

## **O CONTRATO DE APRENDIZAGEM E A ESTABILIDADE DA GESTANTE: REFLEXÕES SOBRE OS EQUÍVOCOS JURISPRUDENCIAIS**

### ***THE LEARNING AGREEMENT AND THE PREGNANT STABILITY: REFLECTIONS ABOUT THE MISTAKES IN CASE LAW***

**Conrado Di Mambro Oliveira\***

#### **RESUMO**

O presente trabalho analisa o instituto jurídico da aprendizagem e sua natureza especial, buscando demonstrar e concluir, não obstante a reformulação do entendimento jurisprudencial sumulado no âmbito do TST acerca do alcance da estabilidade da gestante em contratos a termo, que o contrato de aprendizagem não foi concebido para ser prorrogado ou vigorar de forma indefinida, sob pena de se desnaturar e o contrato, que era de natureza especial - não apenas pela expressa dicção da lei, mas pela sua estrutura, objeto e execução -, converte-se em contrato de trabalho comum, constituindo novo liame.

**Palavras-chave:** Contrato de aprendizagem. Estabilidade. Gestante.

#### **1 A IMPORTÂNCIA E ALCANCE DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM NO BRASIL**

O contrato de aprendizagem possui inegável função social na formação técnica e humana dos adolescentes e jovens brasileiros. Talvez seja a primeira oportunidade e experiência de integração do cidadão ao mercado de trabalho.

E, não apenas na perspectiva do iniciante, a aprendizagem se mostra um importante mecanismo de inclusão social e profissional, mas também sob o prisma da empresa, que absorve uma força de trabalho cada vez mais qualificada, além de cumprir importante missão na sociedade.

Portanto, indiscutivelmente, em um país onde a educação caminha a passos de tartaruga, os índices de violência e desemprego são expressivos, e o receio por um apagão de mão de obra é um fantasma sempre próximo, o instituto da aprendizagem se apresenta como importante alternativa na construção de um tempo presente - e futuro - cada vez mais promissor, comprometido com o desenvolvimento social e econômico do Brasil.

#### **2 O CONTRATO DE APRENDIZAGEM E SUA NATUREZA ESPECIAL - BASE LEGAL E ASPECTOS JURÍDICOS ESPECÍFICOS**

Não obstante ainda ignorada em alguns rincões e mesmo em grandes centros do nosso país, a legislação vigente proíbe qualquer trabalho ao menor de dezesseis

---

\* Advogado especialista em Direito Individual e Coletivo do Trabalho. Possui Pós-MBA em Negociação Empresarial pela FGV e cursos de pós-graduação em Direito de Empresa e Direito Processual Civil. Foi consultor jurídico de Entidades Sindicais Patronais. É membro da Comissão de Direito Sindical da OAB/MG, palestrante e autor de artigos jurídicos. Foi professor no Curso de Extensão em Direito Coletivo do Trabalho: ênfase em Negociação Coletiva, realizado pelo CEDIN Educacional.

anos. Excepciona, contudo, uma única hipótese: na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos, conforme dicção do artigo 7º da CF/88, inciso XXXIII, parte final.

Assim, pela referência constitucional, já percebemos a natureza especial insita a esta modalidade de pactuação, que não deve ser encarada apenas sob a ótica de um emprego ou trabalho como outro qualquer, mas como um fator que propicia dignidade, oportunidade e vivência profissional ao jovem adolescente, já a partir dos quatorze anos.

A legislação ordinária também cuida do contrato de aprendizagem e de suas particularidades.

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

[...] 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. (grifou-se)

A letra da lei, portanto, exterioriza, expressamente, a natureza especial do contrato de aprendizagem. O legislador deixou claro, com todas as letras, que não se trata de um contrato de trabalho comum, mas de uma relação especial, cujo desiderato é a formação profissional do iniciante.

E essa feição especial é reforçada pelas conceituações e exigências formais e materiais inerentes à disciplina legal do contrato de aprendizagem, previstas tanto na CLT quanto no Decreto n. 5.598/05, que regulamenta a contratação de aprendizes, assim como no ECA.

Vejamos as principais particularidades do contrato de aprendizagem:

- o contrato deverá ser ajustado, sempre, por escrito, e por prazo determinado, que não poderá ultrapassar dois anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência;

- somente as pessoas com idade entre 14 (quatorze) e 24 (vinte e quatro) anos podem ser aprendizes, não se aplicando esse limite de idade aos portadores de deficiência;

- os aprendizes devem estar inscritos em programa de aprendizagem, desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, devendo essa formação ser compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do iniciante;

- o aprendiz deve executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação;

- a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação da CTPS, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não tenha concluído o ensino médio;

- em regra, a duração do trabalho do aprendiz não poderá exceder de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada;

- a jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso;

- a jornada semanal do aprendiz, inferior a vinte e cinco horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial de que trata o artigo 58-A da CLT;
- as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem estão taxativamente estabelecidas na lei, sendo que o mesmo se extinguirá no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos ou, de forma antecipada, quando se caracterizar o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, falta disciplinar grave, ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo ou a pedido do aprendiz;
- às hipóteses de extinção contratual mencionadas não se aplica o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT;
- o FGTS do aprendiz corresponde a 2% (dois por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior;
- os benefícios instituídos por instrumentos coletivos de trabalho (ACT ou CCT) somente alcançam o aprendiz caso expressamente determinado na norma coletiva;
- quando o aprendiz conclui o curso de aprendizagem, com aproveitamento, ser-lhe-á concedido certificado de qualificação profissional.

Todos esses aspectos, preceituados explicitamente na legislação de regência, sinalizam claramente a intenção do legislador em conceber o contrato de aprendizagem como um instrumento legal que não se equipara a uma simples relação de emprego, em que o empregado, em troca de salário, entrega sua força de trabalho ao empregador.

Trata-se, a rigor, de um verdadeiro microssistema, com regras e orientações específicas, aplicáveis somente a essa modalidade de contratação, justamente por seu objeto e natureza especiais.

Nunca é demais lembrar que, por força de lei, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.<sup>1</sup>

### **3 A SÚMULA N. 244 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - MUDANÇA NO RUMO DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA**

O Tribunal Superior do Trabalho, responsável por uniformizar a jurisprudência trabalhista nacional, em setembro de 2012, durante a 2ª Semana do TST, promoveu inúmeras - e profundas - alterações nos entendimentos que guiavam os julgamentos na Corte.

E uma das mudanças mais significativas, não apenas pelo efeito prático produzido nas relações individuais de trabalho no país, mas também por representar uma interpretação diametralmente oposta à anterior, diz respeito ao item III da Súmula n. 244, que ficou assim redigido:

Súmula 244

[...]

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10,

<sup>1</sup> O artigo 41 do Decreto n. 5.598/05 dispensa as microempresas, empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional de contratar aprendizes.

inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

O magistério jurisprudencial superado naquele momento orientava que a gestante não teria direito à estabilidade nos contratos a termo, basicamente porque o término do contrato por prazo determinado não se traduz em dispensa arbitrária ou sem justa causa - é apenas uma extinção contratual pelo decurso do prazo - e porque o instituto da estabilidade é figura típica de pactos com prazo indeterminado, sendo incompatível com o regime de contratação por prazo certo, em que as partes já sabem, desde a admissão, o termo final do instrumento.

Porém, como já noticiado, na 2ª Semana do TST, esse posicionamento foi alterado e os precedentes que justificaram a nova redação do item III da Súmula n. 244 se apoiam, resumidamente, nos seguintes fundamentos:

- acervo jurisprudencial do STF que já reconhecia o direito à estabilidade à servidora ou empregada gestante, independentemente do regime jurídico de trabalho que fora contratada, mesmo que a título precário ou temporário;
- o único pressuposto do direito à estabilidade é a empregada encontrar-se grávida no momento da rescisão contratual;
- maior efetividade aos princípios e valores constitucionais, que determinam proteção à trabalhadora, à maternidade e ao nascituro;
- realce à função social da empresa, ao valor social do trabalho e à dignidade da pessoa humana;
- o contrato de experiência tem vocação a prazo indeterminado (continuidade da relação de emprego);
- o Direito do Trabalho se compatibiliza e é estruturado para pactuações por prazo indefinido, sendo os contratos a termo tratados como exceção.

Sem prejuízo de outros argumentos, estes foram, a nosso ver, os principais fundamentos utilizados para o reposicionamento da mais alta Corte trabalhista relativamente ao verbete sumulado.

#### **4 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA VERSUS CONTRATO DE APRENDIZAGEM**

Para avançarmos em nossa reflexão, acreditamos ser necessário confrontar a conformação jurídica dada ao contrato de experiência e a configuração legal do contrato de aprendizagem.

O contrato de experiência, também conhecido como contrato de prova, ou período de prova, é uma das modalidades de contrato a prazo determinado, prevista na alínea “c” do § 2º do artigo 443 da CLT.

Seu objetivo é propiciar ao empregador a verificação das aptidões técnicas do empregado, assim como o comprometimento, assiduidade, pontualidade e adaptação do obreiro ao ambiente de trabalho.

Da mesma forma, esse período de prova também serve ao trabalhador, pois lhe proporciona condições para avaliar as vantagens e benefícios decorrentes daquele novo emprego.

Logo, pela finalidade do instituto, não há dúvidas de que, a despeito da predeterminação do prazo no contrato de experiência - no máximo, noventa dias -

esse período de prova tende a se indeterminar, pois nenhuma das partes inicia a relação contratual de trabalho com o interesse de desfazê-la em um curto espaço de tempo, exceto se houver algum motivo que justifique o desinteresse.

É, de fato, da natureza do contrato de experiência, indeterminar-se. É para isso que ele existe, como uma fase preliminar, com evidente vocação à continuidade.

Diferentemente, o contrato de aprendizagem, conforme descrição já feita, em nada se assemelha ao contrato de experiência, à exceção de pertencerem à categoria das pactuações a prazo certo.

São, a rigor, filhos de pais diferentes. Logo, pertencem a famílias diferentes. A origem deles nada tem em comum. O que dizer então quanto a forma, objeto e características de cada um...

## **5 A APLICAÇÃO INDISCRIMINADA DA SÚMULA N. 244 DO TST PARA OS CASOS DE APRENDIZES GESTANTES**

É certo que as súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho - ainda - não possuem efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública.

Entretanto, como já se afirmou certa vez, mesmo que a súmula não seja juridicamente vinculante, ela é moralmente vinculante.<sup>2</sup>

E assim deve ser, em respeito à disciplina judiciária.

O acatamento pelos juízes singulares e pelos Tribunais de origem da posição sumulada no âmbito do Tribunal Superior permite às partes o mínimo de previsibilidade das decisões, evita recursos desnecessários e funciona como técnica de aceleração processual, assegurando efetividade à garantia da duração razoável do processo (inciso LXXVIII do artigo 5º da CF/88).

Contudo, a aplicação dos entendimentos sumulados deve ser sempre cuidadosa, uma vez que a direção dada pelo verbete deve estar em conformidade com o caso concreto submetido a julgamento. Aplicar, indiscriminadamente, orientações sumuladas pelos Tribunais Superiores pode gerar distorções no deslinde da causa.<sup>3</sup>

Em linguagem jurídica, deve-se avaliar se há subsunção do fato à norma, considerando todos os aspectos fáticos e jurídicos envolvidos na contenda.

No caso da Súmula n. 244 do TST, na redação dada ao item III, em que pese seu texto assegurar estabilidade à gestante, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado, entendemos que o referido verbete não contemplaria os contratos de aprendizagem, pelos motivos que adiante apontaremos.

Todavia, os Pretórios trabalhistas, reiteradamente, aplicam a nova diretriz jurisprudencial para todas as demandas que envolvam o debate da gravidez no curso de um contrato a termo, independentemente da modalidade de pactuação, inclusive para os contratos de aprendizagem, conforme precedentes abaixo:

<sup>2</sup> A afirmação é de um palestrante em um seminário jurídico de que participamos.

<sup>3</sup> Nesse aspecto, entendemos ser indispensável a análise dos acórdãos que fundamentaram a edição da Súmula, conforme rito definido nos artigos 159 e seguintes do Regimento Interno do TST.

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. APRENDIZ. De acordo com o entendimento atual do TST, a estabilidade é garantida à gestante, mesmo quando sua admissão ocorreu por meio de contrato de experiência. Exegese da Súmula n. 244, III, desta Corte. Considerando que o contrato de aprendizagem é modalidade de contrato por prazo determinado, a ele também se aplica a estabilidade da gestante, nos termos do referido verbete sumular. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST, RR-911-64.2013.5.23.0107, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 29/10/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/10/2014.)

ESTABILIDADE GESTACIONAL PROVISÓRIA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. APLICABILIDADE. O direito da empregada gestante de se manter no emprego sem prejuízo dos salários nasce com a concepção, e se projeta até 5 meses após o parto, por aplicação da Súmula 244, item III, que alcança também os contratos por prazo determinado, caso do contrato de aprendizagem.

(TRT 3ª Região, 00107-2012-110-03-00-9 RO, Relatora Juíza Convocada Ana Maria Amorim Rebouças, 8ª Turma, Publicação 21/5/2013.)

A seguir, não obstante a posição jurisprudencial predominante na atualidade, tentaremos expor os motivos e os fundamentos jurídicos pelos quais, no nosso entender, a Súmula n. 244 do TST não se aplica à aprendiz grávida.

### **5.1 A inaplicabilidade da Súmula n. 244 do TST ao contrato de aprendizagem**

Primeiramente, cumpre frisar que, no Direito do Trabalho, prevalece a pactuação por prazo indeterminado, sendo as contratações a termo admitidas apenas em caráter excepcional e para atender a situações específicas.

Para ficar em apenas três exemplos, mencionamos o contrato de experiência, o contrato de aprendizagem e o contrato de trabalho temporário, regulado pela Lei n. 6.019/74, cuja transitoriedade é a principal característica, uma vez que serve apenas para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços.

Logo, em que pese o gênero ser contrato determinado, as espécies contratuais a termo se individualizam e não se confundem, possuindo normas, finalidades e natureza distintas e independentes.

Portanto, a solução que se dá para um caso envolvendo uma trabalhadora contratada mediante período de experiência pode não servir para uma trabalhadora admitida através de contrato temporário, ou mesmo para uma aprendiz. O simples - e único - fato de todos os contratos serem a prazo certo não autoriza, em hipótese alguma, concluir que a solução jurídica deve ser a mesma para todas as situações pendentes.

Examinando os precedentes que culminaram com a mudança do item III da Súmula n. 244 do TST, identificamos que as demandas examinadas pelo TST cuidavam de casos de gestantes admitidas mediante contratos de experiência, que, como vimos, não guarda nenhuma semelhança com o contrato de aprendizagem.

Nesse aspecto, vale dizer que a vocação à indeterminação, inerente ao pacto de prova, não se aplica, em hipótese alguma, ao contrato de aprendizagem. Pelo contrário: este último não tem nenhuma tendência a se indeterminar, dada

a sua natureza especial, e notadamente por estar vinculado a um programa de aprendizagem, organizado e ministrado por uma entidade formadora legalmente habilitada, que prevê conteúdo programático e carga horária das atividades práticas (em regra, executadas na empresa) e teóricas (executadas na própria instituição), assim como os mecanismos de avaliação e certificação do aprendizado.

No *Manual da aprendizagem*, editado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, consta a seguinte definição para programa de aprendizagem:

É o programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação pedagógica de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica e com atividades práticas coordenadas pelo empregador. As atividades devem ter a supervisão da entidade qualificadora, em que se é necessário observar uma série de fatores, como o público-alvo, indicando o número máximo de aprendizes por turma; perfil socioeconômico e justificativa para seu atendimento; objetivos do programa de aprendizagem, com especificação do propósito das ações a serem realizadas e sua relevância para o público participante, a sociedade e o mundo do trabalho; conteúdos a serem desenvolvidos, contendo os conhecimentos, habilidades e competências, sua pertinência em relação aos objetivos do programa, público participante a ser atendido e potencial de aplicação no mercado de trabalho; estrutura do programa de aprendizagem e sua duração total em horas, observando a alternância das atividades teóricas e práticas, bem como a proporção entre uma e outra, em função do conteúdo a ser desenvolvido e do perfil do público participante; mecanismos de acompanhamento e avaliação do programa de aprendizagem e mecanismos de inserção dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem; e o período de duração - carga horária teórica - observando a concomitância e os limites mínimo e máximo das atividades práticas, observando os parâmetros estabelecidos na Portaria MTE n. 723, de 23 de abril de 2012.<sup>4</sup>

O Decreto n. 5.589/05 disciplina, nos artigos 22 e seguintes, como serão as aulas teóricas e práticas decorrentes do programa de aprendizagem, cabendo à entidade responsável pelo programa fornecer aos empregadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

Assim, pela inequívoca natureza especial do contrato de aprendizagem (remetemos o leitor novamente ao item 2 deste trabalho), e por todas as regras e procedimentos que ele envolve, resta indiscutível sua limitação temporal, que coincidirá com o período de formação do jovem - duração do curso de aprendizagem -, respeitado o prazo limite de dois anos.

Se o mesmo se indeterminar ou prorrogar-se para além de seu termo final, perderá seu objeto.

Será absolutamente desnaturado, transmutando sua essência, para se tornar um novo e comum contrato de emprego.

A Nota Técnica n. 70/2013/DMSC/SIT<sup>5</sup>, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), apresenta relevantes esclarecimentos e fundamentos a esse respeito:

<sup>4</sup> O *Manual da aprendizagem* está disponível no seguinte endereço: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A454D74C101459564521D7BED/manual\\_aprendizagem\\_miolo.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A454D74C101459564521D7BED/manual_aprendizagem_miolo.pdf)>.

<sup>5</sup> A Nota Técnica 70/2013/DMSC/SIT está disponível no seguinte endereço: <[http://www.granadeiro.adv.br/arquivos\\_pdf/nt\\_mte\\_sit\\_70\\_2013.pdf](http://www.granadeiro.adv.br/arquivos_pdf/nt_mte_sit_70_2013.pdf)>.

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.

[...]

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 CLT), 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 no escólio da saudosa Alice Monteiro de Barros, o MTE, através da referida Nota Técnica, evidencia a natureza especial, ou *sui generis* do contrato de aprendizagem:

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).”

A Nota Técnica ministerial deixa claro também que, no caso da aprendizagem, o termo final do contrato indica basicamente o encerramento das atividades previstas no programa de aprendizagem.

E conclui o ato ministerial:

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.

Logo, a nosso ver, os contratos de aprendizagem não estão contemplados no item III da Súmula n. 244 do TST, apesar de a redação do verbete indicar, em sua parte final, contrato por tempo determinado (talvez a redação mais adequada,

em consonância, inclusive, com os precedentes que geraram a alteração na súmula fosse contrato de experiência).

Na jurisprudência atual, ainda que de forma tímida, é possível encontrar decisões rejeitando a estabilidade da gestante nos contratos de aprendizagem, justamente ao argumento de sua natureza especial e do necessário respeito ao prazo do respectivo programa, *in verbis*:

CONTRATO DE APRENDIZAGEM. PRAZO DETERMINADO. GESTANTE. ESTABILIDADE: O contrato de aprendizagem é de natureza especial, objetivando a formação técnico-profissional do menor aprendiz (art. 428 da CLT). Diante dessa especificidade, a estabilidade garantida à gestante (art. 10, II, b do ADCT) não o alcança, pois a sua limitação temporal (dois anos, conforme art. 428, 3º, da CLT) se deve “à duração razoável de um programa de aprendizagem”, conforme registrado pela Nota Técnica n. 70/2013/DMSC/SIT emitida pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE, após a alteração do item III da Súmula n. 244 do TST. A prorrogação do contrato pela garantia conferida à gestante transformaria o objeto do contrato - aprendizagem -, em prestação de serviços ordinária, o que não condiz com o espírito da lei. Assim, não há estabilidade da gestante nos contratos de aprendizagem.

(TRT 3ª Região, 01741-2014-069-03-00-6 ROPS, Relator Desembargador Ricardo Antonio Mohallem, Nona Turma, Publicação 17/12/2014.)

## **6 NOTA TÉCNICA 70/2013 VERSUS NOTA TÉCNICA 79/2015, AMBAS DO MTE**

No início do mês de maio de 2015, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Nota Técnica 79/2015/DEFIT/SIT/MTE, alterando o entendimento consolidado na Nota Técnica anterior, elaborada em março de 2013, o qual rejeitava a estabilidade gestacional no contrato de aprendizagem.

A rigor, o reposicionamento do órgão ministerial, quanto à motivação, nada trouxe de novo, apenas repetindo os argumentos já utilizados pela Justiça do Trabalho, muito provavelmente em sinal de acatamento à orientação proveniente do Poder Judiciário trabalhista que, como vimos, tem aplicado a posição adotada na Súmula n. 244 do TST a todas as situações que envolvem gestantes contratadas mediante instrumentos por prazo determinado, mesmo que, com isso, desqualifique os contornos especiais do contrato de aprendizagem.

E a própria Nota Técnica 79/2015/DEFIT/SIT/MTE, ao defender que não parece razoável afirmar ser incompatível a garantia da estabilidade com a contratação do empregado após o término do contrato de aprendizagem, deixa claro que esta possibilidade somente é viável com a formação de novo vínculo de trabalho, e não no seio da relação de aprendizagem, formada inicialmente.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Indiscutivelmente, o caráter protecionista e as normas tutelares são a pedra de toque do Direito do Trabalho, sendo que, na raiz da nossa Constituição da República, está o princípio da dignidade humana, que irradia seus efeitos e funciona como um farol a iluminar todo o ordenamento jurídico.

Em hipótese alguma, pretendemos, com o presente trabalho, esvaziar a densidade dessa rede protetiva, negar a máxima efetividade das normas

constitucionais ou mesmo proclamar o desamparo da aprendiz gestante e do nascituro, mas simplesmente colocar as coisas em seus devidos lugares.

Obviamente, o contrato de aprendizagem em nada se iguala ao contrato de experiência ou a outros contratos a termo, em razão da sua específica disciplina jurídica e de seu objeto principal, direcionado à formação profissional do jovem.

Logo, pretender dar o mesmo tratamento jurídico a todas as espécies de instrumentos contratuais com prazo determinado - pelo simples fato de serem espécies do mesmo gênero, considerando a limitação temporal - resultará na desconfiguração da estrutura jurídica inerente a cada uma dessas modalidades de pactuação a termo, especialmente, como detalhado, quanto ao contrato de aprendizagem, dada a sua natureza *sui generis*.

O contrato de aprendizagem não foi concebido para ser prorrogado ou vigorar de forma indefinida. Como visto, exige a presença de uma entidade formadora devidamente habilitada; inscrição do iniciante em programa de aprendizagem, visando a sua formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico; cumprimento de carga horária e atividades práticas e teóricas, em conformidade com o previsto no respectivo programa; emissão de certificado de aproveitamento, ao término do vínculo; matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino médio; observância da faixa etária prevista em lei; prazo contratual máximo de dois anos; vedação da prorrogação e compensação de jornada; extinção contratual somente nas hipóteses definidas em lei etc.

Assim, desrespeitada qualquer dessas disposições específicas, desqualifica-se a relação de aprendizagem e o contrato, que era de natureza especial - não apenas pela expressa dicção da lei, mas pela sua estrutura, objeto e execução - converte-se em contrato de trabalho comum, constituindo novo liame.

Nesse caso, todo arcabouço legal relativo ao contrato de aprendizagem - artigo 7º, inciso XXXIII, parte final, da CF/88, artigos 428 e seguintes da CLT, artigos 60 e seguintes do ECA, Decreto n. 5.589/05 e portarias ministeriais - perde seu sentido e sua razão de ser, uma vez que a natureza especial da relação dará lugar a uma prestação de serviços ordinária, com caráter eminentemente produtivo, nos moldes defendidos na Nota Técnica 70 do MTE.

E não se trata aqui de involução no reconhecimento de direitos e conquistas sociais à classe trabalhadora, mas apenas de se respeitar a existência das figuras jurídicas. Nem a lei nem a jurisprudência podem alterar a essência dos institutos. O redondo jamais será quadrado.

Com tais considerações, a despeito de respeitar a aplicação do item III da Súmula n. 244 do TST aos contratos de aprendizagem, conforme caminho trilhado atualmente pela jurisprudência majoritária, com ela não concordamos, por todas razões expostas, acreditando sempre que é justamente no debate e nos confrontos de ideias que o Direito evolui, se enriquece e se transforma em verdadeiro mecanismo de pacificação social.

## **ABSTRACT**

*This present work analyses the learning agreement and its legal nature, in search to demonstrate and conclude that, despite the reformulation of case law*

*in TST about the extension of pregnant stability in forward contracts, the learning agreement was not be created to be extended or to rule indefinitely, otherwise it could end up distorting the contract, losing it feature to become a common agreement.*

**Keywords:** *Learning agreement. Stability. Pregnant.*

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. Presidência da República. Constituição da República de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 15 jan. 2015.
- BRASIL. Presidência da República. *Decreto n. 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm)>. Acesso em: 15 jan. 2015.
- BRASIL. Presidência da República. *Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 15 jan. 2015.
- BRASIL. Presidência da República. *Lei n. 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/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm)>. Acesso em: 15 jan. 2015.
- BRASIL. *Manual de aprendizagem*. Edição revista e atualizada. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A454D74C101459564521D7BED/manual\\_aprendizagem\\_miolo.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A454D74C101459564521D7BED/manual_aprendizagem_miolo.pdf)>. Acesso em: 15 jan. 2015.
- BRASIL. *Nota Técnica n. 70/2013/DMSC/SIT*. Disponível em: <[http://www.granadeiro.adv.br/arquivos\\_pdf/nt\\_mte\\_sit\\_70\\_2013.pdf](http://www.granadeiro.adv.br/arquivos_pdf/nt_mte_sit_70_2013.pdf)>. Acesso em: 15 jan. 2015.
- BRASIL. *Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho*. Resolução Administrativa n. 1.295, de 24 de abril de 2008. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/601/2008\\_ra1295\\_consolidacao\\_11dez2014.pdf](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/601/2008_ra1295_consolidacao_11dez2014.pdf)>. Acesso em: 15 jan. 2015.