

ESTABILIDADE DA GESTANTE APRENDIZ

Sergio Ferreira Pantaleão

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de 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.

A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SESI, SENAI, SENAC, etc.) 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.

Tem-se, portanto, que o contrato de aprendizagem possui natureza específica, qual seja, a de propiciar ao empregado a formação profissional. Embora tenha, assim como o contrato de experiência ou determinado, um prazo máximo estabelecido legalmente de 2 anos (§ 3º do art. 428 da CLT), esta limitação não está vinculada à proteção do trabalhador, mas ao lapso temporal razoável de um programa de aprendizagem.

Ultrapassado um breve entendimento sobre a natureza e a obrigatoriedade legal de as empresas contratarem empregados para a formação técnico-profissional na modalidade de aprendizes, surge a partir da Resolução TST 185/2012, que alterou o texto do inciso III da Súmula 244 do TST, o questionamento sobre a aplicabilidade ou não da estabilidade provisória à gestante aprendiz.

O referido inciso, alterado em setembro/2012, trouxe a seguinte redação:

Súmula Nº 244 GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 88 e 196 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

.....

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.(Alteração dada pela Resolução TST 185/2012 de 14.09.2012.)

Com este entendimento, consolidado por meio da referida súmula, foi estendido o direito à estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, para as empregadas contratadas por prazo determinado (inclusive o de experiência).

Considerando que o contrato de aprendizagem está juridicamente equiparado a qualquer outro contrato a termo (conforme mencionado), parece indubitável que tal contrato também está amparado pela estabilidade prevista no art. 10, inciso II, alínea "b" do ADCT.

Em contrapartida, considerando o estado gravídico da aprendiz durante a vigência do contrato, ficaria o empregador limitado a proceder algumas das formas de sua extinção previstas no artigo 433 da CLT, conforme comentários abaixo:

- a) No seu termo: neste caso o empregador deveria aguardar o término da estabilidade;
- b) Quando o aprendiz completar 24 anos (salvo a hipótese prevista no § 5º do art. 428 da CLT): neste caso o empregador só poderia rescindir o contrato de aprendizagem ao final do período estabilitário;
- c) Quando o desempenho for insuficiente ou por inadaptação do aprendiz: neste caso o empregador poderia rescindir o contrato de aprendizagem mesmo durante a gravidez, tendo em vista que tal hipótese se equipararia ao desligamento motivado;
- d) Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo ou ainda: assim como na alínea "c", poderia o empregador proceder ao desligamento;
- e) A pedido do aprendiz: neste caso a aprendiz gestante é quem estaria abrindo mão de sua estabilidade.

A norma celetista prevê ainda que a multa imposta pelo artigo 479 da CLT (multa imposta ao empregador que demite empregado antes do término do contratado determinado) e pelo art. 480 da CLT (multa imposta ao empregado que pede demissão antes do término do contrato determinado), não se aplica às hipóteses de extinção mencionadas acima.

Partindo do disposto acima, se a empregada aprendiz engravida um mês antes do vencimento do contrato, é de se aplicar a garantia da estabilidade provisória estabelecida pelo inciso III da Súmula 244 do TST, uma vez que o objeto da prestação de serviços (contrato de formação profissional) possui natureza equivalente ao contrato por tempo determinado. Havendo a dispensa arbitrária, poderá o empregador ser compelido judicialmente a reintegrar a empregada.

Tal entendimento está consubstanciado na jurisprudência recente do TST, conforme abaixo:

"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 nº 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. (RR-911-64.2013.5.23.0107, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 31/10/2014)."

Podemos entender também, com base nas hipóteses de extinção do contrato do art. 433 da CLT, que se uma empregada gestante (aprendiz) possui desempenho insuficiente ou não consegue se adaptar às atividades estabelecidas em contrato, ou se perder o ano letivo por falta injustificada à escola, não será amparada pela garantia estabelecida na

referida súmula, podendo o empregador extinguir o contrato de aprendizagem. Poderia se entender que tal desligamento ocorreu (em analogia ao art. 482 da CLT) por justo motivo.

Portanto, ainda que se possa alegar que a súmula não devesse ser aplicada por esta não ser explícita quanto a esta categoria de trabalhador, o entendimento jurisprudencial é que tal garantia também se estende à empregada aprendiz gestante, uma vez que tal modalidade contratual é por tempo determinado.

Fonte: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/estabilidade-gestante-aprendiz.htm>