lei 10.097/2000 (Lei da Aprendizagem), a inserção do jovem no mercado de trabalho não mais estaria a espera da vontade do empregador, passando a vigor com status obrigatório para empresas de grande e médio porte, devendo efetuar contratação de percentual pautado entre 5% a 15% dos seus funcionários.

Fez-se necessário ainda tratar sobre a natureza jurídica desta espécie de contrato (Contrato de Aprendizagem), caracterizado por muitos autores como um contrato especial, tendo em vista seu objeto principal se pautar na profissionalização prática e teórica do jovem, contribuindo com sua formação psíquica, social e moral.

Tendo em vista o seu caráter especial, este estudo buscou abordar a discussão jurídica existente sobre a aplicação da estabilidade provisória gestacional a aprendiz.

Sabendo que o instituto da estabilidade provisória à gestante compreende-se como uma garantia à mulher no mercado de trabalho, a sua aplicabilidade nos contratos a termo, ou por tempo determinado, destacou-se como mais um capítulo de uma luta histórica.

A matéria era amplamente discutida nos Pretórios trabalhistas, os quais optavam pelo não cabimento da estabilidade provisória à gestante aos contratos a termo. Principal e unanimidade nos precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, os contratos de experiência foram objetos de demandas em virtude da sua natureza de “pré-contrato” indeterminado, embora fosse espécie de contrato a termo, por inteligência do art. 443, §2º.

Tal peleja amenizou-se a partir da modificação do Item III, da Súmula nº 244, do TST, que uniformizou entendimento no sentido de aplicabilidade da estabilidade à gestante, independentemente da modalidade do contrato firmado, convergindo com o art. 10, II, *b*, do ADCT.

Entretanto, em que pese ter havido orientação de órgão máximo na esfera trabalhista, a súmula editada pelo TST não tem caráter vinculante, dessa forma, não obrigando outros órgãos públicos ou jurídicos a aquiescer com determinação.

Após a edição da súmula, o TST passou a julgar indiscriminadamente pela aplicabilidade da estabilidade gestacional para todos os contratos a termo, incluído a estes o contrato de aprendizagem. No entanto, virou matéria de grande discussão tendo em vista a natureza jurídica desses tipos de contrato.

Argumenta-se que a chegada do termo aos contratos por prazo determinado não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa, mas a simples morte natural do contrato. Não obstante, além desta característica, os contratos de aprendizagem não guardam como objeto a formação de um vínculo indeterminado com o empregador, tendo em vista que a prestação do serviço é o meio pelo qual se alcança objeto principal desta modalidade, sendo a profissionalização do aprendiz.

Com tantos entendimentos contrários a Súmula, após 4 anos de sua edição, existem TRT's e Varas Trabalhistas (juízos de primeiro grau) proferindo julgamentos pela não aplicabilidade da estabilidade à gestante, gerando imensa insegurança jurídica quanto ao fato.

Essa matéria também foi objeto de pronúncia do TEM através das suas Notas Técnicas nº 70/2013 e 79/2016. Em curto espaço de tempo, o referido órgão proferiu entendimento deveras diverso. Em NT nº 70/2013, aduziu pela não aplicabilidade da estabilidade gestacional à aprendiz tendo em vista o caráter excepcional do contrato que tinha como objetivo a formação profissional do aprendiz, acarretando em disparidade entre obrigatoriedade imposta às empresas na contratação desta modalidades e o ônus, também imposto, de arcar com as despesas decorrentes de tal garantias.

Em outro momento não tão distante, o mesmo órgão, através da Nota Técnica 79/2016, contrapôs-se adotando mesmo entendimento sumulado.

Este trabalho expõe também sobre o entendimento majoritário pelo TRT da 16ª Região que vê como cabível a aplicação da estabilidade nos moldes defendidos pela Súmula.

De tal forma que este trabalho primou por demonstrar todo o caminho histórico e legal da luta do menor e da mulher na esfera juslaboral, dissertando sobre a aplicabilidade da estabilidade provisória à gestante nos contratos de aprendizagem. Demonstrou também que a falta de unicidade no entendimento dos órgãos trabalhista causa sensível insegurança jurídica sobre o tema devido a falta de dispositivo jurídico que vincule os órgãos de 1º e 2º grau da justiça trabalhista aos entendimentos uniformizados pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Ainda, preocupou-se em demonstrar que há necessidade de atualização da Consolidação das Leis Trabalhista que, embora sofra modificações momentâneas por leis especiais, encontra-se defasada.

REFERÊNCIAS

AURÉLIO. **Dicionário da língua portuguesa**. Edição revista e ampliada. Rio de Janeiro, 2010;

BERNARDES, Simone Soares. Coleção resumos: Direito do trabalho. Salvador, Bahia: JusPODIVM, 2015;

BRASIL. **Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000**. 2000a. Promulga Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3597.htm > Acessado em: 19 dez. 2016;

BRASIL. **Decreto nº 4.134, de 15 de fevereiro de 2002**. Promulga a Convenção no 138 e a Recomendação no 146 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4134.htm > Acessado em: 19 dez. 2016;

BRASIL. **Manual da Aprendizagem**: o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz. Brasília: TEM, SIT, SPPE, 2014. Disponível em: < <https://www.nube.com.br/informacoes/cartilha-do-aprendiz/cartilha.pdf> > Acessado em 28 dez. 2016;

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm > Acesso em: 28 dez. 2016;

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 56/2007 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. – Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2008;

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. (2. Turma)**. Ag. Reg. no Recurso Extraordinário – DF/Distrito Federal Nº. 639786. Agravante: Estado de Santa Catarina. Agravado: Carina Michele Pereira Kramer. Relator: Ministro Celso de Mello. Brasília, 21 mar. 2012. Disponível em:< <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21425096/agreg-no-recurso-extraordinario-re-639786-sc-stf?ref=juris-tabs> > Acesso em: 10 jan. 2017;

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. (2. Turma)**. Ag. Reg. no Recurso Extraordinário – DF/Distrito Federal Nº. 600057. Agravante: Estado de Santa Catarina. Agravado: Deyse Moraes Costa. Relator: Ministro Eros Grau. Brasília, 23 out. 2009. Disponível em:< <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5411174/agregno-recurso-extraordinario-re-600057-sc> > Acesso em: 10 jan. 2017;

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. (2. Turma)**. Recurso de Revista – DF/Distrito Federal Nº 104329720135140005. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 29 mai. 2015. Disponível em:<
<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/193135335/recurso-de-revista-rr-104329720135140005?ref=juris-tabs>> Acesso em: 10 jan. 2017;

BRASIL.**Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 244. Disponível em:<
<http://www.tst.jus.br/sumulas>> Acesso em: 14 dez. 2016;

BRASIL. **Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005**. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm >
 Acesso em: 20 dez. 2016;

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990** – Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm> Acesso em: 20 dez. 2016;

CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho – para os concursos de Analista do TRT e MPU. 5ª ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2014;

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 10ª ed. ver. atual. e ampl. São Paulo: MÉTODO, 2014;

_____. **Direito do Trabalho**. 2ª ed., Niterói: Impetus, 2008;

CLT: **Convenção das leis do Trabalho**/organização Renato Saraiva, Ariana Linhares, Rafael Tonassi – 17 ed. rev e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016;

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15 ed. São Paulo: LTR, 2016

DINIZ, Maria Helena. Dicionário jurídico. São Paulo: Editora Saraiva, v. 3, 1998.

GALINDO, Cleusy Araújo. **Formação profissional do aprendiz como instrumento de qualificação laborativa sob a nova ótica dos direitos humanos**. Revista Científica Intr@ciência, UNIESP, São Paulo, ed. 8, 2014. Disponível em: <
<http://www.faculdedoquaruja.edu.br/revista/downloads/edicao82014/artigo11-formacao-profissional-do-aprendiz-como-instrumento-de-qualificacao.pdf>> Acesso em: 9 fev. 2017.

LIBERATI, W. D.; DIAS, F. M. D. **Trabalho Infantil**. São Paulo: Malheiros, 2006;

MARANHÃO. **Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região**. Recurso Ordinário – Nº 0017673-17.2013.5.16.0022, Relator: Des. Americo Bede Freire, Data de Julgamento: 18.10.2016, Segunda Turma, Data de Publicação: 25.10.2016. Disponível em:

<<http://www.trt16.jus.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeorPje.php>> Acesso em: 10 jan. 2017;

MARANHÃO. **Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região**. Recurso Ordinário – N. 0016610-17.2013.5.16.0002, Relator: Des. James Magno Araujo Farias, Data de Julgamento: 14.06.2015, Segunda Turma, Data de Publicação: 16.07.2015. Disponível em: <http://www.trt16.jus.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeorPje.php>> Acesso em: 10 jan. 2017;

MINHARRO, A.C.F. **Trabalho do adolescente**. São Paulo: LTR, 2001;

MELO, M.C. **12 de junho Dia Mundial do Combate ao Trabalho Infantil**. Brasília, 2003. Disponível em: <HTTP://www.pgt.mpt.gov.br> > Acesso em: 19 dez. 2016;

MARANHÃO, Délio et.al. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, v.1, 1991;

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2009;

_____. **Direito do Trabalho**. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2008;

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26ª ed., São Paulo: Saraiva, 2011;

ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK. Curso de Direito do Trabalho. 16ª ed. atual. Rio de Janeiro. Forense, 2000;

OLIVEIRA, Conrado di Mambro. **O contrato de aprendizagem e a estabilidade a gestante**: reflexões sobre os equívocos jurisprudenciais. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 59, n. 90, p. 163-173, jul./dez. 2014;

OIT. Las **normas internacionales del trabajo. Un enfoque global**. (2001). Disponível em <www.ilo.org>. Acesso em 10 dez. 2016;

RIO DE JANEIRO. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Recurso Ordinário – RJ/Rio de Janeiro N° 0011277822013501046. Relator: Des. CLAUDIA REGINA VIANNA MARQUES BARROZO. Rio de Janeiro, 17 jun. 2015. Disponível em <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/199992300/recurso-ordinario-ro-112778220135010461-rj>> Acesso em: 10 jan. 2017;

RIBEIRO, Airton Gonçalves. **Contrato especial de trabalho: do contrato de trabalho de aprendiz**. 17 jun. 2009. 88 fl. Monografia (graduação ao curso de Direito). Vale do Itajaí. 2009;

SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. 3 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.