

UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ

IGOR MINOR DE OLIVEIRA

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO CONTRATO DE TRABALHO DE
APRENDIZAGEM**

BIGUAÇU-SC
2016

IGOR MINOR DE OLIVEIRA

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO CONTRATO DE TRABALHO DE
APRENDIZAGEM**

Monografia apresentada à Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, como requisito parcial a obtenção do grau em Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Márcio Roberto Paulo.

BIGUAÇU-SC
2016

IGOR MINOR DE OLIVEIRA

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO CONTRATO DE TRABALHO DE
APRENDIZAGEM**

Esta Monografia foi julgada adequada para a obtenção do título de bacharel e aprovada pelo Curso de Direito, da Universidade do Vale do Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas.

Área de Concentração:

Biguaçu, 25 de novembro de 2016.

Prof. Esp. Márcio Roberto Paulo
UNIVALI – Campus de
Orientador

Prof. MSc. Giselle Meira Kersten
UNIVALI

Prof. Esp. Vivian de Gann dos Santos
UNIVALI

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pois me deu força e perseverança durante esta jornada acadêmica.

Ao meu orientador Professor Marcio Roberto Paulo, por toda ajuda e paciência no desenvolvimento desta monografia.

A todos os professores do curso, em especial os de direito do trabalho, que foram importantes na minha vida acadêmica e profissional.

Ao meu supervisor de estágio Frederico Aguiar dos Santos, por ter me transmitido tanto conhecimento jurídico sobre a área trabalhista.

Aos meus familiares, em especial a minha mãe, que me trouxe com todo o amor e carinho a este mundo e que sempre me estimulou a acreditar nos meus sonhos.

A Mirele, Bruno, Tiago e Rafael, por toda ajuda e incentivo no decorrer desta graduação.

A Patrícia, pelo seu amor e principalmente, por sempre acreditar em mim e me estimular a vencer cada obstáculo no caminho.

A todos vocês, obrigado.

“O espírito sem limites é o maior tesouro do homem”.

J.K. Rowling

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Vale do Itajaí, a coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Biguaçu,de 2016

Igor Minor de Oliveira

RESUMO

O tema desta monografia compreende a estabilidade provisória de emprego no contrato de aprendizagem. As legislações protetivas do trabalhador surgiram como uma reação à exploração desumana do trabalho do homem. O aprendiz celebra contrato de natureza especial, de prazo determinado e com finalidades específicas. Por outro lado, o Direito do Trabalho é norteado por princípios específicos, como o da continuidade do emprego, da proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana. E a estabilidade proíbe o empregador em determinadas situações de dispensar o empregado sem justo motivo. O problema a ser solucionado insurge-se na divergência jurisprudencial acerca da aplicação da estabilidade ao aprendiz, que celebra contrato especial de prazo determinado. Justifica-se a relevância desse estudo, em face das implicações que a inaplicabilidade ou aplicabilidade da estabilidade pode gerar ao trabalhador aprendiz e na sociedade. O objetivo geral da pesquisa é verificar a aplicabilidade ou inaplicabilidade do instituto da estabilidade nestes contratos.

Palavra-chave: Estabilidade provisória; Aprendiz; Contrato determinado; Princípios; Divergência jurisprudencial.

ABSTRACT

The theme of this monograph includes the provisional stability of employment in apprenticeship contract. The protective laws of the worker have emerged as a reaction to the exploration of inhumane labor of man. The apprentice celebrates the special nature of specified period and for specific purposes. On the other hand, Labor Law is governed by the specific principles, such as the continuity of employment, protection of the worker and the dignity of the human person. And the stability prohibits the employer in certain situations to waive the employee without just cause. The problem to be solved is the divergence of jurisprudence on the application of the stability of the apprentice, which celebrates special contract for a fixed period. It is the relevance of this study, in the face of the implications that the applicability or enforceability of stability can lead to worker apprentice and in society. The overall goal of research is to verify the applicability or inapplicability of the institute of stability in these contracts.

Keywords: Provisional stability; An apprentice; Given contract; Principles; The divergence of jurisprudence.

ROL DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ART. – Artigo

ARTS. – Artigos

CC/02 – Código Civil Brasileiro de 2002

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CNPS – Conselho Nacional de Previdência Social

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

EC – Emenda Constitucional

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

Nº – Número

OJ – Orientação Jurisprudencial

P. – Página

SDC – Seção de Dissídios Coletivos

SDI-1 – Seção de Dissídios Individuais I

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

RESUMO.....	VI
ABSTRACT.....	VII
INTRODUÇÃO.....	11
1. RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO	13
1.1. RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO.....	13
1.1.1 Aspectos Históricos.....	13
1.1.2 Relação de Trabalho e Relação de Emprego.....	17
1.1.3 Espécies de Relação de Trabalho	19
1.1.4 Empregado	22
1.1.5 Empregador	24
1.1.6 Assunção de Riscos do Empregador.....	27
1.1.7 Despersonalização do Empregador	28
1.1.8 Poder Empregatício	29
1.2. CONTRATO DE TRABALHO.....	31
1.2.1 Conceito.....	31
1.2.2 Natureza Jurídica do Contrato de Trabalho.....	33
1.2.3 Características do Contrato de Trabalho	33
1.2.4 Elementos do Contrato de Trabalho.....	35
1.2.5 Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho	37
1.2.6 Classificação do Contrato de Trabalho.....	39
2. ESTABILIDADES DEFINITIVAS E PROVISÓRIAS DE EMPREGO.....	42
2.1. GARANTIA DE EMPREGO E ESTABILIDADE DE EMPREGO	42
2.1.1 Noções Introdutórias	42
2.1.2 Garantia de Emprego X Estabilidade de Emprego.....	43
2.1.3 Classificação da Estabilidade	46
2.2. ESTABILIDADES DEFINITIVAS	47
2.2.1 Estabilidade Decenal	47
2.2.2 Estabilidade do Art. 19 do ADCT da CRFB	49
2.2.3 Estabilidade do Servidor Público	50

2.3 ESTABILIDADES PROVISÓRIAS	52
2.3.1 Estabilidade do Dirigente e Representante Sindical.....	52
2.3.2 Estabilidade do Representante da CIPA	55
2.3.3 Estabilidade dos Membros das Comissões de Conciliação Prévia.....	57
2.3.4 Estabilidade dos Empregados Diretores de Cooperativas.....	58
2.3.5 Estabilidade dos Membros do CNPS.....	59
2.3.6 Estabilidade dos Membros do Conselho Curador do FGTS	60
2.3.7 Estabilidade de Portadores de Doenças Graves.....	60
2.3.8 Estabilidade Decorrente do Período Eleitoral	62
2.3.9 Estabilidade da Gestante.....	63
2.3.10 Estabilidade do Trabalhador Acidentado.....	66
3. ESTABILIDADE PRÓVISÓRIA NO CONTRATO DE TRABALHO DE APRENDIZAGEM	72
3.1 O MENOR	72
3.1.1 Breve Histórico Sobre o Trabalho do Menor	72
3.1.2 Definição de Menor	76
3.1.3 Fundamentos da Tutela Especial	76
3.1.4 Vedações ao Trabalho do Menor	77
3.2. CONTRATO DE APRENDIZAGEM.....	79
3.2.1 Aprendiz.....	79
3.2.2 Definição do Contrato de Aprendizagem	80
3.2.3 Características do Contrato de Aprendizagem	82
3.2.4 Extinção do Contrato de Aprendizagem	84
3.3. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE EMPREGO NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM.....	85
3.3.1 Inaplicabilidade da Estabilidade Provisória.....	86
3.3.2 Aplicabilidade da Estabilidade Provisória de Emprego.....	89
3.3.2.1 Continuidade da Relação de Emprego.....	93
3.3.2.2 Princípio da Proteção	94
3.3.2.3 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	97
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	101
REFERÊNCIA DAS FONTES CITADAS	104

INTRODUÇÃO

A presente monografia emprega esforços no estudo da estabilidade provisória no contrato de trabalho de aprendizagem, a qual concede ao aprendiz a proteção e manutenção de emprego em determinadas situações.

Na história da humanidade, as pessoas sempre se agrupam em prol do trabalho por questão de sobrevivência e desenvolvimento. O direito do trabalho norteia as relações de emprego e está estritamente ligado a mecanismos de proteção ao trabalhador. O aprendiz é sujeito de contrato de trabalho de natureza especial, de prazo determinado, que almeja a inserção e capacitação de mão de obra de jovens entre 14 e 24 anos no mercado de trabalho. A lei brasileira determina a obrigação das empresas de contratar certa quantidade de aprendizes, a fim de viabilizar o objetivo do instituto da aprendizagem.

O problema da pesquisa consiste na divergência sobre a aplicação da estabilidade provisória no contrato do aprendiz, tendo em vista a natureza e características especiais desse instituto. Baseando-se neste problema, foi estabelecido como objetivo geral dessa pesquisa verificar a aplicabilidade da estabilidade provisória no contrato de aprendizagem. Por esse motivo, foram traçados como objetivos específicos a análise das relações de trabalho e dos contratos de emprego, o estudo das peculiaridades do instituto da estabilidade de emprego, e a pesquisa a respeito da aplicabilidade ou inaplicabilidade da estabilidade provisória no contrato de trabalho de aprendizagem.

Para tanto, foram levantadas como hipóteses: de que forma é possível verificar a aplicabilidade da estabilidade provisória nos contratos de aprendizagem; porque não é admissível conferir a aplicação da estabilidade provisória aos contratos de aprendizes; porque é razoável aplicar a estabilidade provisória ao aprendiz.

Justifica-se a relevância dessa monografia, em decorrência da divergência jurisprudencial acerca do tema, como também pelas eventuais complicações que a aplicação ou não aplicação da estabilidade provisória pode gerar no pacto do aprendiz. Por um lado, há forte corrente jurisprudencial no TST defendendo a aplicabilidade dessa proteção ao trabalhador aprendiz, em face de princípios

norteadores do ordenamento jurídico brasileiro. De outro lado, há parte da jurisprudência que entende que a aplicação do instituto protetor desvirtua a finalidade da aprendizagem e desrespeita o contrato pactuado por prazo determinado. Esta pesquisa também se justifica, em face da relevância que esta modalidade contratual tem na capacitação dos jovens trabalhadores, bem como na inserção de mão de obra qualificada para no mercado de trabalho. Assim, o presente estudo surge ainda como fonte de informação aos interessados em verificar as peculiaridades da aprendizagem e regras especiais que norteiam esse instituto.

No tocante à metodologia empregada na fase de investigação, observa-se que foi utilizado o método indutivo. Em relação às técnicas de Pesquisa, utilizou-se a documentação indireta com base em leis, tratados, jurisprudências e relatórios, como também a bibliográfica, através do estudo de artigos e livros.

A fim de viabilizar o alcance do objetivo proposto, dividiu-se a pesquisa em três capítulos. No primeiro capítulo, busca-se analisar a relações de trabalho, realizando-se um breve histórico sobre o trabalho e sua evolução legislativa no mundo. Procura-se ainda diferenciar essas relações, estudar suas características e sujeitos. Por fim, almeja-se também apresentar o contrato de trabalho e seus aspectos mais importantes.

Por sua vez, no segundo capítulo estudar-se-á os institutos da garantia e estabilidade de emprego, tecendo-se noções introdutórias sobre suas diferenças e especificidades. No mais, será abordado individualmente as espécies de estabilidades definitivas e provisórias.

Já no terceiro capítulo, discorrer-se-á inicialmente sobre as origens, peculiaridades e fundamentos das proteções do trabalho do menor. Posteriormente, será estudado a figura do aprendiz e os principais aspectos do contrato de aprendizagem. Ademais, verificar-se-á a aplicabilidade ou inaplicabilidade da estabilidade provisória de emprego nos contratos de aprendizagem, investigando-se os principais argumentos e características existentes sobre as duas correntes.

1. RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

Para compreender a aplicabilidade da garantia de emprego nos contratos de aprendizagem, apresentar-se-á inicialmente sobre as relações de trabalho e suas espécies, estudando-se seus aspectos históricos e demais peculiaridades.

Além disso, o presente capítulo abordará as figuras do empregado e do empregador, bem como as especialidades dos contratos de emprego.

1.1 RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO

1.1.1 Aspectos Históricos

Durante toda a história da humanidade, a sociedade humana demonstra que as pessoas se agrupam em função do trabalho, pois almejam através dele a sua própria sobrevivência.¹

O homem sempre trabalhou, primeiramente para conseguir seus alimentos, pois não possuía outras necessidades em face do primitivismo de sua vida. Posteriormente, quando começou a sentir a obrigação de se defender de outros homens e animais, passou a fabricar armas e ferramentas de defesa.²

Desde os primórdios, o trabalho dava-se pela cooperação entre o homem e a mulher, bem como pela cooperação social nos clãs, nas chamadas famílias patriarcais. Os parentes, escravos ou servos se reuniam sob o mesmo teto, para desenvolvimento dos clãs das tribos.³

Já no período da antiguidade, o homem trabalhava para defender-se, abrigar-se, alimentar-se e para construir instrumentos e ferramentas.⁴

¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 46.

² SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, SEGADAS, Vianna, LIMA TEIXEIRA, João de. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed., atual. São Paulo: LTR, 2005. p. 27.

³ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 23.

⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 57.

Sérgio Pinto Martins leciona sobre a relação da origem da palavra trabalho com a ideia de castigo ou dor:

Trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era um instrumento usado pelos agricultores para bater rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho.⁵

A própria Bíblia sagrada, desde o início, considerava o trabalho como castigo, ao mencionar que Adão teve de trabalhar para comer em razão de ter comido o fruto proibido.⁶

A primeira forma de trabalho constatada na humanidade foi à escravidão, onde o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo nenhum direito, sequer trabalhista.⁷

Este, por sua vez, não era considerado sujeito de direito, porquanto era propriedade do *dominus* e essa condição continuava no tempo, de maneira indefinida, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição.⁸

Assim, os escravos não tinham nenhum direito trabalhista.⁹

Além disso, apesar de não ser reconhecido como sujeito de direito, o escravo transmitia esta condição aos filhos, demonstrando uma absoluta relação de domínio, pois prestava trabalho gracioso e forçado em favor do seu amo.¹⁰

Após esta fase, com o surgimento do Feudalismo, iniciou-se o período em que o homem começou a ser considerado servo.¹¹ Era a época em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas ao contrário, tinham de prestar serviço na terra do senhor feudal. O servo tinha de entregar uma parcela da produção rural ao senhor feudal em troca da proteção que recebia e do uso da terra.¹²

⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 04.

⁶ *Ibid.* p. 03.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 43.

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 04.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 43.

¹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 58.

¹¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 04.

¹² *Ibid.* p. 04.

Ainda na Antiguidade, surge no direito romano a locação de serviços como forma de trabalho autônomo dos artesãos e artífices.¹³

Sobre a locação de serviços, insta acrescentar as considerações do doutrinador Irany Ferrari:

O trabalho, depois disso, passou a ser objeto de locações de obras e serviços. Na locação de obra (*locatio conductio operis*), havia a execução de uma obra mediante pagamento de um resultado. Configura-se, de certa forma, como o trabalho autônomo ou por conta própria.

Na locação de serviços (*locatio operarum*) existia uma cessão do próprio trabalho, como objeto do contrato. Deu origem ao trabalho contratado ou subordinado.¹⁴

Posteriormente, durante os Séculos XII a XVI, ocorreu o surgimento das corporações de ofício, as quais se caracterizavam como típicas empresas dirigidas pelos mestres.¹⁵

As corporações estabeleciam suas próprias leis profissionais.¹⁶ E possuíam três categorias, o mestre, o companheiro e o aprendiz.¹⁷

Importante destacar a condição do aprendiz, objeto de estudo no presente trabalho, o qual devia obediência a seu mestre e, no final de seu aprendizado, em torno de cinco anos, tornava-se companheiro ou oficial.¹⁸

Os aprendizes eram menores que recebiam ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão.¹⁹

Estes jovens pactuavam com os mestres contrato de aprendizagem que durava de dois até doze anos, dependendo da complexidade e dificuldade do ofício.²⁰ Durante a vigência do contrato, o mestre possuía o direito de custódia, alojando e alimentando os aprendizes, além do dever de ensinar-lhes o ofício.²¹

¹³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 57.

¹⁴ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva.

História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 30.

¹⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 58.

¹⁶ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, SEGADAS, Vianna, LIMA TEIXEIRA, João de.

Instituições de Direito do Trabalho. 22. ed. atual. São Paulo: LTR, 2005. p. 31.

¹⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 57.

¹⁸ *Ibid.* p. 58.

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 43.

²⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 49.

²¹ *Ibid.* p. 49.

No entanto, as corporações de ofício acabaram extintas com o advento da Revolução Francesa, em 1789, porque foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem.²²

Posteriormente, no século XVIII, com a descoberta do vapor como fonte de energia das fábricas, operou-se a Revolução Industrial, onde ocorreu transformações sobre os meios de produção e trabalhadores.²³

Sobre o cenário do período da Revolução Industrial, importante registrar as ponderações de Vólia Bomfim Cassar:

Com a descoberta e o desenvolvimento da máquina a vapor, de fiar e tear (1738 – 1790) expandiram-se as empresas, pois o trabalho passou a ser feito de forma mais rápida e produtiva, substituindo-se o trabalho do homem pelo da máquina, terminando com vários postos de trabalho, causando desemprego. Nasce a necessidade do trabalho do homem para operar a máquina e, com isso, o trabalho assalariado. Substituíam-se o trabalho do homem pelo do menor e das mulheres, que eram economicamente mais baratos e mais dóceis. Prevalencia a lei do mercado onde o empregador ditava as regras, sem intervenção do Estado – liberdade contratual. A jornada era de 16 horas e a exploração da mão de obra infantil chegou a níveis alarmantes.²⁴

Neste contexto, destaca-se a *Encíclica Rerum Novarum*, que foi publicada em 1891 pelo Papa Leão XIII, que tentava trazer regras mínimas que fixavam um salário mínimo e uma jornada laboral máxima.²⁵

Sob essa perspectiva, o Direito do Trabalho surge como reação às Revoluções Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho, sendo um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.²⁶

Somente a partir deste momento, encontramos legislações e constituições preocupadas em proteger o trabalhador hipossuficiente, visto que o Estado passou a intervir nas relações trabalhistas.²⁷

Houve uma expansão rápida de leis trabalhistas pelo mundo, mormente em 1919, com a assinatura do Tratado de Versalhes e a criação da OIT, um organismo neutro, supra estatal, que instituiu regras de proteção do trabalho a nível mundial.²⁸

²² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 05.

²³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 50.

²⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 59.

²⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 52.

²⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 59.

²⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 02.

E um dos momentos mais importantes neste aspecto, foi quando vários países começaram a constitucionalizar normas trabalhistas, a exemplo da Constituição do México de 1917, da Constituição de Weimar da Alemanha em 1919, e da Carta Del Lavoro na Itália em 1927, que acabou por influenciar o modelo basilar adotado na CLT no Brasil em 1943.²⁹

No Brasil, a primeira Constituição a elevar os direitos trabalhistas a status constitucional foi a de 1934, que mencionava direitos como o salário mínimo, jornada diária de 8 horas diárias e a criação da Justiça do Trabalho.³⁰

Posteriormente, as Constituições brasileiras continuaram a dispor sobre normas trabalhistas, as quais foram consagradas pela CRFB, visto que em seu art. 7º foram arrolados inúmeros direitos ao trabalhador, a fim de melhorar a sua condição social.³¹ A CRFB, é considerada a maior carta política de direitos da história do país.³²

Observa-se assim que as relações trabalhistas foram se modificando e evoluindo com o tempo, ao ponto de terem na atualidade legislações próprias protetivas, com o intuito de preservar o empregado hipossuficiente de eventuais abusos que possa sofrer.³³

1.1.2 Relação de Trabalho e Relação de Emprego

Como visto, o homem passou por diferentes métodos de trabalho durante a história da humanidade, contudo, somente após a Revolução Industrial começaram a surgir legislações reguladoras das relações de trabalho e preocupadas com o empregado hipossuficiente.³⁴

²⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 60.

²⁹ *Ibid.* p. 60.

³⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 04.

³¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 63.

³² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 131.

³³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 59-60.

³⁴ *Ibid.* p. 59-60.

Embora tenham surgido como um único instituto, a ciência do direito vislumbra evidentes distinções entre a relação de trabalho e a relação de emprego.³⁵

Destarte, para se falar em relação de emprego, torna-se necessário o estudo sobre as suas diferenças com a relação de trabalho.³⁶ Nesse sentido, pode-se afirmar que a relação de trabalho é gênero, de onde a relação de emprego é uma de suas espécies.³⁷

Sobre as distinções entre as relações de trabalho e emprego, Maurício Godinho Delgado leciona que:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível.

A expressão de relação trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.³⁸

Enquanto a relação de trabalho engloba diversas modalidades de espécies, como o trabalho autônomo, eventual, avulso, etc. A relação de emprego é composta por elementos fáticos jurídicos especiais e possui natureza contratual, pois é gerada pelo contrato de trabalho.³⁹

Os principais elementos da relação empregatícia derivadas do contrato de trabalho são: a) personalidade, b) não eventualidade, c) subordinação jurídica, d) onerosidade, e) Trabalho por pessoa física.⁴⁰

Porém, o estudo destes elementos será aprofundado no momento da análise dos sujeitos da relação de emprego, mormente na abordagem do conceito de empregado.

Assim, a relação de emprego é toda atividade onde o empregado se obriga a prestar trabalho pessoal, de caráter não eventual ao empregador, sob as ordens

³⁵ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 88.

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 295.

³⁷ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 88.

³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 295.

³⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 147.

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 300.

deste, recebendo contraprestação onerosa ou patrimonial pelas atividades prestadas. Sendo partes dessa relação o empregador e o empregado.⁴¹

Deste modo, partindo-se do ponto de vista técnico-jurídico, a relação de emprego seria tão somente uma das espécies de relações de trabalho existentes.⁴² Então, torna-se importante abordar algumas destas outras espécies de relação de trabalho.

1.1.3 Espécies de Relação de Trabalho

Primeiramente, pode-se identificar o trabalhador avulso como aquele que presta serviços a inúmeras empresas, com a intermediação do sindicato ou do Órgão de Gestão de Mão de Obra.⁴³

Valentin Carrion menciona algumas características do trabalho avulso “[...] a) intermediação do sindicato ou órgão específico; b) curta duração dos serviços; c) predomínio da remuneração em forma de rateio”.⁴⁴

O labor avulso é comum no âmbito portuário. No entanto, além do portuário, existe o avulso não portuário, o qual labora fora dos portos e é contratado através do sindicato da categoria profissional.⁴⁵

Embora não possua vínculo de emprego, a CRFB assegura a igualdade de direitos entre o trabalhador avulso e o empregado, nos termos do art. 7º, XXXIV.⁴⁶

Já o trabalhador autônomo é uma espécie de relação de trabalho onde não há subordinação jurídica entre o trabalhador e o tomador dos serviços.⁴⁷ O autônomo explora seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco próprio.⁴⁸

Sobre o trabalhador autônomo, Alice Monteiro de Barros acrescenta que:

⁴¹ *Ibid.* p. 300.

⁴² *Ibid.* p. 296.

⁴³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 129.

⁴⁴ CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 37. ed., atual. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 44.

⁴⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 129-130.

⁴⁶ *Ibid.* p. 132.

⁴⁷ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 157.

⁴⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 314.

No trabalho autônomo, o prestador de serviços atua como patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador, e, portanto, não está inserido no círculo diretivo e disciplinar de uma organização empregador.⁴⁹

Assim sendo, os trabalhadores autônomos não são empregados e sujeitos de contrato de trabalho.⁵⁰ Por conseguinte, não é aplicável a CLT aos autônomos.⁵¹

O trabalhador voluntário também não configura relação de emprego, em razão da ausência de onerosidade.⁵²

A Lei nº 9.608/98, através do *caput* do seu art. 1º, conceitua o trabalho voluntário como:

A atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.⁵³

Maurício Godinho Delgado, afirma que “O trabalho voluntário é aquele prestado com ânimo e causa benevolentes”.⁵⁴

No mais, insta destacar que trabalhador voluntário não é empregado e não se aplica a este as regras da CLT, salvo no caso de fraude trabalhista.⁵⁵

De igual modo, as relações de trabalho do cooperado com as cooperativas não se encontram protegidas pelo Direito do trabalho, salvo se desvirtuadas de seus objetivos.⁵⁶

Em relação ao trabalho de estágio, importante mencionar que este não é uma forma de relação de emprego e nem pode ser tratado como tal.⁵⁷

A Lei nº 11.788/2008 conceitua o estágio nos seguintes termos:

Art. 1º - Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação

⁴⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 148.

⁵⁰ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 88.

⁵¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 167.

⁵² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 144.

⁵³ BRASIL. **Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm>. Acesso em: 01 jul. 2016.

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 371.

⁵⁵ CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 68.

⁵⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 154.

⁵⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 173.

profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.⁵⁸

O vínculo jurídico do estágio foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante.⁵⁹

São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificam a isenção dos custos de uma relação formal de emprego para o tomador dos serviços, tendo em vista a nobre causa de existência do estágio e de sua importante destinação.⁶⁰

Contudo, o descumprimento de suas finalidades, requisitos ou de qualquer obrigação do termo de compromisso gera vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio.⁶¹

O trabalho institucional, por sua vez, tem natureza estatutária mantida com a Administração Pública. Nesta relação não há vínculo de emprego, mas tão somente vínculo estatutário.⁶² As relações que o servidor público estabelece com o Estado não são contratuais e são reguladas por estatuto próprio.⁶³

João de Lima Teixeira Filho discorre o seguinte sobre o servidor público:

[...] servidor público designa o prestador de serviços à administração direta, autárquica e fundacional. Não há espaço nem fundamento para que se insira neste conceito o empregado de sociedade de economia mista e da empresa pública [...].⁶⁴

Sendo assim, não se aplicam aos servidores públicos estatutários normas de proteção ao empregado, mas sim as normas próprias previstas em seus estatutos.⁶⁵

Por seu turno, a atividade de mãe social foi criada no Brasil pela Lei nº 7.644/87, com o intuito de acolher um menor abandonado, dar-lhe educação e receber, em contrapartida, um incentivo financeiro por isso.⁶⁶

⁵⁸ BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Brasília, DF, Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 03 jul. 2016.

⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 295.

⁶⁰ *Ibid.* p. 335.

⁶¹ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 169.

⁶² *Ibid.* p. 166-167.

⁶³ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 101.

⁶⁴ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, SEGADAS, Vianna, LIMA TEIXEIRA, João de.

Instituições de Direito do Trabalho. 22. ed. atual. São Paulo: LTR, 2005. p. 89.

⁶⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 166-167.

⁶⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 354.

Trata-se de trabalho de natureza social que visa diminuir o abandono de crianças, onde a pessoa que recebe uma criança ou adolescente e o educa.⁶⁷

Demonstradas as peculiaridades de algumas espécies de relação de trabalho e os requisitos da relação de emprego, passa-se a seguir para o estudo dos sujeitos dessa relação, estudando-se o empregado e o empregador.

1.1.4 Empregado

A CLT conceitua em seu art. 3º o empregado como toda pessoa física que presta serviços de modo não eventual a empregador sob dependência deste, mediante salário.⁶⁸

No entanto, o conceito trazido pelo dispositivo celetista não está completo, tendo em vista a ausência de um dos elementos fundamentais para a caracterização do empregado, devendo ser interpretado em consonância com o *caput* do art. 2º da CLT, que acrescenta que a prestação do serviço deve ser realizada de forma pessoal.⁶⁹

Então, pode-se definir o empregado como toda pessoa física que realiza serviços pessoalmente a outrem, de maneira não eventual, subordinada e assalariada.⁷⁰

Neste sentido, cumpre destacar o entendimento de Alice Monteiro de Barros:

Empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas.⁷¹

Baseando-se nas definições apresentadas, destaca-se a presença de elementos característicos da figura do empregado, como o trabalho prestado por

⁶⁷ *Ibid.* p. 354.

⁶⁸ BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 05 jul. 2016.

⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 378.

⁷⁰ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, SEGADAS, Vianna, LIMA TEIXEIRA, João de.

Instituições de Direito do Trabalho. 22. ed. atual. São Paulo: LTR, 2005. p. 311.

⁷¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 174.

pessoa física, a personalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação jurídica.⁷²

Inicialmente, insta esclarecer que a prestação do labor deverá ser realizada por pessoa física, visto que a relação que o Direito do Trabalho protege é aquela pactuada por este sujeito. Assim, não é possível empregado ser pessoa jurídica, pois os serviços prestados por esta são regulados pelo Direito Civil.⁷³

No tocante a personalidade, destaca-se que a realização do serviço, com relação ao empregado, é sempre prestada pela sua pessoa diretamente contratada, sendo, portanto, uma obrigação personalíssima, intransferível e *intuitu personae*, não podendo ser efetuada por pessoa diferente da que contraiu a obrigação.⁷⁴

Deste modo, importante frisar que só será empregado aquele que prestar serviços pessoalmente, mediante atividade direta e exercida pelo próprio trabalhador, excluindo-se qualquer possibilidade de delegação a terceiro.⁷⁵

A não eventualidade, por sua vez, consiste na premissa de que o serviço prestado pelo empregado deve ser forma não eventual, sendo o trabalho de natureza contínua e não ocasional.⁷⁶

Pode-se dizer que a não eventualidade corresponde a prestação de serviços vinculados as atividades ordinárias do empregador, ou seja, manifesta-se com a realização de serviços permanentemente fundamentais a atividade do empregador.⁷⁷

Por seu turno, a onerosidade compreende-se na contraprestação devida e paga pelo empregador ao empregado em decorrência do contrato de trabalho pactuado, podendo ser pago em dinheiro ou *in natura* (habitação, alimentação, etc.), através do salário.⁷⁸

E baseia-se na ideia de que os serviços prestados possuem como contraprestação o pagamento de remuneração ao empregado, não se caracterizando, deste modo, como trabalho gratuito ao empregador.⁷⁹

Assim, o empregado trabalha com o objetivo de receber salário.⁸⁰

⁷² *Ibid.* p. 174.

⁷³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 139.

⁷⁴ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 45.

⁷⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 645.

⁷⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 139.

⁷⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 63.

⁷⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 174.

⁷⁹ *Ibid.* p. 174-175.

Sobre o elemento da subordinação, importante destacar a lição de Vólia Bomfim Cassar, que discorre que “a expressão subordinação deriva do termo “subordinare” (sub – baixo; ordinare – ordenar), isto quer dizer imposição da ordem, submissão, dependência, subalternidade hierárquica”.⁸¹

Importante ressaltar a subordinação não é meramente econômica, tendo em vista que por muitas vezes o empregado pode ter situação financeira superior à do empregador. Também não ocorre uma subordinação técnica, porquanto pode o trabalhador ter técnica de trabalho que seu empregador não possui.⁸²

Trata-se, na verdade, de uma subordinação jurídica, onde o labor deve se consubstanciar em uma relação subordinada entre as partes do contrato de trabalho, onde o trabalhador se compromete a acolher o poder de direção do seu empregador.⁸³

Em decorrência do poder de direção, o empregado possui o dever de obediência ao empregador, podendo o patrono dirigir e fiscalizar a prestação de serviços, como também aplicar penalidades ao trabalhador.⁸⁴

Assim, a subordinação nada mais é que o dever de obediência e de sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelos empregadores inerentes à função e ao contrato, desde que legais e não abusivas.⁸⁵

Além da definição do empregado e suas peculiaridades, torna-se de suma importância abordar a figura do empregador, conforme será estudado no item a seguir.

1.1.5 Empregador

⁸⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 65.

⁸¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 354.

⁸² SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 36.

⁸³ *Ibid.* p. 36.

⁸⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 65.

⁸⁵ *Ibid.* p. 65.

A CLT conceitua empregador em seu art. 2º, como a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço do empregado.⁸⁶

Maurício Godinho Delgado critica o conceito definido pela CLT, pois entende que:

Na verdade empregador não é a empresa – ente que não configura, obviamente, sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira. Empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento.⁸⁷

Não é fundamental para ser empregador ter personalidade jurídica, pois tanto a sociedade de fato, a sociedade regular e a sociedade irregular são consideradas empregadoras.⁸⁸

No contexto do contrato de trabalho, o empregador aparece como o sujeito concedente da oportunidade de emprego. Destarte, ele pode materializar-se na forma de pessoa jurídica, de pessoa física ou até de ente despersonalizado, excepcionalmente autorizado a contratar, como, por exemplo, condomínios, massa falida, espólio, etc.⁸⁹

Em qualquer caso, contudo, o empregador assumirá os riscos da atividade desenvolvida e orientará o modo de execução das tarefas de que será destinatário. Conseqüentemente, caso o negócio passar por dificuldades ou falir, os prejuízos serão arcados pelo empregador e não repassados aos empregados.⁹⁰

A noção jurídica de empregador é essencialmente relacionada a do empregado. Desse modo, existindo a figura do empregado no vínculo laboral celebrado por um tomador de serviços, este assumirá de forma automática o caráter de empregador da relação jurídica pactuada.⁹¹

Isto posto, pode-se definir o empregador como a figura da pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata uma pessoa física para prestar serviços, de maneira pessoal, onerosa, não eventual e subordinada.⁹²

⁸⁶ BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 06 jul. 2016.

⁸⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 443.

⁸⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 199.

⁸⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 281.

⁹⁰ *Ibid.* p. 281.

⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 443.

⁹² *Ibid.* p. 443.

No mais, o §1º do art. 2º da CLT descreve os casos dos chamados empregadores por equiparação:

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.⁹³

Passando-se ao exame do dispositivo, pertinente observar que do ponto rigorosamente técnico não existe a figura do empregador por equiparação. Isto é porque as pessoas lá mencionadas configuram-se como empregadores típicos e não empregadores por extensão legal ou por equiparação.⁹⁴

Destarte, não há equiparação, pois, caso os sujeitos lá descritos tiverem empregados serão empregadores.⁹⁵

A CLT não é taxativa ao indicar os tipos de empregadores, mas exemplificativa, uma vez que há outras figuras que não estão nela elencadas.⁹⁶ Portanto, a caracterização do empregador, basta que seja utilizada força de trabalho empregaticamente contratada.⁹⁷

Por outro lado, o §2º do art. 2º da CLT dispõe sobre o grupo econômico:

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.⁹⁸

Grupo econômico pode ser definido como um conglomerado de empresas, que possuem personalidade jurídica própria, mas estão sob o controle acionário ou administrativo de outra. Estas empresas acabam por constituir grupo industrial, comercial ou relacionado a outra atividade econômica, sendo, portanto, solidariamente responsáveis para os efeitos da relação de emprego.⁹⁹

⁹³ BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 06 jul. 2016.

⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 444.

⁹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 210.

⁹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 670.

⁹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 444.

⁹⁸ BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 09 jul. 2016.

⁹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 257.

O objetivo essencial da criação deste instituto foi certamente ampliar as possibilidades de garantia dos créditos trabalhistas, impondo a responsabilidade destes créditos às empresas componentes de um mesmo grupo econômico. Assim, pode o credor-empregado exigir de todos os componentes do grupo o pagamento de sua dívida, mesmo que tenha trabalhado e sido contratado por apenas um dos integrantes do grupo.¹⁰⁰

No mais, restando caracterizada a relação de emprego e por consequência a existência de empregador, a ordem justralhista estabelece a ocorrência de efeitos jurídicos universais sobre este sujeito. Neste ângulo, dois são os efeitos da figura do empregador: a assunção dos riscos do empreendimento e a sua despersonalização para fins jus trabalhistas.¹⁰¹

1.1.6 Assunção de Riscos do Empregador

Conforme mencionado no tópico anterior, o *caput* do art. 2º da CLT dispõe expressamente que o empregador assume os riscos da atividade econômica.¹⁰²

Sobre assunção dos riscos, Maurício Godinho Delgado leciona que:

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justralhista a exclusiva responsabilidade do empregado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado.¹⁰³

Uma das características do empregador é assumir os riscos da sua atividade, seja pelos resultados positivos ou negativos.¹⁰⁴ Por esse motivo, os riscos das atividades econômicas exercidas pertencem exclusivamente ao empregador.¹⁰⁵

¹⁰⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 451.

¹⁰¹ *Ibid.* p. 445.

¹⁰² BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 09 jul. 2016.

¹⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 446.

¹⁰⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 200.

¹⁰⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 63.

Por conseguinte, tendo o empregado laborado para o empregador, independente de a empresa ter auferido lucros ou prejuízos, as verbas salariais serão devidas ao trabalhador, pois o último não assume o risco da atividade empresarial desenvolvida.¹⁰⁶

Sendo assim, o empregador é quem assume os riscos da atividade econômica os quais não podem ser transferidos aos empregados.¹⁰⁷

1.1.7 Despersonalização do Empregador

A despersonalização do empregador consiste na possibilidade de autorizar a ordem justrabalhista a plena modificação do sujeito passivo da relação empregatícia (empregador), sem prejudicar a preservação completa do contrato de trabalho com o novo titular.¹⁰⁸

Na relação de emprego não é fundamental a existência de personalidade do empregador, pois este requisito é fundamental para o empregado. Logo, o dono do empreendimento pode ser substituído.¹⁰⁹

O contrato de trabalho é personalíssimo somente em relação ao empregado, não englobando a figura do empregador, salvo se este for pessoa física que falece e não há continuidade do negócio.¹¹⁰

Sobre os efeitos práticos da despersonalização enquanto ferramenta do Direito do Trabalho, Maurício Godinho Delgado registra que:

[...] de um lado, permitir a viabilização concreta do princípio da continuidade da relação empregatícia, impedindo que ela se rompa em função da simples substituição do titular do empreendimento empresarial em que se encontra inserido o empregado. De outro lado, harmonizar a rigidez com que o Direito Individual do Trabalho trata as alterações objetivas do contrato empregatício (vedando alterações prejudiciais ao empregado) com o dinamismo próprio ao

¹⁰⁶ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 36.

¹⁰⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 200.

¹⁰⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 445.

¹⁰⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 201.

¹¹⁰ *Ibid.* p. 201.

sistema econômico contemporâneo, em que se sobreleva um ritmo incessante de modificações empresariais e interempresariais.¹¹¹

Por outro lado, a presente característica tem fundamental importância no instituto da sucessão trabalhista.¹¹²

No tocante a este instituto, importante registrar as disposições contidas nos arts. 10 e 448 da CLT:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.¹¹³

Observe-se que de acordo com os dispositivos, as transformações operadas no empregador não afetam a existência do empreendimento e os direitos dos empregados contratados. Assim, somente a extinção da empresa produzirá o efeito de cessar o vínculo de emprego, eis que a transformação não tem este condão.¹¹⁴

Dessa maneira, no caso de sucessão de empresas opera-se uma transmissão completa de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre o alienante e o adquirente.¹¹⁵ À vista disso, as modificações podem ser realizadas, sem que em nada afetem os contratos de trabalho em curso e os direitos adquiridos dos empregados.¹¹⁶

1.1.8 Poder Empregatício

Ainda sobre o empregador, torna-se de grande relevância abordar o poder empregatício exercido por ele na relação de emprego. Primeiramente, insta destacar que o poder empregatício se divide em: a) poder diretivo (também conhecido como

¹¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 446.

¹¹² *Ibid.* p. 446.

¹¹³ BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 10 jul. 2016.

¹¹⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 284.

¹¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 459.

¹¹⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 294.

poder de organização); b) poder regulamentar; c) poder fiscalizatório; d) poder disciplinar.¹¹⁷

O poder diretivo consiste no conjunto de prerrogativas concentradas de maneira tendenciosa no empregador, direcionadas a organização da estrutura e do espaço empresarial interno.¹¹⁸

A doutrinadora Vólia Bomfim Cassar, entende que o poder diretivo “[...] se constitui na capacidade do empregador em dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando os objetivos da empresa”.¹¹⁹

O poder diretivo é uma das prerrogativas dadas ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos de seus empregados, afim de que se alcancem propósitos preestabelecidos. Para atingir esses objetivos e para organizar a atuação de seus subordinados, o empregador pode aproveitar-se de orientações de natureza técnica e de caráter geral.¹²⁰

Por este motivo, o empregador tem todo o direito de organizar seu empreendimento, estabelecendo qual atividade será exercida, a estrutura jurídica da empresa e o número de funcionários de que precisa para a atividade.¹²¹

Já o poder regulamentar, surge como a prerrogativa do empregador em fixar regras gerais a serem observadas no âmbito da empresa ou do empreendimento.¹²²

Por sua vez, o poder fiscalizatório consiste nas prerrogativas do empregador dirigidas a acompanhar a prestação do trabalho e da própria vigilância efetiva do âmbito interno do empreendimento. Em consequência disto, pode o empregador se valer de controles de ponto, de controle de acesso à portaria da empresa e de sistemas de controle da produção.¹²³

¹¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 733.

¹¹⁸ *Ibid.* p. 734.

¹¹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 286-287.

¹²⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 288.

¹²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 217.

¹²² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 734.

¹²³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 289-290.

Por fim, define-se o poder disciplinar como o conjunto de prerrogativas dadas ao empregador dirigidas a permitir a imposição de sanções aos empregados em face de descumprimentos de suas obrigações contratuais.¹²⁴

Esta prerrogativa traduz-se no poder que tem o patrão de impor punições aos empregados.¹²⁵ Entre as modalidades punitivas mais aplicadas estão à advertência (verbal ou escrita), a suspensão disciplinar e a dissolução contratual por justo motivo.¹²⁶

Alice Monteiro de Barros assevera que “o exercício deste poder tem por fim manter a ordem e a harmonia no ambiente de trabalho”.¹²⁷

Deste modo, o poder disciplinar manifesta-se na prerrogativa do empregador aplicar punições a empregados que não realizem ordens de serviços que deveriam ser cumpridas, salvo se ilegais ou imorais.¹²⁸

1.2 CONTRATO DE TRABALHO

1.2.1 Conceito

Em decorrência de o trabalho humano poder ser objeto de diversos contratos, a conceituação dos contratos de trabalho oferece dificuldades.¹²⁹

Orlando Gomes formulou a seguinte definição sobre o contrato de trabalho:

Contrato de trabalho é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção do empregador.¹³⁰

¹²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 738.

¹²⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 286.

¹²⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 292.

¹²⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 401.

¹²⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 219.

¹²⁹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 126.

¹³⁰ *Ibid.* p. 127.

Em geral as legislações não conceituam o contrato de trabalho.¹³¹ A CLT define no *caput* de seu art. 442 que “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.¹³²

O texto da CLT não observa, contudo, a melhor técnica de construção de definições. Isto é, porque não demonstra os elementos característicos do contrato de trabalho, bem como estabelece uma relação incorreta entre os termos, tendo em vista que o contrato de trabalho não corresponde a relação de emprego, mas propicia o surgimento desta.¹³³

Sérgio Pinto Martins critica o termo utilizado pela legislação celetista, pois entende que o termo mais correto a ser utilizado deveria ser “contrato de emprego e relação de emprego, porque não será tratada da relação de qualquer trabalhador, mas do pacto entre o empregador e o empregado, do trabalho subordinado”.¹³⁴

Até bem pouco tempo, a denominação do contrato individual de trabalho era locação de serviços. Na atualidade, contudo, o termo inadequado não é mais utilizado.¹³⁵

Classicamente, contrato é conceituado como o encontro de vontades por meio do qual os contratantes pretendem adquirir, extinguir e modificar direitos, regulando os efeitos respectivos do pacto.¹³⁶

Arnaldo Sussekind identifica o contrato de trabalho da seguinte maneira:

No Brasil, tendo em conta o disposto nos arts. 2.º e 3.º da CLT, o contrato individual pode ser definido como o negócio jurídico em virtude do qual um trabalhador obriga-se a prestar pessoalmente serviços não eventuais a uma pessoa física ou jurídica, subordinado ao seu poder de comando, dele recebendo os salários ajustados.¹³⁷

Portanto, contrato de trabalho é o negócio jurídico pactuado entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre

¹³¹ *Ibid.* p. 128.

¹³² BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 12 jul. 2016.

¹³³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 560.

¹³⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 88.

¹³⁵ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 129.

¹³⁶ CAÍRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodium, 2010, p. 169.

¹³⁷ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 235.

condições de trabalho. Deste modo, o que se discute no contrato são condições de trabalho a serem aplicadas na relação entre empregado e empregador.¹³⁸

1.2.2 Natureza Jurídica do Contrato de Trabalho

Há várias teorias que almejam explicar a natureza do contrato de trabalho.¹³⁹ Neste aspecto, as teorias mais modernas sobre o tema são a teoria contratualista e a teoria anticontratualista.¹⁴⁰

Primeiramente, a teoria anticontratualista ou acontrualista defende que não existe relação contratual entre empregado e empregador.¹⁴¹ Esta teoria, por sua vez, não progrediu, pois desconsiderava a vontade das partes, a qual é essencial ao contrato de trabalho.¹⁴²

Por outro lado, o contratualismo é a teoria que considera a relação entre o empregador e o empregado um contrato. O seu fundamento consiste na premissa de que as vontades das partes é a causa insubstituível e única que pode estabelecer a relação de emprego.¹⁴³

Identificadas às teorias supracitadas, passa-se a abordar as características do contrato de trabalho.

1.2.3 Características do Contrato de Trabalho

Na caracterização do contrato de trabalho é possível indicar um grupo de atributos relevantes.¹⁴⁴

¹³⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 90.

¹³⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 160.

¹⁴⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 93.

¹⁴¹ *Ibid.* p. 93.

¹⁴² SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 43.

¹⁴³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 149.

¹⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 562.

Primeiramente, nota-se que o contrato de trabalho é um pacto de Direito Privado.¹⁴⁵ Isto é, porque baseia-se no princípio da autonomia da vontade, onde as partes pactuam o cumprimento de obrigações recíprocas.¹⁴⁶

Logo, as partes podem pactuar livremente cláusulas contratuais, desde que respeitem as normas de proteção mínima aos trabalhadores previstos em lei.¹⁴⁷

O contrato de trabalho é bilateral, pois é celebrado entre duas pessoas, o empregado e o empregador, inexistindo a intervenção de um terceiro nessa relação.¹⁴⁸ E personalíssimo, tendo em vista que é celebrado *intuitu personae*.¹⁴⁹

Em relação ao caráter personalíssimo do contrato, Maurício Godinho Delgado narra que:

Trata-se de característica que envolve uma única parte contratual - o empregado -, sendo estranha ao outro ente pactuante (no que tange ao empregador predomina, como se sabe, a impessoalidade, isto é, a despersonalização de sua figura contratante).¹⁵⁰

Dessa forma, enquanto a figura do empregado é infungível no contrato de trabalho, a ordem justralhista autoriza a fungibilidade do empregador, que pode inclusive ser sucedido por outrem.¹⁵¹

Também é sinaligmático, eis que do contrato de trabalho resultam obrigações contrárias e contrapostas.¹⁵² Neste sentido, o pacto é dotado de direitos, deveres e obrigações contrárias, opostas e equilibradas, de maneira que a obrigação de um dos sujeitos se torna fundamento jurídico da existência de outra obrigação, direito ou dever.¹⁵³

Cumpre salientar que a prestação dos serviços é de trato sucessivo, ou seja, não se esgota com a realização de um ato singular.¹⁵⁴ Plá Rodriguez assevera que o

¹⁴⁵ *Ibid.* p. 562.

¹⁴⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 158.

¹⁴⁷ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 61.

¹⁴⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 102.

¹⁴⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 187.

¹⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 563.

¹⁵¹ *Ibid.* p. 563.

¹⁵² *Ibid.* p. 563.

¹⁵³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 187.

¹⁵⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 158.

contrato de emprego "não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo".¹⁵⁵

A onerosidade, por sua vez, é uma característica do contrato de trabalho. O empregado aceita trabalhar para o empregador, na medida em que será compensado em troca com um salário.¹⁵⁶

Além disso, o contrato de trabalho é consensual, pois nasce do livre consentimento das partes e informal, eis que a informalidade prevalece na celebração do contrato, podendo inclusive ser celebrado de forma tácita ou verbal. Portanto, não é um pacto solene, porque existindo consenso entre as partes, o contrato de trabalho estará acordado.¹⁵⁷

No mais, o contrato de trabalho caracteriza-se ainda como comutativo, visto que produz direitos e obrigações para ambos os sujeitos do contrato.¹⁵⁸

1.2.4 Elementos do Contrato de Trabalho

Como todo negócio jurídico, o contrato de trabalho necessita de uma conjunção de elementos para sua validade.¹⁵⁹

O art. 104 do CC/02 sustenta que a validade do negócio jurídico necessita de agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável, como também de forma prescrita ou não defesa em lei.¹⁶⁰

O primeiro elemento para a validade do contrato de trabalho é a capacidade das partes, tendo em vista que somente as pessoas capazes podem celebrar contrato válido.¹⁶¹

¹⁵⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 269.

¹⁵⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p.159.

¹⁵⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p.102.

¹⁵⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 187.

¹⁵⁹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 73.

¹⁶⁰ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 58.

¹⁶¹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 174.

No tocante a capacidade do empregador, o direito do trabalho não introduz inovações impactantes, restando preservado o padrão jurídico já consagrado no Direito Civil.¹⁶²

Entretanto, em relação a capacidade do empregado há evidentes especificidades introduzidas pelo direito trabalhista.¹⁶³

Sobre as peculiaridades da capacidade do empregado, Alice Monteiro de Barros leciona o seguinte:

À luz do Direito do Trabalho, é proibido o trabalho do menor de 16 anos, salvo se o fizer na condição de aprendiz, mas ainda assim é necessário que já tenha completado pelo menos 14 anos (Emenda Constitucional n. 20, 1988). Dos 16 aos 18 anos, o trabalho é permitido mediante autorização do representante legal. A partir dos 18 anos completos, o trabalhador torna-se absolutamente capaz.¹⁶⁴

Assim, a maioria trabalhista começa apenas aos 18 anos, situando entre os menores trabalhadores apenas uma capacidade\incapacidade relativa para atos da vida trabalhista.¹⁶⁵

Já acerca da licitude do objeto, a ordem jurídica só confere validade ao contrato que tenha objeto lícito. Assim sendo, caso a atividade prestada se enquadre em um tipo penal, não haverá nenhuma repercussão de caráter trabalhista, porquanto não é válido contrato de trabalho que tenha por objeto atividade ilícita.¹⁶⁶

Quanto à forma do contrato de trabalho, a lei trabalhista, em geral, não prevê forma especial, podendo ser pactuado de forma verbal ou escrita, de maneira tácita ou expressa.¹⁶⁷

Sobre o tema, Maurício Godinho Delgado entende que:

[...] em princípio não há qualquer instrumentalização específica obrigatória na celebração de um contrato empregatício. O contrato de trabalho é pacto não solene; é portanto, contrato do tipo informal, consensual, podendo ser licitamente ajustado até mesmo de modo apenas tácito.¹⁶⁸

¹⁶² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 567-568.

¹⁶³ *Ibid.* p. 568.

¹⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 163.

¹⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 568.

¹⁶⁶ *Ibid.* p. 570.

¹⁶⁷ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: teoria geral a segurança e saúde**. (Sinopses jurídicas;27). 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 100.

¹⁶⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 572.

Entretanto, há casos em que a forma escrita é imprescindível, como por exemplo, no contrato de aprendizagem, do marítimo e do temporário.¹⁶⁹

Também é necessário destacar que a vontade das partes é fator fundamental na formação do negócio jurídico.¹⁷⁰ Nessa linha, a ocorrência de livre e regular manifestação de vontade pelos sujeitos contratuais é elemento essencial para que o pacto seja considerado válido.¹⁷¹

Por fim, apontam-se ainda elementos acidentais que condicionam a eficácia dos negócios jurídicos.¹⁷² Neste aspecto, são classicamente enfatizados pela doutrina civilista o termo e a condição.¹⁷³

Em relação a esses elementos, válido mencionar o entendimento de Orlando Gomes:

A declaração de vontade que contenha um desses elementos acidentais tem os seus efeitos subordinados a acontecimento futuro. O contrato de trabalho pode contê-los a um ou ao outro, para limitação de sua eficácia no tempo.¹⁷⁴

Por fim, destaca-se que esses elementos se configuram em certas manifestações de vontade como determinações acessórias incluídas pelas próprias partes do negócio jurídico.¹⁷⁵

1.2.5 Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho

A legislação brasileira adotou os termos suspensão e interrupção para denominar os períodos de sustação de algumas ou quase todas as cláusulas contratuais.¹⁷⁶ Em ambos os casos, há ausência de trabalho.¹⁷⁷ Porém, o que se

¹⁶⁹ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 58.

¹⁷⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 166.

¹⁷¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 573.

¹⁷² BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: teoria geral a segurança e saúde**. (Sinopses jurídicas;27). 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 99.

¹⁷³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 574.

¹⁷⁴ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 174.

¹⁷⁵ *Ibid.* p. 174.

¹⁷⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 988.

¹⁷⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 294.

suspende ou se interrompe não é o vínculo do contrato de trabalho em si, mas a sua execução e efeitos.¹⁷⁸

Configuram-se na inexistência temporária das obrigações de uma das partes do contrato de trabalho.¹⁷⁹ Tanto na suspensão, quanto na interrupção, a execução do contrato de trabalho fica paralisada de forma temporária, não ocorrendo o término da relação de emprego.¹⁸⁰

Na interrupção há pagamento total ou parcial do salário, enquanto na suspensão não há.¹⁸¹

Sobre essa diferença, Luciano Martinez ensina o seguinte:

Na suspensão, apesar de mantido o vínculo contratual, há cessação da prestação dos serviços e do correspondente pagamento. Na interrupção, por outro lado, embora também esteja conservado o vínculo contratual e paralisadas as atividades (tal qual ocorre com a suspensão), mantém-se a outorga de quantia equivalente à contraprestação.¹⁸²

Na suspensão o tempo de serviço não é computado e nem é devida qualquer contraprestação, enquanto na interrupção, o tempo de serviço é computado para todos os efeitos e as parcelas salariais são devidas de forma integral ou parcial.¹⁸³

Ocorre a interrupção contratual, com a cessação da prestação de serviços pelo trabalhador, mantendo-se, contudo, as obrigações patronais.¹⁸⁴ A interrupção é a sustação restrita e unilateral dos efeitos contratuais.¹⁸⁵

Durante a suspensão ocorre a cessação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho.¹⁸⁶ Trata-se da sustação ampliada e recíproca dos efeitos contratuais.¹⁸⁷

¹⁷⁸ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 783.

¹⁷⁹ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 356.

¹⁸⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 294.

¹⁸¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 988.

¹⁸² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 713.

¹⁸³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 988.

¹⁸⁴ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 784.

¹⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1177.

¹⁸⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 784.

Contudo, quando o empregado é afastado de suas atividades por causa de um acidente do trabalho ou seus equiparados, a lei, excepcionalmente, mantém alguns efeitos contratuais como forma de compensar o trabalhador.¹⁸⁸

Sobre essa peculiaridade, Vólia Bomfim Cassar, menciona que:

De acordo com a Lei nº 8.213/91, art. 59 c/c art. 60, § 4º c/c art. 476 da CLT, a partir do 16º dia do acidente de trabalho suspende-se o contrato, apesar de o empregador continuar obrigado ao depósito do FGTS – art. 28 do Decreto nº 99.684/90. O tempo de serviço do período de suspensão é computado para todos os efeitos – art. 4º da CLT.¹⁸⁹

Sendo assim, embora seja considerada espécie de suspensão contratual, no caso de afastamento em decorrência de acidente de trabalho (após o 15º dia), a lei assegura a contagem do tempo de serviço para os fins de indenização e recolhimento do FGTS.¹⁹⁰

1.2.6 Classificação do Contrato de Trabalho

Existem diversas classificações de um instituto jurídico, pois tudo depende de uma escolha que do mesmo se faz quanto ao melhor ângulo de se considerá-lo.¹⁹¹

Em relação à classificação do contrato de trabalho é possível encontrar diversas subdivisões, tendo em vista os seus inúmeros aspectos.¹⁹²

Conforme estudado, o contrato de trabalho pode ser expresso ou tácito, considerando-se o tipo de manifestação de vontade característica do pacto efetivado.¹⁹³

¹⁸⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1177.

¹⁸⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 749.

¹⁸⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1002.

¹⁹⁰ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 785.

¹⁹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 152.

¹⁹² *Ibid.* p. 153.

¹⁹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 587.

Os contratos de trabalho podem também ser individuais ou plúrimos, conforme a quantidade de sujeitos ativos do polo da relação jurídica. E podem ser classificados ainda conforme a previsão de sua duração temporal.¹⁹⁴

Neste aspecto, podem ser pactuados por prazo indeterminado ou determinado, conforme disposto no art. 443 da CLT.¹⁹⁵

O contrato por prazo indeterminado é aquele cujo prazo contratual não tenha termo final prefixado, mantendo sua duração indefinida no tempo.¹⁹⁶ A regra é que os contratos de trabalho sejam pactuados sem prazo determinado, respeitando-se, assim, ao princípio da continuidade da relação de emprego.¹⁹⁷

Sobre a indeterminação do prazo contratual, Maurício Godinho Delgado observa que:

O caráter de regra geral que é deferido pela ordem jurídica ao contrato por prazo determinado confere-lhe status privilegiado: o status de presunção jurídica de sua existência em qualquer contexto de contrato empregatícia (Súmula 212 do TST). Ou seja, se há pactuação de relação de emprego, presume-se ter sido ela efetivada mediante contrato por tempo incerto.¹⁹⁸

Os contratos por tempo determinado, por sua vez, são exceções na ordem jurtrabalhista e podem ser pactuados nas hipóteses previstas em lei.¹⁹⁹

Trata-se de exceção ao princípio da continuidade do emprego. Ademais, é considerado como contrato por prazo determinado aquele do qual a vigência dependa de termo prefixado, de execução de serviços especificados ou da realização de certo acontecimento passível de previsão aproximada.²⁰⁰

Nos termos do § 2º do art. 443 da CLT, só será válido o contrato por tempo determinado que versar sobre: a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique

¹⁹⁴ *Ibid.* p. 587.

¹⁹⁵ BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 16 jul. 2016.

¹⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 592.

¹⁹⁷ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 62.

¹⁹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 593.

¹⁹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 154.

²⁰⁰ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: teoria geral a segurança e saúde**. (Sinopses jurídicas;27). 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 100.

o prazo; b) atividades empresariais de caráter transitório; c) contrato de experiência.²⁰¹

Além disso, não poderá exceder a dois anos, de acordo com disposto no *caput* do art. 445 da CLT.²⁰² Caso esse lapso seja superado, ou o contrato venha a ser prorrogado expressamente por mais de uma vez ou de forma tácita, o pacto será transformado em indeterminado.²⁰³ Entretanto, adverte-se que os contratos de experiência terão prazo máximo de 90 dias, nos termos do parágrafo único do art. 443 da CLT.²⁰⁴

Em relação ao contrato de aprendizagem, objeto de estudo deste trabalho, preconiza-se que este não poderá ser estipulado por mais de dois anos, salvo para o aprendiz deficiente.²⁰⁵

Entretanto, essa modalidade contratual será abordada especificamente no terceiro capítulo da presente pesquisa.

No decorrer deste capítulo foram abordadas características que diferenciam a relação de trabalho da relação de emprego, como também as especificidades dos contratos de emprego, tudo isso objetivando fornecer subsídios necessários que auxiliem a compreensão do instituto da aprendizagem e a posterior análise da (in) aplicabilidade da estabilidade provisória de emprego nos contratos pactuados sob esta modalidade. Passa-se então, a abordar no próximo capítulo o instituto da estabilidade de emprego e suas particularidades.

²⁰¹ BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 16 jul. 2016

²⁰² *Ibid.*

²⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 601-602.

²⁰⁴ BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 16 jul. 2016

²⁰⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 615.

2. ESTABILIDADES DEFINITIVAS E PROVISÓRIAS DE EMPREGO

No presente capítulo, abordar-se-ão os institutos da garantia de emprego e estabilidade de emprego, como também suas especificidades. Inicialmente tecer-se-á noções introdutórias sobre o tema. E posteriormente, estudar-se-á suas modalidades, a fim de identificar as peculiaridades de cada espécie.

Adverte-se, contudo, que a aplicabilidade ou não do instituto no contrato por prazo determinado de aprendizagem não será abordada neste momento da pesquisa, porquanto será objeto de estudo do terceiro capítulo da presente monografia.

2.1 GARANTIA DE EMPREGO E ESTABILIDADE DE EMPREGO

2.1.1 Noções Introdutórias

A estabilidade é um instituto que existe no ordenamento brasileiro desde a Constituição de 1824.²⁰⁶

Sérgio Pinto Martins leciona que a ideia de estabilidade surgiu no serviço público e acrescenta:

Uma noção genérica de estabilidade já era prevista no art. 149 da Constituição de 1824: “os oficiais do Exército e Armada não podem ser privados de suas Patentes, senão por Sentença proferida em Juízo competente”.

A Constituição de 1891, em seu art. 76, modificava um pouco a orientação anterior: “os oficiais do Exército e da Armada só perderão suas patentes por condenação em mais de dois anos de prisão, passada em julgado nos tribunais competentes”; O art. 57 assegurava aos juízes federais a vitaliciedade, pois poderiam perder o cargo unicamente por sentença judicial.²⁰⁷

²⁰⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 427.

²⁰⁷ *Ibid.* p. 427.

No âmbito privado, destaca-se o surgimento da chamada Lei Chaves em 1923, a qual assegurava aos ferroviários estabilidade de emprego após 10 anos de serviços realizados para a empresa.²⁰⁸

Em 1943, com o advento da CLT, instituiu-se a estabilidade geral, onde era vedada a dispensa de todos os trabalhadores que completassem 10 anos de empresa.²⁰⁹

No plano constitucional, a primeira Constituição que tratou sobre o tema foi a de 1937, e depois pela de 1944, onde a garantia era assegurada para a empresa e na exploração rural.²¹⁰

Com a Constituição de 1967, a estabilidade passou a coexistir com o instituto do FGTS.²¹¹

Sobre os efeitos do advento do FGTS na estabilidade, Maurício Godinho Delgado, discorre que:

A figura da estabilidade enfraqueceu-se significativamente desde o advento do FGTS em 1966/67, sendo que praticamente desapareceu do mercado privado após a Constituição de 1988, conforme já analisado.²¹²

A CRFB terminou com a estabilidade geral decenária, assegurando ao trabalhador apenas relação de emprego protegida contra despedida sem justa causa ou arbitrária, mediante indenização compensatória, dentre outros direitos.²¹³

Foi nessa oportunidade que o regime do FGTS se tornou obrigatório, eliminando-se a estabilidade decenária, ressalvado, contudo, o direito adquirido dos que já eram contemplados com ela.²¹⁴

2.1.2 Garantia de Emprego X Estabilidade de Emprego

²⁰⁸ ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003, p. 412.

²⁰⁹ *Ibid.* p. 412.

²¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 631

²¹¹ *Ibid.* 631.

²¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1388.

²¹³ ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003, p. 412.

²¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 631-632.

Garantia de emprego e Estabilidade constituem institutos afins, no entanto diversos, não se confundindo.²¹⁵

Essas figuras são extremamente próximas, pois ambas restringem as alternativas de extinção do contrato de trabalho, como também se voltam de maneira contrária ao exercício unilateral do poder empregatício pelo empregador, inviabilizando a ruptura contratual sem motivo considerado relevante pelo Direito.²¹⁶

Maurício Godinho Delgado denomina os institutos como Estabilidade de emprego e Garantia provisória de emprego, também identificada pelo autor como Estabilidade provisória ou temporária.²¹⁷

Por sua vez, Alice Monteiro de Barros, critica a denominação estabilidade provisória, pois entende que se é provisória, não poderá ser estabilidade.²¹⁸

Vólia Bomfim Cassar defende que a garantia de emprego é mais ampla que a estabilidade, pois a primeira está ligada também a criação, manutenção e preservação do emprego.²¹⁹ Portanto, está relacionada com a política de emprego.²²⁰

Para essa corrente doutrinária, a garantia de emprego é gênero de onde a estabilidade é espécie.²²¹ E inclui todos os atos e normas criados pelos instrumentos jurídicos vigentes que impeçam ou inviabilizem a dispensa imotivada ou arbitrária do trabalhador.²²²

Renato Saraiva, leciona que “uma das formas de operar a garantia no emprego é a estabilidade, definitiva ou provisória, conferida ao trabalhador”.²²³

Ressalta-se que a principal característica da estabilidade provisória de emprego é o seu caráter transitório, que decorre de uma circunstância especial ou contratual. Por este motivo, assegura-se o vínculo de emprego por lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador.²²⁴

²¹⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1170.

²¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1394.

²¹⁷ *Ibid.* p. 1377.

²¹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 636.

²¹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1170.

²²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 392.

²²¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1170.

²²² SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 206.

²²³ *Ibid.* p. 206.

²²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1394.

Alice Monteiro de Barros, afirma que essa modalidade “garante o emprego, dentro dos limites temporais, em virtude de interesse da categoria ou circunstâncias especiais”.²²⁵

Portanto, é provisória porque tem duração determinada no tempo.²²⁶ E só perdura enquanto persistir uma causa especial que a motiva.²²⁷

A estabilidade definitiva, por sua vez, consiste no direito do empregado de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade de seu empregador, desde que inexista causa objetiva a determinar sua dispensa.²²⁸

Trata-se de uma vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao trabalhador que assegura o vínculo de emprego de maneira indefinida no tempo, independente da vontade do empregador.²²⁹

Ressalta-se, contudo, que não existe uma estabilidade absoluta, pois a justa causa, o motivo de força maior ou outras causas previstas em lei podem determinar o fim do contrato de emprego.²³⁰

Ademais, caracteriza-se pela vedação da rescisão patronal e pelo direito à reintegração no emprego. Por meio dela o empregador fica impedido de desligar o empregado, sob pena de ver-se obrigado a reintegrá-lo. O instituto impede e proíbe o despedimento sem causa justa.²³¹

Maurício Godinho Delgado acrescenta que “está é, sem rodeios, permanente, criando uma quase-propriedade do emprego pelo trabalhador”.²³²

Logo, nesta espécie, há direito ao emprego e, conseqüentemente, direito à reintegração, uma vez que a dispensa não é ato jurídico válido, por força da lei ou do contrato.²³³

²²⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 636.

²²⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1172.

²²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1156.

²²⁸ ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003, p. 412.

²²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1394.

²³⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 429.

²³¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 899.

²³² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1394.

²³³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 899.

Sob essa perspectiva, insta destacar que é evidente a existência de situações em que a reintegração não prevalece ou é desaconselhável, em face da incompatibilidade entre as partes. Nestes casos, caberia sua conversão na respectiva indenização compensatória.²³⁴

Por fim, restou demonstrado que a estabilidade é espécie do gênero garantia de emprego, que se materializa quando o empregador está impedido por lapso temporário (provisório) ou definitivo, de dispensar o trabalhador sem justo motivo.²³⁵ Diante disso, torna-se necessário abordar as classificações e modalidades dos institutos.

2.1.3 Classificação da Estabilidade

A estabilidade pode ser dividida em definitiva e transitória, a primeira produzindo efeitos para toda a relação de emprego, e a segunda somente enquanto persistir uma causa especial que a motiva. A transitória também é denominada de provisória.²³⁶

Pode ser classificada também em absoluta ou relativa.²³⁷ E rotuladas também como próprias ou impróprias.²³⁸

Sobre os conceitos supracitados, Sérgio Pinto Martins, explica que:

Estabilidade própria ou absoluta ocorre quando o empregador não pode dispensar o empregado, salvo nas hipóteses previstas na lei. Não há, portanto, uma estabilidade absoluta, pois a lei permite a dispensa em certos casos. (...) A estabilidade imprópria ou relativa permite a dispensa do empregado, porém há necessidade do pagamento de indenização, de acordo com a previsão legal.²³⁹

²³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1403.

²³⁵ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 206.

²³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1156.

²³⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1171.

²³⁸ ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003, p. 412.

²³⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 431-432.

Sendo assim, na estabilidade própria ou absoluta o empregado só poderá ser dispensado nas situações previstas em lei. Já na imprópria ou relativa, o obreiro poderá ser dispensado, sendo necessário, contudo, o pagamento de indenização.²⁴⁰

No mais, a estabilidade poderá ainda ser geral, quando concedida a todos os trabalhadores, ou especial, quando conferida em razão da condição especial em que se encontra um trabalhador.²⁴¹

Na presente monografia, adotar-se-á a corrente de que a estabilidade é gênero da garantia de emprego, podendo ser definitiva ou provisória.

2.2. ESTABILIDADES DEFINITIVAS

2.2.1 Estabilidade Decenal

Em nosso país surgiu primeiramente a estabilidade definitiva, denominada de decenal.²⁴² Seu fundamento legal está previsto no art. 492 da CLT.²⁴³

A estabilidade decenal funciona como vedação ao exercício do direito patronal de rescindir.²⁴⁴ Tal instituto regula que o trabalhador que obter a estabilidade alcançada com mais de dez anos de serviço na mesma empresa, não poderá ser dispensado pelo empregador, salvo por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovada.²⁴⁵

Neste cenário, importante observar os arts. 492 e 493 da CLT:

Art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de

²⁴⁰ *Ibid.* p. 431-432.

²⁴¹ ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003, p. 412.

²⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1156.

²⁴³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 415.

²⁴⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 901.

²⁴⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1388.

falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Parágrafo único - Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

Art. 493 - Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.²⁴⁶

A resolução culposa, contudo, teria que ser apurada por meio de ação de inquérito judicial, interposta pelo empregador, cuja sentença decidiria se o contrato seria rescindido ou não.²⁴⁷

Observe-se também que a referida estabilidade operava-se apenas no plano do emprego, e não no campo do exercício de funções gratificadas por conta da confiança, nos termos do art. 499 da CLT.²⁴⁸

Com o surgimento do sistema do FGTS, em 1966, o empregado passou a poder optar pela estabilidade decenal ou pelo regime instituído naquele ano.²⁴⁹

Contudo, após o advento da CRFB esta não pode mais ser adquirida pelos empregados.²⁵⁰ Desse modo, o FGTS perdeu seu caráter facultativo, tornando-se o regime obrigatório.²⁵¹

Sobre o tema em questão, Sérgio Pinto Martins ressalta que:

A Lei n 7.839, de 12-10-89, em seu art. 12, ressalvou o direito adquirido dos trabalhadores que à data da promulgação da Constituição de 1988 já tinham direito à estabilidade no emprego. O atual art. 14 da Lei nº 8.036, de 11-5-90, que trata do FGTS, fez a mesma ressalva.²⁵²

Atualmente, portanto, a estabilidade decenária prevista no art. 492 da CLT favorece apenas os empregados regidos pelo regime anterior a CRFB.²⁵³

²⁴⁶ BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 20 jul. 2016.

²⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1388.

²⁴⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 901.

²⁴⁹ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 207.

²⁵⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 416.

²⁵¹ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 207.

²⁵² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 428.

²⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1389.

Estabilidade semelhante a esta, somente poderá existir, desde a publicação da CRFB, por força contratual.²⁵⁴

O TST posicionou-se nesse sentido por meio da Súmula 98, II:

II - A estabilidade contratual ou a derivada de regulamento de empresa são compatíveis com o regime do FGTS. Diversamente ocorre com a estabilidade legal (decenal, art. 492 da CLT), que é renunciada com a opção pelo FGTS. (ex-OJ nº 299 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)²⁵⁵

Assim, nada impede que um empregador crie, através de contrato, uma estabilidade para seu empregado a partir do instante em que ele complete um tempo específico de serviço.²⁵⁶

2.2.2 Estabilidade do Art. 19 do ADCT da CRFB

Embora tenha extinguido a estabilidade decenal, a CRFB, criou regras específicas de estabilidade para os servidores públicos.²⁵⁷

O art. 19 do ADCT da CRFB versa o seguinte:

Art. 19. Os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37, da Constituição, são considerados estáveis no serviço público.

§ 1º O tempo de serviço dos servidores referidos neste artigo será contado como título quando se submeterem a concurso para fins de efetivação, na forma da lei.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica aos ocupantes de cargos, funções e empregos de confiança ou em comissão, nem aos que a lei declare de livre exoneração, cujo tempo de serviço não será computado para os fins do "caput" deste artigo, exceto se se tratar de servidor.

²⁵⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 901.

²⁵⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 110. **FGTS. Indenização. Equivalência. Compatibilidade**. Brasília. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-110>. Acesso em: 26 jul. 2016.

²⁵⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 901.

²⁵⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1389.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos professores de nível superior, nos termos da lei.²⁵⁸

O dispositivo constitucional garante estabilidade aos servidores públicos civis não admitidos através de concurso público e que exerceram a sua atividade nos 5 anos anteriores ao Advento da CRFB.²⁵⁹

Entretanto, importante frisar que essa estabilidade não se aplica aos empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista.²⁶⁰

Maurício Godinho Delgado faz importante observação sobre o tema:

Não parece consistente, do ponto de vista jurídico, dúvida acerca da amplitude do preceito constitucional em análise: afinal, a regra genérica e indiferenciada insculpida nesse dispositivo da Constituição de 1988 não permite, para os fins de sua incidência, vislumbrar-se distinção entre servidores sob regime administrativo e sob regime celetista, os chamados empregados públicos. Em consequência, tais servidores civis vinculados, por meio da CLT, desde 5 de outubro de 1983, à União, Estados, Distrito Federal e Municípios, com suas respectivas administrações diretas, autárquicas e fundacionais, mesmo não tendo sido admitidos mediante aprovação em concurso público, são inquestionavelmente, “considerados estáveis no serviço público” (art. 19, ADCT/CF-88).²⁶¹

Deste modo, os servidores públicos admitidos pela administração pública, direta, autárquica e fundacional, da União, dos Estados, Municípios ou do Distrito Federal, sejam estatutários ou celetistas, em exercício há pelo menos 5 anos antes da data da promulgação da CRFB, sem o devido concurso público, foram considerados estáveis no serviço público.²⁶²

2.2.3 Estabilidade do Servidor Público

²⁵⁸ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 27 jul. 2016.

²⁵⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 438-439.

²⁶⁰ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 207.

²⁶¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1390.

²⁶² SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 207.

Outra estabilidade definitiva destinada aos servidores públicos é regulada pelo art. 41 da CRFB.²⁶³ Inicialmente, essa estabilidade era entendida como a garantia de permanência no serviço público assegurada, após dois anos de exercício, ao servidor nomeado por concurso, que somente poderia perder o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou mediante processo administrativo.²⁶⁴

Contudo, a EC nº 19 de 1998, determinou serem estáveis os servidores após 3 anos de efetivo exercício, nomeados para cargos de provimento efetivo em virtude de concurso público.²⁶⁵ Ademais, acrescentou que a aquisição de estabilidade depende de avaliação de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa (art. 41, § 1º, III).²⁶⁶

Ressalta-se que os servidores admitidos antes na data da promulgação da Emenda, adquiriram o direito a estabilidade no prazo de dois anos (art. 28 da Emenda).²⁶⁷

Atualmente, portanto, após 3 anos subsequentes a nomeação por concurso público, o servidor público goza de estabilidade.²⁶⁸

Esse período de três anos é definido nos estatutos dos servidores como estágio probatório, durante o qual a administração pública verifica a confirmação do servidor no serviço, mediante a avaliação de requisitos como assiduidade, eficiência, aptidão, idoneidade moral, etc.²⁶⁹

Sendo assim, os servidores públicos têm a prerrogativa de só perderem o cargo, involuntariamente, mediante: a) processo administrativo disciplinar; b) sentença judicial transitada em julgado; c) procedimento de avaliação periódica de desempenho, d) excesso com o limite de gasto com pagamento de pessoal, cuja previsão está disposta no art. 169 da CRFB.²⁷⁰

²⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1390.

²⁶⁴ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 666.

²⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1390.

²⁶⁶ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 666-667.

²⁶⁷ *Ibid.* p. 666-667.

²⁶⁸ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 26. ed. São Paulo, Malheiros, 2009. p. 295.

²⁶⁹ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 12. ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 698.

²⁷⁰ VARGAS, Denise. **Manual de direito constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. p. 506.

Vale ressaltar que verificada a irregularidade da demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço.²⁷¹

No mais, importante frisar que o instituto não é aplicável aos empregados das fundações de direito privado, empresas públicas e sociedades de economia mista.²⁷²

Sobre o alcance da estabilidade dos servidores públicos, Maria Sylvia Zanella Di Pietro leciona o seguinte:

O benefício somente alcançou os servidores públicos civis da União, Estados, Distrito Federal, Municípios, da Administração Direta, autarquias e fundações públicas. Excluiu, portanto, os empregados das fundações de direito privado, empresas públicas e sociedades de economia mista.²⁷³

Portanto, atualmente a prerrogativa é aplicável apenas aos servidores públicos da administração direta, autárquica e fundacional.²⁷⁴

2.3 ESTABILIDADES PROVISÓRIAS

2.3.1 Estabilidade do Dirigente e Representante Sindical

A estabilidade do dirigente sindical está prevista no art. 8º, VIII, da CRFB, que dispõe o seguinte:

[...] é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical

²⁷¹ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 26. ed. São Paulo, Malheiros, 2009 p. 295.

²⁷² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1390.

²⁷³ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 666.

²⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1390.

e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.²⁷⁵

Na mesma linha da CRFB, a CLT também veda expressamente a dispensa do dirigente sindical, através de seu art. 543, § 3º.²⁷⁶

O objetivo desta estabilidade sindical é evitar represálias por parte do empregador pelo fato de o dirigente postular direitos para a categoria. É também uma garantia para a categoria, de que uma pessoa possa negociar com o empregador, sem ser, por exemplo, dispensada.²⁷⁷

Diz-se que é provisória a estabilidade, porque ela somente se estende da data de registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, durante o mandato, até um ano após o final dele.²⁷⁸

Observa-se que a estabilidade apenas é concedida para empregados sindicalizados desde o momento em que registram candidatura em processo eletivo para cargo de direção ou representação sindical.²⁷⁹

Portanto, não se concederá estabilidade provisória a quem dispute cargos diversos daqueles funcionalmente considerados como de direção ou de representação.²⁸⁰

Para o TST, o membro de conselho fiscal não goza de estabilidade sindical, uma vez que não atua na representação ou na defesa dos interesses da categoria, mas apenas no procedimento de fiscalização da gestão financeira da própria entidade.²⁸¹

Seguindo essa linha, o TST consolidou o posicionamento com a edição da OJ nº 365 da SDI-1:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA (DJ 20, 21 e 23.05.2008)

Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto

²⁷⁵ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 31 jul. 2016.

²⁷⁶ BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 01 ago. 2016.

²⁷⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 440.

²⁷⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 911.

²⁷⁹ *Ibid.* p. 911.

²⁸⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 638.

²⁸¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 911.

não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).²⁸²

Pelo mesmo motivo, o mero colaborar também não goza dessa proteção.²⁸³

No mais, insta mencionar que a comunicação da candidatura à eleição sindical é exigência legal fundamental para que a estabilidade sindical se configure, visto que há dispositivo literal nesse sentido (CLT, art. 543, § 5º).²⁸⁴

Vólia Bomfim Cassar faz importante observação sobre o campo de aplicação da estabilidade:

Sofre pressão o empregado que, em virtude dos poderes sindicais que possui, possa ameaçar os interesses do patrão, isto é, que tenha poder de pressionar o patrão para conquista de melhoria das condições sociais da categoria. Conclui-se, desta forma, que aquele empregado que não representa sua categoria diante de seu empregador, na base territorial de seu sindicato, não possui estabilidade no emprego, pois não constitui ameaça ao patrão. Assim também a jurisprudência majoritária (Súmula nº 369, III, do TST).²⁸⁵

Logo, tem direito à garantia de emprego o dirigente de categoria profissional diferenciada, desde que a função exercida junto ao empregador corresponda à da categoria do sindicato em que era diretor.²⁸⁶

No entanto, se o empregado não exerce na empresa a atividade da categoria profissional, não será beneficiário da estabilidade, nos termos da Súmula nº 369, III, do TST.²⁸⁷

Vale ressaltar ainda que o trabalhador não pode impedido do exercício de suas funções ou transferido para lugar que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições.²⁸⁸

²⁸² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 365, Seção de Dissídios Individuais I. **Estabilidade provisória. Membro de conselho fiscal de sindicato. Inexistência.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_361.htm#TEMA365>. Acesso em: 02 ago. 2016.

²⁸³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 441.

²⁸⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1159.

²⁸⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1183.

²⁸⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 442.

²⁸⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 369. **Dirigente sindical. Estabilidade provisória.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369>. Acesso em: 03 ago. 2016.

²⁸⁸ ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003, p. 414.

Contudo, perde a estabilidade o dirigente sindical que aceitar a transferência para localidade distinta da base territorial do sindicato que representa, porque seus poderes de representação da categoria estão limitados à base territorial em que antes se encontrava.²⁸⁹

Já o pedido de demissão deste tipo de trabalhador constitui ato que se submete a intensa formalidade. Este ato tem de seguir rito rescisório formal, com a participação do sindicato, e se não houver, perante a autoridade competente do MTE ou da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 500 da CLT.²⁹⁰

Também há na CLT, previsão de que seja concedida pelo judiciário medida liminar de reintegração do empregado até a decisão final do processo.²⁹¹

Por fim, importante mencionar que o empregado não tem direito à estabilidade quando registra sua candidatura no curso do aviso prévio, conforme disposto na Súmula nº 369, V, do TST.²⁹²

2.3.2 Estabilidade do Representante da CIPA

A CIPA foi criada há mais de 50 anos, pela terceira lei brasileira sobre acidente do trabalho (Decreto-lei nº 7.036/44).²⁹³ Anteriormente a 1977, não havia obrigatoriedade de as empresas possuírem CIPA. Esta funcionava facultativamente no interior das empresas, como se fosse uma comissão de fábrica.²⁹⁴

A constituição da CIPA tem como objetivo a prevenção de acidentes, fiscalizando e requerendo, da direção da empresa, a adoção de medidas pertinentes as normas de segurança, higiene e medicina do trabalho.²⁹⁵

Contudo, passou a ser compulsória com o advento da Lei nº 6.514/77, que deu nova redação à Seção III (“Dos órgãos de Segurança e Medicina do Trabalho

²⁸⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1186.

²⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1391.

²⁹¹ ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003, p. 414.

²⁹² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1186.

²⁹³ MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001. p. 100.

²⁹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 442.

²⁹⁵ MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001. p. 100.

nas Empresas”), do Capítulo V (“Da Segurança e da Medicina do Trabalho”), do Título II (“Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho”) da CLT.²⁹⁶

Atualmente, o art. 10, II, a) do ADCT, da CRFB, veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.²⁹⁷

Neste mesmo sentido, dispõe o art. 165 da CLT:

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.²⁹⁸

O membro da CIPA tem estabilidade especial.²⁹⁹ O objetivo da estabilidade de emprego do cipeiro é de que o empregador não venha a prejudicar ou dispensar o obreiro pelo fato de que este está cuidando de interesses de prevenção de acidentes na empresa, desagradando ao patrão.³⁰⁰

Alice Monteiro de Barros versa sobre a importância da estabilidade de emprego a essa espécie de empregado:

Compete-lhes relatar área de risco, solicitar ao empregador as medidas necessárias para reduzi-lo ou eliminá-lo, com o objetivo de prevenir a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais. Por essa razão, estão eles quase sempre em confronto com a vontade patronal, achando-se constantemente suscetíveis a represálias ou, ao menos, a intimidação no cumprimento desse mister.³⁰¹

Deste modo, este empregado tem o dever de zelar por condições de labor seguras, sendo, portanto, fundamental a proteção a autonomia do cipeiro no exercício do mandato.³⁰²

²⁹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 443.

²⁹⁷ ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003, p. 414.

²⁹⁸ BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 05 ago. 2016.

²⁹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1159.

³⁰⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 443.

³⁰¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 642.

³⁰² *Ibid.* p. 642.

Ressalta-se que, apesar da garantia de estabilidade de emprego dos representantes de CIPA, estes, possuem pouco ou nenhum poder de decisão, tendo em vista que apenas opinam, discutem ou fazem solicitações à direção da empresa.³⁰³

Vale ressaltar que a estabilidade se estende ao respectivo suplente.³⁰⁴ Seguindo essa linha, o TST editou a Súmula 339.³⁰⁵ Contudo, tal estabilidade não se estende ao empregado membro da CIPA que seja representante do empregador, pois foi por ele indicado.³⁰⁶

2.3.3 Estabilidade dos Membros das Comissões de Conciliação Prévia

Essa estabilidade provisória está prevista no § 1º do art. 625-B da CLT, o qual afirma:

É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometeram falta grave, nos termos da lei.³⁰⁷

As comissões de conciliação prévia foram criadas como órgãos extrajudiciais com o intuito de tornar mais célere e econômica a solução dos conflitos trabalhistas.³⁰⁸

O objetivo da estabilidade é evitar que o empregador dispense os trabalhadores por terem entendimentos opostos, como forma de represália.³⁰⁹

³⁰³ MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001. p. 100.

³⁰⁴ ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003, p. 414.

³⁰⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 339. **CIPA. Suplente. Garantia de emprego. CF/1988**. Brasília. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-339>. Acesso em: 05 ago. 2016.

³⁰⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 643.

³⁰⁷ BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 05 ago. 2016.

³⁰⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 645.

³⁰⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 460-461.

A comissão constituída dentro da empresa será composta, por no mínimo dois e no máximo dez membros, sendo a metade dos membros indicados pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados.³¹⁰

Insta salientar, que somente os membros oriundos dos trabalhadores gozam da estabilidade, porque a norma refere-se apenas aos representantes dos empregados e não aos representantes dos empregadores.³¹¹

Ademais, a lei não indica em que momento começa a proibição de dispensa do empregado.³¹² Sobre essa lacuna legal, Amauri Mascaro Nascimento versa que:

Por interpretação analógica à hipótese dos dirigentes sindicais — conquanto os membros, em questão, necessariamente não o sejam —, a estabilidade deve iniciar-se com o registro da candidatura à eleição, perante os seus organizadores.³¹³

Sendo assim, embora exista omissão legal sobre o tema, entende-se que o início da proteção deverá coincidir com o registro da candidatura, por aplicação analógica do art. 543, § 3º, da CLT.³¹⁴

2.3.4 Estabilidade dos Empregados Diretores de Cooperativas

A Lei nº 5.764/71 (Lei das Cooperativas) estende a estabilidade dos dirigentes sindicais aos empregados das empresas em que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas por eles criadas.³¹⁵

Caso não houvesse a estabilidade de emprego, os diretores ficariam receosos de ser eleitos para essa função, porque, a partir do momento que a assumissem, poderiam ser dispensados, como forma de represália do empregador.³¹⁶

³¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 645.

³¹¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 461.

³¹² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 645.

³¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1160.

³¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 645.

³¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1160.

³¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 458.

Observa-se que essa estabilidade, diversamente do que acontece com os dirigentes sindicais, não se estende aos suplentes, mas apenas aos que sejam eleitos diretores de cooperativas.³¹⁷

Seguindo esse entendimento, o TST editou a OJ nº 253 da SDI-1:

Estabilidade Provisória. Cooperativa. Lei n. 5.764/71. Conselho Fiscal. Suplente. Não assegurada. O art. 55 da Lei n. 5.764/71 assegura a garantia de emprego apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes.
318

Portanto, neste caso as pessoas que gozam da estabilidade de emprego são apenas os diretores de sociedades cooperativas criadas pelos empregados de uma empresa e não os de outros tipos de cooperativas.³¹⁹

2.3.5 Estabilidade dos Membros do CNPS

Os representantes dos trabalhadores, que estiverem em atividade, titulares e suplentes, no CNPS, terão direito a estabilidade de emprego, desde a nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser dispensados por motivo de falta grave, regularmente comprovada por intermédio de processo judicial (§ 7- do art. 3º da Lei nº 8.213/91).³²⁰

Trata-se de estabilidade de três empregados, e seus suplentes, que representam os trabalhadores no CNPS, nos termos do art. 295, II, b, do decreto nº 3.048/99.³²¹

Vale observar que a indicação dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores é feita pela central sindical ou pelas confederações nacionais, e o mandato é de dois anos, sendo permitida uma recondução.³²²

³¹⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 921-922.

³¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 253, Seção de Dissídios Individuais I. **Estabilidade provisória. Cooperativa. Lei nº 5.764/71. Conselho fiscal. Suplente. Não assegurada**. Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_241.htm#TEMA253>. Acesso em: 07 ago. 2016.

³¹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 458.

³²⁰ *Ibid.* p. 454.

³²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1400.

Por fim, verifica-se ainda que é espécie de estabilidade altruísta, porque visa à defesa dos interesses do grupo.³²³

2.3.6 Estabilidade dos Membros do Conselho Curador do FGTS

Os representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS também gozam de estabilidade.³²⁴

A sua base legal está prevista no § 9º do art. 3º da Lei nº 8.036/90, nos seguintes termos:

Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical.³²⁵

Portanto, os representantes de empregadores no Conselho Curador do FGTS, desfrutam da estabilidade provisória de emprego, a qual tem início com a nomeação e é assegurada até um ano após o término do mandato, exceto nos casos de dispensa por justa causa.³²⁶

2.3.7 Estabilidade de Portadores de Doenças Graves

A jurisprudência inferiu da ordem jurídica, diante da realidade fática do mercado de trabalho, a presunção de dispensa discriminatória de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito.³²⁷

Neste sentido, o TST editou a Súmula nº 443 do TST:

³²² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1216.

³²³ *Ibid.* 1216.

³²⁴ ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003, p. 416.

³²⁵ BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm>. Acesso em: 08 ago. 2016.

³²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 646.

³²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1401.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.³²⁸

Esse entendimento surgiu da aplicação da equidade, analogia e aplicação dos princípios gerais do direito, em especial a efetivação dos direitos fundamentais.³²⁹

Além disso, dispõe o art. 1º da Lei nº 9029/95 o seguinte:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.³³⁰

Assim, presume-se discriminatória a demissão de empregado portador de AIDS ou outra doença que suscite estigma ou preconceito. Logo, invalidado o ato, o empregado faz jus a reintegração.³³¹

Sérgio Pinto Martins critica este posicionamento, pois entende que:

Não havendo lacuna na lei, apenas inexistindo comando legal a prever garantia de emprego ao soropositivo, não poderá o juiz investir-se na função de legislador e mandar reintegrar o portador de vírus no emprego, sob pena de estar desvirtuando a função do Poder Judiciário, que é julgar e não legislar; violando o princípio da separação dos Poderes (art. 2º da Lei Magna).³³²

De qualquer forma, embora não se trate de efetiva estabilidade de emprego, a simples presunção de discriminação da dispensa, traz proteções semelhantes à do

³²⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 443. **Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração.** Brasília. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-443>.

Acesso em: 08 ago. 2016.

³²⁹ VALENTIN, João hilário. **Aids e relações de trabalho: o efetivo direito ao trabalho.** São Paulo: Impetus, 2003. p. 57.

³³⁰ BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Brasília, DF, Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 08 ago. 2016.

³³¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 649

³³² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 456.

instituto, uma vez que é possível ensejar a nulidade da dispensa, bem como a reintegração ou indenização do empregado dispensado indevidamente.³³³

2.3.8 Estabilidade Decorrente do Período Eleitoral

É proibido ao agente público, servidor ou não, nomear, contratar ou de qualquer maneira admitir, dispensar sem justa causa, remover, exonerar ou transferir servidor público, na circunscrição do pleito, nos três meses que o antecedem e até a posse dos efeitos, sob pena de nulidade, salvo a nomeação ou exoneração de cargos em comissão e designação ou dispensa de funções de confiança (art. 73, V, da Lei nº 9.504/97).³³⁴

Observe-se, que a estabilidade pré-eleitoral se opera unicamente na circunscrição do pleito, não sendo aplicável aos servidores públicos dos locais onde não ocorrem as eleições.³³⁵

Discute-se, contudo, a aplicação dessas normas aos empregados das empresas públicas ou de sociedades de economia mista.³³⁶

Todavia, o TST já se manifestou sobre o tema, através da OJ nº 51 da SDI-1:

LEGISLAÇÃO ELEITORAL. EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA (título alterado e inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010.

Aos empregados das empresas públicas e das sociedades de economia mista regidos pela CLT aplicam-se as vedações dispostas no art. 15 da Lei n.º 7.773, de 08.06.1989.³³⁷

Assim, percebe-se, que, nos moldes da OJ nº 51 da SDI-1, o TST tem admitido a aplicabilidade da legislação eleitoral também em favor dos empregados contratados pelas empresas públicas e sociedades de economia mista.³³⁸

³³³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1401.

³³⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 461.

³³⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 924.

³³⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 646.

³³⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 51, Seção de Dissídios Individuais I. **Legislação eleitoral. Empresas públicas e sociedades de economia mista**. Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1/n_s1_041.htm#TEMA51>. Acesso em: 10 ago. 2016.

2.3.9 Estabilidade da Gestante

A CRFB proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do art. 10, II, “b” do ADCT.³³⁹

Cabe destacar que a Lei nº 11.324/06, em seu art. 4º-A estendeu a estabilidade gestacional as empregadas domésticas.³⁴⁰ Trata-se de importante e justa inovação a extensão da estabilidade a essa categoria.³⁴¹

A estabilidade começa com a confirmação do estado de gravidez, assim entendido o momento em que ocorre a concepção e termina cinco meses após o parto.³⁴²

Tal estabilidade decorre da possibilidade de a gestante ser alvo de represália patronal, o que é gravíssimo, pois atinge a mãe trabalhadora em um momento difícil de sua vida.³⁴³

Outro cuidado que o legislador constituinte teve ao garantir a estabilidade foi o de evitar que a mulher sofresse discriminação pelo estado que se encontrava, evitando o desemprego numa fase em que o rendimento é extremamente necessário para o seu sustento e da criança.³⁴⁴

O objetivo da lei é proteger não só a empregada, como também a criança, para que a empregada possa gozar da licença maternidade para amamentar o filho.³⁴⁵

³³⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 924.

³³⁹ ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003, p. 415.

³⁴⁰ BRASIL. **Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006**. Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm>. Acesso em: 10 ago. 2016.

³⁴¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 427.

³⁴² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 916.

³⁴³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 644.

³⁴⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1188.

³⁴⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 447.

Considera-se arbitrária a dispensa que não se basear em motivo econômico, disciplinar ou financeiro, em razão da aplicação analógica do art. 165 da CLT.³⁴⁶

Visualiza-se também a possibilidade de dispensa por motivo disciplinar, incluindo-se no âmbito dessa categoria as situações insertas no art. 482 da CLT. Porém, caberá ao empregador comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados, sob pena de ser condenado a reintegrar a empregada gestante.³⁴⁷

Observa-se que a estabilidade em questão só garante a reintegração se ocorrer dentro do período da estabilidade. Ultrapassado esse lapso, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos inerentes ao período da estabilidade, nos termos da Súmula nº 244, II, do TST.³⁴⁸

Nesse sentido, também é o entendimento da Súmula 396, I, do TST:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO "EXTRA PETITA" (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 106 e 116 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego.³⁴⁹

Em relação a doméstica, a sua reintegração depende da concordância expressa do empregador, já que a casa é asilo inviolável. Caso o empregador não autorize o retorno, terá a empregada direito aos salários do período.³⁵⁰

No mais, para configuração da estabilidade, a doutrina e jurisprudência adotaram como regra a teoria objetiva, sendo importante apenas a confirmação da gravidez, pouco importando se o empregador tinha ou não conhecimento do estado gravídico da trabalhadora.³⁵¹

Luciano Martinez versa sobre o tema, ao afirmar que:

É importante perceber que a estabilidade aqui analisada é oferecida sob uma perspectiva objetiva, vale dizer, existindo a gravidez,

³⁴⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 724.

³⁴⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 917.

³⁴⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 724.

³⁴⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 396. **Estabilidade provisória. Pedido de reintegração. Concessão do salário relativo ao período de estabilidade já exaurido. Inexistência de julgamento "extra petita"**. Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-396>. Acesso em: 11 ago. 2016.

³⁵⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1191.

³⁵¹ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 211.

independentemente do conhecimento do fato pelo empregador, subsiste a estabilidade da gestante.³⁵²

Logo, o simples fato de estar grávida atribui à empregada gestante o direito a estabilidade em questão.³⁵³ Nesta linha, a Súmula nº 244, I, do TST, dispõe que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito à reintegração ou ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.³⁵⁴

Vale ressaltar que a dispensa da empregada gestante nessas circunstâncias é nula, sendo suficiente para tal apenas a prova da gravidez e da dispensa injustificada.³⁵⁵

Contudo, há correntes em sentido contrário, argumentando que cabe à empregada comprovar ou informar ao empregador o estado de gravidez, sob pena de não adquirir a estabilidade.³⁵⁶

Neste sentido, posiciona-se Sérgio Pinto Martins:

O empregador não tem como ser responsabilizado se a empregada não o avisa de que está grávida. Não se pode imputar a alguém uma consequência a quem não deu causa. Na data da dispensa não havia qualquer óbice à dispensa da trabalhadora, pois naquele momento não estava comprovada a gravidez ou era impossível constatá-la. Logo, não houve dispensa arbitrária com o objetivo de obstar o direito à garantia de emprego da gestante.³⁵⁷

Porém, prevalece o entendimento de que mesmo que o empregador desconheça o estado gravídico da empregada, não pode demiti-la, porque sua responsabilidade é objetiva.³⁵⁸

Cabe salientar que a concessão do aviso prévio projeta o contrato de trabalho pelo respectivo período.³⁵⁹ Logo, a empregada que durante o aviso-prévio está grávida, mesmo recebendo aviso-prévio indenizado, faz jus à estabilidade, pois

³⁵² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 916.

³⁵³ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 211.

³⁵⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. **Gestante. Estabilidade provisória**. Brasília. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244>. Acesso em: 26 jul. 2016.

³⁵⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 644.

³⁵⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1188.

³⁵⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 446.

³⁵⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1188.

³⁵⁹ ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003, p. 416.

o contrato de trabalho só termina no último dia do aviso-prévio, seja indenizado ou não.³⁶⁰

Por fim, ressalta-se que a empregada gestante tem direito a estabilidade de emprego mesmo com o encerramento das atividades da empresa, pois o encerramento das atividades da empresa é risco do empreendimento.³⁶¹

2.3.10 Estabilidade do Trabalhador Acidentado

Segundo o art. 19 da Lei nº 8213/91, acidente de trabalho é aquele decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa ou resultante do trabalho realizado pelos segurados especiais.³⁶²

A doença profissional e a doença do trabalho também são consideradas acidente do trabalho, nos termos do art. 10 da mesma lei.³⁶³

Para a caracterização do acidente de trabalho torna-se necessário que ele tenha sido causado pelo exercício da capacidade laborativa.³⁶⁴

Segundo Vólia Bomfim Cassar o acidente de trabalho tem três espécies “[...] típico, atípico ou equiparado e de trajeto”.³⁶⁵

Típico é o acidente que ocorre dentro da empresa, no horário de trabalho.³⁶⁶ De trajeto é o ocorrido fora do trabalho, mas que se considera acidente de trabalho, pois é decorrente do deslocamento do empregado de sua casa até o local de trabalho.³⁶⁷

³⁶⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 446.

³⁶¹ *Ibid.* p. 447.

³⁶² CASTRO, Carlos Alberto Pereira de, LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 622.

³⁶³ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 989.

³⁶⁴ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de, LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 622.

³⁶⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1119.

³⁶⁶ *Ibid.* p. 1119.

³⁶⁷ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de, LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 625.

E atípico ou equiparado é o acidente que, embora não tenha sido a causa única, tenha contribuído diretamente para a perda da capacidade do trabalho ou para lesão que exija atenção médica para recuperação.³⁶⁸

Vale ressaltar que o empregado que sofre acidente de trabalho ou é acometido por doença profissional encontra-se em difícil situação, pois, até sua completa recuperação, dificilmente conseguirá novo emprego. Este é o motivo pelo qual a lei garante 12 meses de estabilidade de emprego após a cessação do auxílio-doença do empregado.³⁶⁹

A estabilidade em questão está prevista no art. 118 da Lei nº 8213/91, que dispõe o seguinte:

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.³⁷⁰

A estabilidade do empregado acidentado é provisória, porque é garantida por 12 meses após a cessação do auxílio-doença.³⁷¹ Também é considerada absoluta, pois o trabalhador só pode ser demitido por justa causa, e não por motivos técnicos, econômicos ou financeiros.³⁷²

Cabe observar que a dispensa por justa causa ocorre simples declaração de vontade do empregador, dispensando o ajuizamento de inquérito judicial.³⁷³

Essa estabilidade de 12 meses do obreiro acidentado tem início após a cessação do auxílio-doença.³⁷⁴ Em regra, a percepção de auxílio-doença acidentário constitui pressuposto para o direito à estabilidade provisória em debate.³⁷⁵

O referido benefício previdenciário torna-se devido apenas após 15 dias de afastamento da atividade, em razão de incapacidade para o trabalho.³⁷⁶ Portanto,

³⁶⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1119.

³⁶⁹ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 989.

³⁷⁰ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 13 ago. 2016.

³⁷¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1204.

³⁷² RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 989.

³⁷³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1204.

³⁷⁴ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 212.

³⁷⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 431.

³⁷⁶ *Ibid.* p. 431.

caso o afastamento seja de apenas 15 dias não haverá o pagamento do auxílio-doença pela Previdência, e por consequência não haverá direito a estabilidade.³⁷⁷

A única possibilidade de o trabalhador ter direito à estabilidade sem ter percebido o auxílio-doença acidentário ocorre quando restar demonstrado, após a terminação do pacto de emprego, que o empregado era portador de doença profissional adquirida na execução do trabalho.³⁷⁸

Neste sentido, dispõe a Súmula 378, II, do TST:

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.³⁷⁹

Em relação a essa exceção, ocorre que, frequentemente, a doença ocupacional só é descoberta depois de cessada a atividade que a desencadeou, razão pela qual não se aplica o requisito de afastamento superior a 15 dias com percepção de auxílio-doença a estes casos.³⁸⁰

No mais, apesar de o art. 118 não mencionar, em momento algum, da vedação da dispensa do empregado, esta é presumida por força da menção a garantia da manutenção do contrato de trabalho no texto do dispositivo.³⁸¹

Já a expressão prazo mínimo de doze meses, significa que, na ausência de cláusula contratual ou norma coletiva mais benéfica, o emprego do acidentado será garantido por doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário. Significa, também, que nem mesmo a norma coletiva pode reduzir o prazo de estabilidade, tendo em vista a imperatividade da norma instituidora.³⁸²

Ressalta-se que, somente o empregado segurado faz jus a estabilidade.³⁸³ Inclusive os empregados domésticos, por força da nova previsão do art. 18, §1º, da

³⁷⁷ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 212.

³⁷⁸ *Ibid.* p. 212.

³⁷⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 378. **Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 118 da lei nº 8.213/1991**. Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378>. Acesso em: 14 ago. 2016.

³⁸⁰ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 992.

³⁸¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 918.

³⁸² RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 990.

³⁸³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 919.

Lei nº 8213/91, que inclui essa categoria nos segurados que podem beneficiar-se do auxílio-acidente.³⁸⁴

Por algum tempo, discutiu-se a constitucionalidade da instituição da estabilidade provisória de emprego ao acidentado por lei ordinária, sob o argumento de violação do art. 7º, I, da CRFB, que exige a regulamentação da proteção da relação de emprego por meio de lei complementar.³⁸⁵

Sobre a discussão em questão, Sérgio Pinto Martins menciona que:

O STF rejeitou Ação Direta de Inconstitucionalidade que pedia a inconstitucionalidade do art. 118 da Lei na 8.213/91, por não se atritar com o inciso I do art. 7º da Constituição (ADIn639-8-DF. 2.6.05, Rei. Min. Joaquim Barbosa, DJU 9-11-05).³⁸⁶

O TST também já se posicionou pela constitucionalidade da estabilidade em discussão (Súmula 378, I).³⁸⁷ Portanto, é constitucional o dispositivo legal em questão.³⁸⁸

Caso ocorra acidente do trabalho durante o aviso prévio e o obreiro não tenha condições de labor, o pacto é interrompido, sendo que nos primeiros 15 dias de afastamento cabe à empresa pagar a remuneração.³⁸⁹

Contudo, se persistir a incapacidade, há suspensão do contrato de trabalho, visto que ele passa a gozar de auxílio-doença acidentário. Porém, restabelecida a capacidade de labor, não terá direito o obreiro à estabilidade acidentária, pois já se encontrava pré-avisado.³⁹⁰

Seguindo essa linha, dispõe a Súmula 371 do TST:

AVISO PRÉVIO INDENIZADO. EFEITOS. SUPERVENIÊNCIA DE AUXÍLIO-DOENÇA NO CURSO DESTA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 40 e 135 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários,

³⁸⁴ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Brasília, DF, Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 14 ago. 2016.

³⁸⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 990.

³⁸⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 450.

³⁸⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 378. **Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 118 da lei nº 8.213/1991**. Brasília. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378>. Acesso em: 15 ago. 2016.

³⁸⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 449.

³⁸⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 433.

³⁹⁰ *Ibid.* p. 433.

reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário.³⁹¹

Entretanto, há também quem entenda que o empregado que se acidenta no curso do aviso prévio tem direito à estabilidade provisória.³⁹²

A título exemplificativo cita-se a seguinte jurisprudência do TST:

Recurso de revista. 1. Acidente do trabalho. Estabilidade provisória. Aquisição no período de projeção do aviso prévio. Entende-se que o aviso prévio indenizado integra o contrato de trabalho, para todos os efeitos, inclusive para incidência da estabilidade no emprego. Nos termos da OJ/82/SBDI-I/TST, “a data da saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado”, o que evidencia a ampla projeção do aviso prévio no contrato de trabalho. No mesmo sentido, o art. 487, § 1º, da CLT. Frise-se que, do ponto de vista jurídico, no período de pré-aviso, permanecem inalteradas algumas importantes obrigações das partes. Assim, há que se considerar a projeção no tempo do aviso prévio indenizado para fins de aquisição da estabilidade provisória prevista na Lei 8.213/1991. Na hipótese, o Reclamante estava nas dependências do Reclamado, quando sofreu acidente do trabalho, fazendo jus, portanto, à estabilidade provisória. Recurso de revista provido, no aspecto. (...) (TST, 3ª Turma, RR 1424800-49.2004.5.09.0016, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 28.09.2012).³⁹³

No mais, diante da expressa previsão legal de estabilidade provisória de acidente do trabalho, por meio de norma de ordem pública, é inválida qualquer cláusula de norma coletiva que estabeleça forma menos benéfica ao trabalhador do que a lei já prevê (OJ nº 31 da SDC do TST).³⁹⁴

No presente capítulo, foram abordados os institutos da garantia de emprego e estabilidade de emprego, como também suas especificidades e modalidades.

³⁹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 371. **Aviso prévio indenizado. Efeitos. Superveniência de auxílio-doença no curso deste.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-371>. Acesso em: 15 ago. 2016.

³⁹² RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 992.

³⁹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. Recurso de Revista nº: TST-RR-1424800-49.2004.5.09.0016. Relator: Maurício Godinho Delgado. Terceira Turma. Publicado em 28 set. 2012. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-ED-RR%20-%201424800-49.2004.5.09.0016&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAODxAAO&dataPublicacao=25/09/2015&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 16 ago. 2016.

³⁹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 31, Seção de Dissídios Coletivos. **Estabilidade do acidentado. Acordo homologado. Prevalência. Impossibilidade. Violação do art. 118 da lei nº 8.213/91.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html#TEMA31>. Acesso em: 16 ago. 2016.

Contudo, ressalta-se que a aplicabilidade da estabilidade provisória nos contratos de aprendizagem será estudada no próximo capítulo.

3. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO CONTRATO DE TRABALHO DE APRENDIZAGEM

No presente capítulo, estudar-se-á inicialmente a figura do menor, sua proteção tutelar e o processo de introdução deste no mercado de trabalho através da aprendizagem. Seguidamente, abordar-se-á sobre o contrato de aprendizagem e suas peculiaridades. E posteriormente, verificar-se-á a aplicabilidade ou inaplicabilidade da estabilidade de emprego nos contratos celebrados nesta modalidade.

3.1 O MENOR

3.1.1 Breve Histórico Sobre o Trabalho do Menor

A dificuldade econômica das famílias e a necessidade de aprender um ofício tem sido durante várias épocas as principais responsáveis pela exploração do trabalho do menor.³⁹⁵

A preocupação com o trabalho do menor vem desde a época das Corporações de Ofício, onde sua assistência era feita para preparação profissional e moral, para dar-lhe aprendizagem.³⁹⁶

Na Revolução Industrial, ocorreu uma situação de total desproteção ao trabalho do menor, onde seu trabalho passou a ser aproveitado em larga escala, sem maiores considerações quanto à sua condição pessoal ou a natureza do trabalho executado.³⁹⁷

³⁹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 363.

³⁹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 635.

³⁹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 891.

Neste período, o menor passou a trabalhar em jornadas de 12 a 16 horas diárias e utilizava-se muito de seu trabalho em minas de subsolo.³⁹⁸ As crianças e adolescentes eram expostos a trabalhos prejudiciais à saúde, com enormes jornadas, colocando em risco a sua segurança e a própria vida.³⁹⁹

A legislação preocupada com este sujeito encontra sua origem no século XIX e inicia-se basicamente na Inglaterra, em 1802, com o chamado ato da moral e da saúde (Moral and Health Act).⁴⁰⁰ Tal ato pretendia salvar os menores e culminou na redução da jornada de trabalho destes para 12 horas diárias.⁴⁰¹

Em 1813, a França já estabelecia idade mínima de 10 anos para o trabalho do menor em minas de subsolo.⁴⁰² Já em 1819, na Inglaterra, foi aprovada uma legislação que tornava ilegal o emprego de menores de 9 anos e restringia o horário de trabalho dos adolescentes de menos de 16 anos para 12 horas diárias, nas atividades algodoeiras.⁴⁰³

Na Alemanha, a lei industrial de 1869 vedou o trabalho dos menores de 12 anos.⁴⁰⁴ E na Itália, em 1886, o trabalho do menor foi proibido antes dos 9 anos.⁴⁰⁵

No Brasil, os primórdios da proteção do trabalho do menor não são encontrados no Decreto nº 1.313, de 17-1-1890, que proibia o trabalho de crianças em máquinas em movimento e na faxina, bem como o trabalho noturno em determinados serviços.⁴⁰⁶

No ano de 1917 o Decreto municipal nº 1801, estabeleceu normas protetivas aos menores que laboravam no Rio de Janeiro, mas sua aplicação foi considerada letra morta de lei.⁴⁰⁷

Em 1919, a OIT aprovou duas convenções, uma estipulando a idade mínima de 14 anos para os menores na indústria, e outra vedando o trabalho noturno para estes sujeitos.⁴⁰⁸

³⁹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 635.

³⁹⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 599.

⁴⁰⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 364.

⁴⁰¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 891.

⁴⁰² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 364.

⁴⁰³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 891.

⁴⁰⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 635.

⁴⁰⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 364.

⁴⁰⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 637.

⁴⁰⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 365.

Já em 1927, o Brasil aprovou o código dos menores, vedando o labor de menores de 12 anos e trabalho noturno dos menores de 18 anos.⁴⁰⁹ A Constituição de 1937, por sua vez, vedava o trabalho aos menores de 14 anos, o trabalho noturno a menores de 16 anos e o trabalho em indústrias insalubres a menores de 18 anos.⁴¹⁰

Em 1943, editou-se no país a CLT, que possui um capítulo inteiro destinado à proteção do menor, que foi complementado por diversas leis sobre o tema, principalmente em relação ao aprendiz.⁴¹¹

No âmbito internacional, verifica-se ainda que em novembro de 1959 foi editada pela ONU a Declaração Universal dos Direitos da Criança. Tal norma estabelece principalmente a proteção especial para o desenvolvimento físico, mental, moral e espiritual da criança, como também a proibição de empregar a criança antes da idade mínima conveniente.⁴¹²

A Convenção nº 138 da OIT, de 1973, promulgada no Brasil pelo Decreto 4.134/2002, estabelece que a idade mínima de admissão no emprego não deve ser inferior à do fim da escolaridade obrigatória, não podendo, contudo, ser inferior a 15 anos, admitindo-se o patamar mínimo de 14 anos, como primeira etapa, para os países insuficientemente desenvolvidos.⁴¹³

Esses dispositivos tratam da proibição das piores formas de trabalho infantil e de ações imediatas para sua eliminação.⁴¹⁴

Sobre o tema, Gustavo Filipe Barbosa Garcia cita que:

A Convenção 182, promulgada no Brasil pelo Decreto 3.597/2000, bem como a recomendação 19º, de 1999, proíbem as piores formas de trabalho infantil, quais sejam:

a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;

b) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas;

⁴⁰⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 193.

⁴⁰⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 365.

⁴¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 637.

⁴¹¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 365.

⁴¹² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 636.

⁴¹³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 600.

⁴¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 636.

c) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a realização de atividades ilícitas, em particular a produção e o tráfico de entorpecentes, tais como definidos nos tratados internacionais pertinentes; e

d) o trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.⁴¹⁵

Insta frisar que todo o Estado-Membro que ratificar a norma internacional supracitada, tem dever de implementar programas para erradicar as piores formas de trabalho infantil.⁴¹⁶

Assim, com o intuito de observar essa norma, o Brasil publicou a instrução normativa MTE/SIT nº 1 de 2000 e editou a portaria MTE/SIT nº 7 também de 2000, que dispõem sobre ações para erradicação do trabalho infantil e proteções ao trabalho do adolescente.⁴¹⁷

Contudo, com o advento da CRFB, o Brasil proibiu a diferença de critério de admissão por motivo de idade (art. 7a, XXX), bem como vedou o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos, e qualquer trabalho a menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz.⁴¹⁸

Em 1990, com a Lei nº 8.069, foi publicado o ECA, cujos arts. 60 e 70 são destinados a Proteção do trabalho e ao Direito a profissionalização.⁴¹⁹

Por fim, destaca-se ainda a Lei nº 12.852/2013 que instituiu o estatuto da juventude, o qual tem seção específica tratando do Direito a profissionalização, trabalho e renda dos jovens.⁴²⁰

Verifica-se que diante do cenário exposto, a legislação trabalhista visa proteger o menor ao fixar regras tutelares proibitivas destinadas à idade mínima para o seu trabalho e em relação aos ambientes de trabalho que possam prejudicar a sua saúde, integridade física e formação moral.⁴²¹

⁴¹⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 600.

⁴¹⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 367.

⁴¹⁷ *Ibid.* p. 367.

⁴¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 637.

⁴¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 365.

⁴²⁰ *Ibid.* p. 365.

⁴²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 891.

3.1.2 Definição de Menor

O termo utilizado pela CLT é "menor", como se verifica no seu art.⁴⁰² E a CRFB e o ECA utilizam a expressão "criança e adolescente".⁴²²

Menor, para os fins da relação de emprego, é o trabalhador com idade entre 14 anos e 18 anos.⁴²³ Todavia, é proibido o trabalho do menor de 16 anos como empregado, salvo na condição de menor aprendiz a partir dos 14 anos, nos termos do art. 7º, XXXIII, da CRFB.⁴²⁴

Vale ressaltar que não importa se ocorreu uma das hipóteses de emancipação previstas no Direito Civil, pois as normas de proteção ao menor visam à preservação de sua saúde e desenvolvimento físico e psíquico. Sendo assim, interessa, propriamente, a idade cronológica do menor trabalhador.⁴²⁵

Utilizava-se rotineiramente o termo menor aprendiz como sinônimo de aprendiz, pois a tradição da CLT e o texto original da CRFB descreviam que este só poderia ser o menor de 18 anos.⁴²⁶

Todavia, atualmente o adulto também pode ser aprendiz, tendo em vista que o limite etário foi elevado para 24 anos de idade com o advento da Lei 11.180/2005.⁴²⁷ Assim, identifica-se o menor aprendiz, tão somente como aquele trabalhador menor de dezoito e maior de quatorze anos, sujeito à formação metódica do ofício em que exerça o seu cargo.⁴²⁸

3.1.3 Fundamentos da Tutela Especial

⁴²² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 601-602.

⁴²³ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1080.

⁴²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 195.

⁴²⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1078.

⁴²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 442.

⁴²⁷ BRASIL. **Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005**. Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11180.htm>. Acesso em: 18 ago. 2016.

⁴²⁸ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 445.

Diversos são os esforços para realizados para melhorar as condições de trabalho do jovem e impedir a exploração da mão de obra infantil.⁴²⁹

Conforme narrado, a exploração do trabalho infantil gerou terríveis consequências sociais, em inaceitável afronta a direitos fundamentais de crianças e adolescentes, que precisavam da proteção do Estado contra os abusos do capitalismo.⁴³⁰

As razões originais para justificar a legislação tutelar do trabalho do menor, são de caráter higiênico e fisiológico.⁴³¹

Amauri Mascaro Nascimento enumera as justificativas para a tutela do labor dos jovens, da seguinte maneira:

São de ordem fisiológica, para que se permita o seu desenvolvimento normal sem os inconvenientes das atividades insalubres e penosas; cultural, para que o menor possa ter instrução adequada; moral, para que seja afastado de ambientes prejudiciais à sua moralidade; e de segurança, para que não seja exposto aos riscos de acidentes de trabalho.⁴³²

Essa proteção decorre do fato de que o trabalho em condições excessivas ou prejudiciais pode comprometer o normal desenvolvimento dos jovens, podendo acarretar problemas demográficos e sociais futuros.⁴³³

Assim, a fim de garantir o adequado desenvolvimento físico e psíquico do jovem, o legislador restringe as atividades e circunstâncias em que o menor pode trabalhar, estipulando diversas proibições.⁴³⁴

3.1.4 Vedações ao Trabalho do Menor

⁴²⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 363.

⁴³⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 599.

⁴³¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 363.

⁴³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 193.

⁴³³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 363.

⁴³⁴ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1080.

A CRFB veda o labor noturno, perigoso ou insalubre para os menores de 18 anos.⁴³⁵ O trabalho perigoso ou insalubre é vedado, pois acarreta grandes malefícios ao normal desenvolvimento do menor.⁴³⁶

Destaca-se também, o disposto no parágrafo único do art. 403 da CLT que:

[...] o trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.⁴³⁷

Nesta linha, Alice Monteiro de Barros explica que:

Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho executado em: a) em teatros de revista, cinema, boate, cassino, cabarés e estabelecimentos análogos; b) em empresas circenses, como acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes; c) na produção, composição, entrega ou venda de escritos impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas e quaisquer outros objetos que possam, a Juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral; d) na venda a varejo de bebidas alcoólicas (art. 405 § 3º, da CLT).⁴³⁸

O intuito dessa proibição é preservar o desenvolvimento moral do menor trabalhador.⁴³⁹ Contudo, o juizado de menores poderá autorizar o trabalho do menor em teatros, cinemas e estabelecimentos análogos, desde que tenha fim educativo ou não prejudique a sua moral.⁴⁴⁰

Também é vedado ao empregador empregar o menor em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.⁴⁴¹

Ademais, o texto constitucional consagrou a proteção integral do jovem como prioridade absoluta, nos termos do art. 227 da CRFB.⁴⁴²

⁴³⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 601.

⁴³⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1080.

⁴³⁷ BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 20 ago. 2016

⁴³⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 371-372.

⁴³⁹ *Ibid.* p. 371.

⁴⁴⁰ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1081.

⁴⁴¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 608.

⁴⁴² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 972.

Essas normas de proteção ao trabalho do menor se justificam em razão de sua titularidade de direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, gerando o chamado princípio da proteção integral, de modo a assegurar ao jovem o pleno desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade, nos termos do art. 3º do ECA.⁴⁴³

Neste contexto, o aprendiz é figura importante no Direito do Trabalho, pois traduz fórmula jurídica de inserção nos benefícios civilizatórios da capacitação profissional do jovem por um caminho mais protegido.⁴⁴⁴

3.2. CONTRATO DE APRENDIZAGEM

3.2.1 Aprendiz

Para se falar sobre contrato de aprendizagem torna-se necessário estudar a figura do aprendiz.

Aprendiz é aquele que aprende arte ou ofício; principiante; novato; inexperiente.⁴⁴⁵ Segundo a CLT, aprendiz é o maior de 14 anos e menor de 24 que pactua contrato de aprendizagem.⁴⁴⁶

Sobre a importância desse sujeito, Maurício Godinho Delgado assevera que:

O empregado aprendiz é figura importante no Direito do Trabalho por traduzir fórmula jurídica de inserção da juventude nos benefícios civilizatórios da qualificação profissional pelo caminho mais bem protegido, que é o da relação de emprego.⁴⁴⁷

Na tradição da CLT, somente poderia ser aprendiz o sujeito entre 12 e 18 anos. No entanto, a EC nº 20 alçou o piso etário para 14 anos, dando nova redação

⁴⁴³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 602.

⁴⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 442.

⁴⁴⁵ BRASIL. **Dicionário do Aurélio Online**. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/aprendiz>>. Acesso em: 24 ago. 2016.

⁴⁴⁶ BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 24 ago. 2016.

⁴⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 442.

ao art. 7º, XXXIII, da CF. Portanto, a CF permite o trabalho a partir de 14 anos, somente na condição de aprendiz.⁴⁴⁸

Além disso, conforme já mencionado, com a publicação da Lei nº 11.180/05 o limite etário superior do aprendiz foi elevado, passando para menor de 24 anos. Desse modo, atualmente o adulto maior de 18 anos também pode celebrar contrato de aprendizagem.⁴⁴⁹

Vale ressaltar que, caso o aprendiz seja portador de deficiência, não haverá limite máximo de idade para contratação, conforme a redação do §5º do art. 428 da CLT, introduzido pela Lei nº 11.180/05.⁴⁵⁰

Além disso, o aprendiz menor de 18 anos não poderá trabalhar à noite e em atividades perigosas ou insalubres.⁴⁵¹

Todo aprendiz tem direito a pelo menos um salário mínimo, calculado a base horária.⁴⁵² Também possui direito a ter obrigatoriamente o contrato anotado na CTPS.⁴⁵³ Sua jornada de trabalho diária não poderá exceder a 6 horas, não sendo possível pactuar acordo de prorrogação ou compensação de horários, nos termos do art. 432 da CLT.⁴⁵⁴

Contudo, o limite acima previsto poderá ser de até 8 horas diárias para o aprendiz que já tiver completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica, conforme disposição do § 1º, do art. 432 da CLT.⁴⁵⁵

3.2.2 Definição do Contrato de Aprendizagem

⁴⁴⁸ ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho: material, processual e legislação especial**. 14. ed. São Paulo: Rideel, 2013. p. 72.

⁴⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 442.

⁴⁵⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 207.

⁴⁵¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 650.

⁴⁵² *Ibid.* p. 147.

⁴⁵³ ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho: material, processual e legislação especial**. 14. ed. São Paulo: Rideel, 2013. p. 72.

⁴⁵⁴ ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho: material, processual e legislação especial**. 14. ed. São Paulo: Rideel, 2013. p. 72.

⁴⁵⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 651.

O art. 428 da CLT, *caput*, define a aprendizagem como contrato especial, o qual deve ser escrito e por prazo determinado, permitido para os maiores de 14 anos e menores de 24 anos, inscritos pelo empregador, em programas de aprendizagem, formação técnica profissional metódica compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.⁴⁵⁶

Sobre a formação a que se refere o art. supracitado, Alice Monteiro de Barros leciona:

A formação técnico-profissional, a que se refere o caput do art. 428 da CLT, com a nova redação dada pela Lei n. 10.097, realiza-se por meio de atividades teóricas e práticas metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (art. 428, § 4º, acrescentado pela Lei n. 10.097, de 2000).⁴⁵⁷

A Recomendação nº 60 da OIT, de 1930, descreve que a aprendizagem é o meio pelo qual o empregador se obriga, mediante contrato, a empregar um menor ensinando-lhe ou fazendo com que lhe ensinem metodicamente um ofício, durante período determinado, no qual o empregado aprendiz se obriga a prestar serviços ao empregador.⁴⁵⁸

Esclarece ainda a Recomendação nº 117 da OIT, de 1962, que:

A formação não é um fim em si mesma, senão meio de desenvolver as aptidões profissionais de uma pessoa, levando em consideração as possibilidades de emprego e visando ainda a permitir-lhe fazer uso de suas potencialidades como melhor convenha a seus interesses e aos da comunidade.⁴⁵⁹

Estabelece assim que a capacitação profissional deverá buscar jovens que ainda não têm uma atividade profissional, nem as noções elementares sobre as diversas maneiras de trabalho.⁴⁶⁰

Por sua vez, o ECA define a aprendizagem como modalidade de formação técnico-profissional, ministrada segundo as diretrizes e fundamentos das leis de educação em vigor.⁴⁶¹

⁴⁵⁶ BRASIL. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 26 ago. 2016.

⁴⁵⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 207.

⁴⁵⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 646-647.

⁴⁵⁹ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Organização Internacional do Trabalho. Recomendação nº 117**. Disponível

em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_117.html>. Acesso em: 03 set. 2016.

⁴⁶⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 647.

⁴⁶¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 206.

3.2.3 Características do Contrato de Aprendizagem

A validade do contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428, § 1º da CLT, pressupõe anotação na CTPS, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso o aprendiz não tenha concluído o ensino médio, bem como inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificação em formação técnico-profissional metódica.⁴⁶²

O objeto do contrato não pode ser contrário à lei, à moral, aos princípios de ordem pública e aos bons costumes, pois se constituir atividade ilícita, criminosa ou contrária aos bons costumes, será declarado nulo de pleno direito, por falta de um dos requisitos essenciais para a sua validade.⁴⁶³

O contrato de trabalho do aprendiz tem prazo máximo de dois anos, salvo quando se tratar de empregado portador de deficiência.⁴⁶⁴ Excedido esse prazo, o pacto transforma-se em contrato por prazo indeterminado.⁴⁶⁵

Esse contrato tem natureza especial (art. 428 da CLT), com características próprias, visto que há a combinação do ensinamento, do caráter discente, junto com a prestação de serviços.⁴⁶⁶ Além disso, o contrato exige forma solene, ou seja, deve ser necessariamente pactuado de forma escrita.⁴⁶⁷

O aprendiz é empregado regido pelo Direito do Trabalho, sendo, portanto, destinatário de regras específicas na CLT.⁴⁶⁸

Sobre o assunto, Maurício Godinho Delgado, acrescenta ainda que a aprendizagem “Constitui efetivo contrato de emprego, com CTPS anotada, inscrição e recolhimentos previdenciários pertinentes, além da incidência dos direitos trabalhistas clássicos.”⁴⁶⁹

⁴⁶² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 207.

⁴⁶³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 579.

⁴⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 207.

⁴⁶⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 649.

⁴⁶⁶ *Ibid.* p. 648.

⁴⁶⁷ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 231.

⁴⁶⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 207.

⁴⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 628.

O aprendiz possui direito ao FGTS, porém com alíquota diferenciada, de 2%, nos termos do art. 15, § 7º, Lei nº 8.036/1990. E suas férias devem coincidir, preferencialmente, com o período de recesso escolar, sendo que o período de descanso deve ser estabelecido no programa de aprendizagem e observado pelo empregador.⁴⁷⁰

A contratação do aprendiz poderá ser feita pela empresa onde será realizada a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430 da CLT. Porém, caso a contratação ocorra pelas entidades previstas no dispositivo supracitado, não será gerado vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços, nos termos do art. 431 da CLT.⁴⁷¹

Destaca-se ainda, que a legislação em vigor não aceita um programa de aprendizagem qualquer, pois tal projeto deve ser desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.⁴⁷²

Luciano Martinez menciona o seguinte sobre essas entidades:

Entre essas entidades, a lei (arts. 429 e 430 da CLT) indica os Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP), as Escolas Técnicas de Educação ou, ainda, as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.⁴⁷³

Essas entidades deverão contar ainda com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do procedimento de ensino, como também acompanhar e avaliar os resultados.⁴⁷⁴

Caso não haja vagas suficientes para aprendizagem nesses órgãos, poderá o empregador contratar aprendizes matriculados em outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional, nos termos do disposto no art. 430 da CLT.⁴⁷⁵

Importante destacar que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (no mínimo) e 15% (no

⁴⁷⁰ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 231-235.

⁴⁷¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 650.

⁴⁷² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 357.

⁴⁷³ *Ibid.* p. 357.

⁴⁷⁴ *Ibid.* p. 357.

⁴⁷⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 233.

máximo), dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (art. 429 da CLT).⁴⁷⁶

A Instrução Normativa SIT/MTE nº 97/2012 fixa em sete o número mínimo de empregados do estabelecimento para que seja exigida a contratação de aprendizes. Isto é, porque para empresas com até seis empregados a contratação de um aprendiz extrapolaria a cota máxima de 15%.⁴⁷⁷

Ademais, o contrato de aprendizagem, como qualquer contrato de emprego, sujeita o empregador à observância das regras descritas no art. 477 da CLT. Sendo assim, também são exigíveis os prazos para a homologação da terminação e para o consequente pagamento, a depender da fórmula geradora da cessação contratual.⁴⁷⁸

Por fim, vale ressaltar que no caso de descumprimento da Lei no que diz respeito à contratação do aprendiz, considerar-se-á o contrato como por prazo indeterminado.⁴⁷⁹

3.2.4 Extinção do Contrato de Aprendizagem

Normalmente, o contrato de aprendizagem extinguir-se-á naturalmente pelo decurso do prazo (até dois anos), pelo término do curso, ou ainda quando o aprendiz completar 24 anos, exceto no caso de ser portador de deficiência.⁴⁸⁰

O aprendiz só pode ser dispensado na ocorrência das hipóteses previstas no art. 433, incisos I, II ou III, da CLT. Não ocorrendo tais fatos, não poderá o empregador dispensar o aprendiz antes do termo final do contrato a termo de aprendizagem.⁴⁸¹

⁴⁷⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 652.

⁴⁷⁷ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 232.

⁴⁷⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 361.

⁴⁷⁹ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 236.

⁴⁸⁰ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 235.

⁴⁸¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1216.

Sobre as formas de extinção do pacto de aprendizagem, insta salientar a lição de Maurício Godinho Delgado sobre o tema:

O contrato de aprendizagem se extingue nas seguintes situações especificadas no art. 433 da CLT: a) em seu termo final prefixado (art. 433, caput); b) quando o aprendiz completar 24 anos, salvo em se tratando de trabalhador portador de deficiência (art. 433, caput, e art. 428 § 5º, CLT); c) quando houver “desempenho insuficiente ou na adaptação do aprendiz” (art. 433, I); d) quando ocorrer falta disciplinar grave (art. 433, II); e) quando ocorrer “ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo” (art. 433, III); f) a pedido do próprio aprendiz (art. 433, IV, CLT).⁴⁸²

Contudo, esse rol não é exaustivo, visto que a rescisão indireta prevista no art. 483 da CLT, por exemplo, pode ser manejada pelo empregado aprendiz, se for o caso.⁴⁸³

Em caso de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem, não se aplicam as indenizações previstas para os contratos por prazo determinado em geral. No mais, a alegação de desempenho insuficiente ou inadaptação deverão ser atestadas pela entidade responsável pela qualificação, através de laudo.⁴⁸⁴

3.3. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE EMPREGO NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Conforme exposto, o contrato de aprendizagem possui natureza especial e tem por objetivo garantir formação profissional metódica ao trabalhador.⁴⁸⁵

Amauri Mascaro Nascimento define contrato especial como “[...] aquele que segue modelo diferente do contrato a tempo pleno e duração indeterminada”.⁴⁸⁶

Em regra, os contratos de emprego são pactuados por prazo indeterminado. Por sua vez, os ajustes por prazo determinado são assim intitulados, pois produzirão

⁴⁸² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 629.

⁴⁸³ *Ibid.* p. 630.

⁴⁸⁴ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 235.

⁴⁸⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 230.

⁴⁸⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 882.

efeitos até o advento de um termo final ou até o momento em que sejam atingidos os propósitos neles inseridos.⁴⁸⁷

Diante desse panorama, há divergência jurisprudencial acerca da aplicabilidade da estabilidade provisória de emprego aos contratos pactuados sobre a modalidade de aprendizagem.

Assim, torna-se fundamental aprofundar os estudos sobre os fundamentos de cada uma das correntes jurisprudenciais.

3.3.1 Inaplicabilidade da Estabilidade Provisória

De forma geral, as estabilidades de emprego são incompatíveis com os contratos por prazo determinado, pois nestes pactos já se sabe, de antemão, a data do seu término.⁴⁸⁸

Sergio Pinto Martins posiciona-se nesse sentido, ao lecionar que “No contrato de trabalho por tempo determinado as partes sabem desde o início quando o pacto irá terminar”.⁴⁸⁹

O contrato de aprendizagem é pacto de prazo determinado.⁴⁹⁰ E esta modalidade de contrato constitui uma exceção ao princípio da continuidade da relação de emprego.⁴⁹¹

Verifica-se que além de ser exceção à regra de indeterminação contratual, esta modalidade deve atender a finalidades previstas na legislação.⁴⁹²

Hoje, os tribunais vêm estendendo a estabilidade provisória ao aprendiz. Contudo, é possível verificar na jurisprudência atual, decisões que vedam a aplicação da estabilidade provisória no contrato de aprendizagem.

Neste aspecto, observa-se Acórdão proferido no TRT da 2ª Região:

⁴⁸⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 205.

⁴⁸⁸ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 985.

⁴⁸⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 447.

⁴⁹⁰ *Ibid.* p. 114.

⁴⁹¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 606.

⁴⁹² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 205.

EMENTA: CONTRATO DE APRENDIZAGEM. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. Nos termos do art. 428, da CLT, o contrato de aprendizagem constitui modalidade especial de contrato de trabalho, ajustado por escrito e por prazo determinado, razão pela qual não está a reclamante abrangida pelo instituto da estabilidade provisória, já que referido contrato é incompatível com qualquer tipo de garantia de emprego. Recurso ordinário a que se dá provimento. (RO 0002733-48.2014.5.02.0201. TRT2, RELATOR: NELSON NAZAR, 3ª Turma, publicado no TRTSP/DOE em 13/04/2016).⁴⁹³

No presente caso, o juízo defende que as partes, ao assinarem o contrato de aprendizagem, já têm conhecimento do momento final do ajuste, não podendo este ser prorrogado, pois causaria evidente prejuízo à vontade e aos interesses das partes quando da celebração da avença.⁴⁹⁴

Sobre o prazo máximo do contrato determinado, Sérgio Pinto Martins, observa que “Em qualquer hipótese, o contrato de trabalho por tempo determinado não pode exceder a dois anos, mesmo quando da prorrogação”.⁴⁹⁵

Em decorrência disto, entendeu o juízo não ser aplicável qualquer estabilidade de emprego ao contrato de aprendizagem.⁴⁹⁶

Neste sentido, cita-se decisão proferida pelo TRT da 12ª Região, negando a aplicabilidade da estabilidade provisória ao aprendiz:

CONTRATO DE APRENDIZAGEM. INEXISTÊNCIA DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO. Não há se falar em estabilidade provisória no emprego, quando a admissão foi efetivada na modalidade de contrato de aprendizagem, por se tratar de um contrato especial, com prazo determinado, com características próprias regulado pelo art.428 da CLT com a redação dada pela Lei n.º 10097/2000. (RO 0001548-91.2010.5.12.0053. TRT12, RELATOR JORGE LUIZ VOLPATO, 1ª Turma, publicado no TRTSC/DOE em 17/08/2011).⁴⁹⁷

Também é possível encontrar decisão neste sentido, no âmbito do TRT da 1ª Região:

⁴⁹³ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão**. Recurso Ordinário nº 0002733-48.2014.5.02.0201. Relator: Nelson Nazar. Terceira Turma. Publicado em 13 abril. 2016. Disponível em: < <http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?getEmbeddedPdf=&id=5113884> > Acesso em 09 set. 2016.

⁴⁹⁴ *Ibid.*

⁴⁹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 115.

⁴⁹⁶ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão**. Recurso Ordinário nº 0002733-48.2014.5.02.0201. Relator: Nelson Nazar. Terceira Turma. Publicado em 13 abril. 2016. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?getEmbeddedPdf=&id=5113884>>. Acesso em 09 set. 2016.

⁴⁹⁷ SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Acórdão**. Recurso Ordinário nº 0001548-91.2010.5.12.0053. Relator: Jorge Luiz Volpato. Primeira Turma. Publicado em 17 ago. 2011. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=200953>>. Acesso em 09 set. 2016.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GESTANTE - CONTRATO DE APRENDIZAGEM Embora o contrato de aprendizagem seja a prazo não é um contrato de emprego, pelos próprios fins a que é destinado e pela natureza jurídica de cada modalidade de contrato, não podendo ser estendida a estabilidade provisória do artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias a aprendiz. (RO 00114373620145010247. TRT1, RELATOR IVAN DA COSTA ALEMAO FERREIRA, publicado no DEJT em 06/05/2016).⁴⁹⁸

O posicionamento adotado neste acórdão é de que por ter natureza especial, o ajuste de aprendizagem não pode ser equiparado a contrato de emprego, em face da natureza jurídica de cada modalidade de contrato.⁴⁹⁹

Além disso, a decisão faz importante menção a Norma Técnica nº 70/2013/DMSC/SIT do MTE, que se posiciona pela inaplicabilidade da Súmula 244 do TST a aprendiz gestante, pelos seguintes motivos:

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).

[...] 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.⁵⁰⁰

Por estes motivos, a norma defende ser inaplicável a estabilidade provisória de emprego as gestantes.⁵⁰¹

No contrato de aprendizagem a principal obrigação do empregador, é oferecer formação técnica profissional, seguida pela obrigação de dar salário. Logo,

⁴⁹⁸ RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Acórdão**. Recurso Ordinário nº 00114373620145010247. Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira. Terceira Turma. Publicado em 06 maio. 2016. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/752779?queryRequest=digite%20aqui...&themepath=PortalTRT1/>>. Acesso em 09 set. 2016.

⁴⁹⁹ *Ibid.*

⁵⁰⁰ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Norma Técnica nº 70 de 2013 do DMSC/SIT**. Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/arquivos_pdf/nt_mte_sit_70_2013.pdf>. Acesso em: 11 set. 2016.

⁵⁰¹ *Ibid.*

o aprendiz deve aprender e trabalhar, porém, mais pela sua formação técnica do que em prol da empresa.⁵⁰²

Entretanto, insta ressaltar que em maio de 2015, o MTE editou a Nota Técnica nº 79/2015/DEFIT/SIT/MTE, alterando o entendimento consolidado na Norma Técnica nº 70/2013/DMSC/SIT.⁵⁰³

O TST já se posicionou em 2001, pela inaplicabilidade da estabilidade provisória de emprego ao aprendiz, conforme segue:

CONTRATO DE APRENDIZAGEM. PRAZO DETERMINADO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DESCABIMENTO. A aprendizagem é contrato de trabalho especial, por tempo determinado, e, como tal, tem sua duração prefixada. É, portanto, contrato de trabalho em que as partes ajustam, antecipadamente, seu termo. Sendo assim, ao findar o período de aprendizagem, o empregador não está obrigado a admitir definitivamente o aprendiz, uma vez que se trata de modalidade de contrato especial. Dessa forma, não há que se falar em estabilidade. Recurso conhecido, mas desprovido. (RR - 457254-74.1998.5.02.5555, Relatora Juíza Convocada: Eneida Melo Correia de Araújo, Data de Julgamento: 15/08/2001, 3ª Turma, Data de Publicação: DJ 31/08/2001).⁵⁰⁴

Entretanto, atualmente tem se posicionado pela aplicabilidade da estabilidade provisória de emprego aos contratos de aprendizagem, conforme será abordado no tópico seguinte.

3.3.2 Aplicabilidade da Estabilidade Provisória de Emprego

O TST vem decidindo atualmente pela aplicabilidade da estabilidade provisória de emprego ao contrato de aprendizagem, principalmente após a

⁵⁰² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 377-378.

⁵⁰³ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Nota Técnica nº 79 de 2015 do DEFIT/SIT**.

Disponível em:

<http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/dados/Lists/Pedido/Attachments/487410/RESPOSTA_PE_DIDO_NT%20N%2079-2015-DEFIT-SIT.pdf>. Acesso em: 11 set. 2016.

⁵⁰⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. Recurso de Revista nº TST- RR - 457254-74.1998.5.02.5555. Relatora: Eneida Melo Correia de Araújo. Terceira Turma. Publicado em 31 ago. 2001. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20457254-74.1998.5.02.5555&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAlbLAAD&dataPublicacao=31/08/2001&localPublicacao=DJ&query=>..>>. Acesso em: 13 set. 2016.

modificação da Súmula 244, item III, que ampliou a proteção a gestante aos contratos pactuados por prazo determinado.⁵⁰⁵

Essa ampliação ocorreu principalmente por causa de diversos julgados do STF assegurando a estabilidade à gestante mesmo em contratos a termo.⁵⁰⁶

Sobre o tema, importante observar a seguinte jurisprudência do STF:

E M E N T A: SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO – 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), assiste-lhe-á o direito a uma indenização correspondente aos valores que receberia até cinco (5) meses após o parto, caso incorresse tal dispensa. Precedentes. (RE 634093 AgR, Relator: Ministro CELSO DE MELLO, 2ª turma, A Publicado em 07/12/2011 no DJE.)⁵⁰⁷

⁵⁰⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 727.

⁵⁰⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 985.

⁵⁰⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Acórdão**. Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 634093 Relator: Celso de Mello. Segunda Turma. Publicado em 07 dez. 2011. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=1609454>> Acesso em 15 set. 2016.

Nota-se neste julgado, a consolidação do posicionamento de que a gestante tem direito público subjetivo à estabilidade provisória, desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até 5 meses após o parto (ADCT, art. 10, II, “b”), independente da espécie contratual.⁵⁰⁸

E seguindo essa corrente, para o TST não resta mais nenhuma dúvida: a empregada gestante tem direito à estabilidade, mesmo que contratada por prazo determinado.⁵⁰⁹

E neste sentido vêm julgando os tribunais regionais:

ESTABILIDADE CONFERIDA À GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. A estabilidade provisória conferida à gestante pelo art. 10, II, "b", da Constituição Federal tem aplicação nos casos de contrato por prazo determinado, incluindo, portanto, o contrato de aprendizagem, consoante o entendimento jurisprudencial sintetizado na atual redação da Súmula nº 244, item III, do TST. (TRT12 - RO - 0001198-36.2014.5.12.0030, Relatora: AGUEDA MARIA LAVORATO PEREIRA, 1ª turma, Data de publicação: 02/05/2016)⁵¹⁰

CONTRATO DE APRENDIZAGEM. ESTABILIDADE GESTANTE. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado, consoante Súmula nº 244, III, do TST. (TRT-1 – RO: 00106536220135010031, Relatora: PATRICIA PELLEGRINI BAPTISTA DA SILVA, Publicado no DOER em 20/02/2016)⁵¹¹

Verifica-se ainda, que os efeitos da estabilidade de emprego não se restringem apenas a aprendiz gestante, mas também ao aprendiz vítima de acidente de trabalho, conforme demonstra o seguinte julgado:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ACIDENTE DE TRABALHO. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. SÚMULA Nº 378, III, DO TST. INCIDÊNCIA 1. Conforme diretriz perfilhada na Súmula nº 378, III, do TST, "o empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da

⁵⁰⁸ *Ibid.*

⁵⁰⁹ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 985.

⁵¹⁰ SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Acórdão**. Recurso Ordinário nº 0001198-36.2014.5.12.0030. Relatora: Agueda Maria Lavorato Pereira. Primeira Turma. Publicado em 05 maio 2016. Disponível em:

<http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?&q=id:1809427 > Acesso em 17 set. 2016.

⁵¹¹ RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Acórdão**. Recurso Ordinário nº 00106536220135010031. Relatora: Patrícia Pellegrini Baptista da Silva. Terceira Turma. Publicado em 20 fev. 2016. Disponível em:

<<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/617294?queryRequest=garantia%20emprego%20gestante%20aprendizagem&themepath=PortalTRT1/> > Acesso em 17 set. 2016.

Lei nº 8.213/91". 2. Nos termos do art. 428 da CLT, o contrato de aprendizagem consiste em contrato por prazo determinado, razão por que a celebração de contrato desse jaez não afasta a aplicação do art. 118 da Lei nº 8.213/91. 3. Recurso de revista da Reclamante de que se conhece e a que se dá provimento. (RR - 148-87.2013.5.12.0004, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 02/03/2016, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/03/2016)⁵¹²

O fundamento principal para se assegurar a estabilidade provisória de emprego ao aprendiz acidentado repousa na teoria do risco do empreendimento.⁵¹³ Ou seja, na premissa de que a suspensão contratual é provocada por malefício sofrido pelo trabalhador em consequência do processo laboral, portanto, em decorrência de fatores situados sob o ônus e riscos empresariais.⁵¹⁴

Tal posicionamento encontra-se consolidado no item III, da Súmula 378 do TST, cujo entendimento garante emprego ao obreiro acidentado contratado por prazo determinado.⁵¹⁵

Importante frisar que as estabilidades de emprego concretizam o princípio da continuidade da relação de emprego e atuam no sentido da melhoria da condição social do trabalhador.⁵¹⁶ Além disso, o Direito do Trabalho Brasileiro sempre buscou criar mecanismos de efetivar princípios que efetivem a permanência do vínculo de emprego e a inserção do trabalhador na empresa.⁵¹⁷

Deste modo, torna-se necessário identificar as especificidades de determinados princípios e a importância destes na interpretação das antinomias jurídicas.

⁵¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. Recurso de Revista nº TST-RR-148-87.2013.5.12.0004. Relator: João Oreste Dalazen. Quarta Turma. Publicado em 11 mar. 2016. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20148-87.2013.5.12.0004&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANnxAAI&dataPublicacao=11/03/2016&localPublicacao=DEJT&query=>> Acesso em 17 set. 2016.

⁵¹³ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 405.

⁵¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1220.

⁵¹⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 405.

⁵¹⁶ *Ibid.* p. 991.

⁵¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios do direito individual e coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 62.

3.3.2.1 Continuidade da Relação de Emprego

O princípio, por si só, tem enorme importância, pois além de servir de parâmetro para criação de novas normas, serve de diretriz, de arcabouço, de orientação para que a interpretação seja feita de certa maneira e, por isso, tem função interpretativa.⁵¹⁸

No caso da continuidade, este visa preservar o emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo no organismo da empresa.⁵¹⁹

Maurício Godinho Delgado leciona sobre a importância deste princípio:

É de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo ideológico do Direito do Trabalho de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.⁵²⁰

Pode-se dizer que este princípio expressa a tendência do Direito do Trabalho de atribuir à relação de emprego a mais ampla duração, em todos os aspectos.⁵²¹

Ademais, no Direito do Trabalho os contratos em regra são pactuados por prazo indeterminado, e procura-se mantê-los assim, através das estabilidades provisórias.⁵²²

A título ilustrativo colaciona-se o seguinte julgado do TRT da 4ª região:

RECURSO DA RECLAMANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. EMPREGADA GESTANTE. ESTABILIDADE. A norma constitucional não restringe o direito pleiteado à empregada contratada por tempo indeterminado, assim, não pode a norma infraconstitucional, que dispõe sobre o contrato de experiência, afastar o direito assegurado à reclamante. A estabilidade à gestante, consagrada pela Constituição, está em harmonia com o princípio da continuidade da relação de emprego. Desse modo, não poderia ter sido dispensada a reclamante, pois se encontrava ao abrigo da estabilidade provisória concedida às gestantes. Sentença reformada. (TRT-4 - RO: 00002424820125040471 RS, Relator: LUIZ ALBERTO DE VARGAS,

⁵¹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 197.

⁵¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 124.

⁵²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios do direito individual e coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 62.

⁵²¹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 102.

⁵²² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 124.

Data de Julgamento: 23/01/2013, Publicado no DEJT em 31/01/2013.)⁵²³

Por fim, é importante ressaltar que sempre será possível a criação de novas espécies de garantia de emprego, visto que estas concretizam o princípio da continuidade da relação de emprego e atuam no sentido da melhoria da condição social do trabalhador.⁵²⁴

3.3.2.2 Princípio da Proteção

Este princípio visa equilibrar a relação de emprego, conferindo alguma primazia jurídica ao empregado, eis que este não detém primazia econômica.⁵²⁵ Implica uma violação ao princípio de igualdade jurídica das partes, pois inclina-se a favor de uma delas para compensar determinadas desvantagens.⁵²⁶

Essa proteção influi em todos os ramos do Direito Individual do trabalho, inclusive na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como Direito.⁵²⁷

Luiz Pinho Pedreira da Silva define o princípio da proteção como:

[...] aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores.⁵²⁸

Observa-se que o trabalhador já adentra na relação de emprego em desvantagem, seja porque vulnerável economicamente, seja porque dependente

⁵²³ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão**. Recurso Ordinário nº TRT-4 - RO: 00002424820125040471. Relator: Luiz Alberto de Vargas. Terceira Turma. Publicado em 31 jan. 2013. Disponível em:

<http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:MvmFjMOqkDMJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D44659146++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-09-27..2016-09-27++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8> Acesso em: 30 set. 2016.

⁵²⁴ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 991.

⁵²⁵ FÜHRER, Maximilianus Cláudio Américo. FÜHRER, Maximiliano Roberto Ernesto. **Resumo de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 31.

⁵²⁶ RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. Trad. Edílson Alckmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995. p. 09.

⁵²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios do direito individual e coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 82.

⁵²⁸ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. SÃO PAULO: LTr, 1999. p. 29.

daquele emprego para sua sobrevivência, aceitando condições cada vez menos dignas de trabalho.⁵²⁹

Nessa perspectiva, o constituinte de 1988, tratou de inserir no texto constitucional uma série de direitos sociais e trabalhistas mínimos, com o intuito de colocá-los fora do alcance do poder constituinte derivado, do poder legislativo infraconstitucional e, obviamente, do poder negocial conferidos às partes. Sendo que a única ressalva do texto constitucional, diz respeito às propostas que visassem à melhoria da condição social dos trabalhadores.⁵³⁰

No mais, pode-se afirmar que este princípio é o fundamento e a base do Direito do Trabalho.⁵³¹ E divide-se em Princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador; Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador e Princípio da interpretação *in dubio pro misero*.⁵³²

No primeiro caso, independentemente da hierarquia das normas, quando há dúvida sobre aplicação destas a determinado caso, deve ser aplicada a que for mais favorável ao trabalhador.⁵³³ Além disso, ao elaborar uma lei o legislador deve buscar ampliar o sistema de proteção ao trabalhador.⁵³⁴

Em relação a prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador, entende-se que toda circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontrar habitualmente prevalecerá sobre a situação anterior, seja oriunda de lei, do contrato, regimento interno ou norma coletiva.⁵³⁵

Plá Rodriguez defende que este princípio é o “Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador”.⁵³⁶

Isto é, porque o que passou a fazer parte definitiva do patrimônio do trabalhador integra sua relação de trabalho.⁵³⁷

⁵²⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 214.

⁵³⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 117.

⁵³¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 213.

⁵³² PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 45.

⁵³³ RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. Trad. Edílson Alckmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995. p. 20.

⁵³⁴ FÜHRER, Maximilianus Cláudio Américo. FÜHRER, Maximiliano Roberto Ernesto. **Resumo de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 32.

⁵³⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 214.

⁵³⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 45.

Por sua vez, o *in dubio pro misero*, consiste na ideia de que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá pender, entre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica ao trabalhador.⁵³⁸

Também é conhecido como o princípio *in dubio pro operário*.⁵³⁹ Entretanto, não foi criado para ser aplicado na interpretação da prova produzida no processo do trabalho.⁵⁴⁰

Embora não seja em relação ao contrato de aprendizagem, no âmbito do TST, é possível encontrar decisão confirmando a interpretação em favor do trabalhador contratado por prazo determinado:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. MODULAÇÃO DOS EFEITOS DA NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA N.º 244 DO TST. IMPOSSIBILIDADE. Nos termos da Súmula nº 244, III, do TST, em sua nova redação, "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". O texto da referida súmula revela o entendimento predominante do TST, após a análise do ordenamento jurídico, especificamente do art. art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e do princípio constitucional de proteção do trabalhador. Assim, não há como vincular sua aplicação apenas aos fatos ocorridos após sua edição ou alteração, visto que as súmulas consolidam a interpretação acerca da lei preexistente. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento. (RR - 171-28.2013.5.23.0036, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 25/02/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/02/2015)⁵⁴¹

⁵³⁷ RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. Trad. Edílson Alckmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995. p. 26.

⁵³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 455.

⁵³⁹ FÜHRER, Maximilianus Cláudio Américo. FÜHRER, Maximiliano Roberto Ernesto. **Resumo de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 31.

⁵⁴⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 123.

⁵⁴¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. Recurso de Revista nº TST-RR-171-28.2013.5.23.0036. Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda. Sexta Turma. Publicado em 27 fev. 2015. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR-171-28.2013.5.23.0036&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHI3AAH&dataPublicacao=27/02/2015&loc alPublicacao=DEJT&query=ESTABILIDADE and DA and GESTANTE and CONTRATO and POR and PRAZO and DETERMINADO and MODULAÇÃO and DOS and EFEITOS and DA and NOVA and REDAÇÃO and DA and SÚMULA and N.º and 244 and DO and TST>> Acesso em: 01 out. 2016.

Assim, o princípio da proteção cria mecanismos, regras e presunções próprias, que asseguram uma rede protetiva ao obreiro, com o claro propósito de diminuir a desigualdade no pacto de emprego celebrado com o empregador.⁵⁴²

3.3.2.3 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Este princípio consiste num valor fundamental subjacente as democracias de modo geral. E funciona tanto como justificação moral como também fundamento jurídico-normativo de direitos fundamentais.⁵⁴³

Definir dignidade da pessoa humana é uma missão quase impossível.⁵⁴⁴ Entende-se pelo princípio a ideia de que o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo.⁵⁴⁵

A dignidade nasce com a pessoa e pertence a sua essência.⁵⁴⁶ Logo, é de aplicação ampla e de conteúdo indeterminado.⁵⁴⁷

José Afonso da Silva ensina que:

A dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. Fala-se em dignidade espiritual, dignidade intelectual, dignidade social, dignidade moral.⁵⁴⁸

Neste cenário, é dever do Estado garantir as condições mínimas de existência propiciando aos indivíduos uma vida digna.⁵⁴⁹

E por esse motivo, veda-se a coisificação do homem, e, no caso específico do direito laboral, a coisificação do trabalhador. Sendo assim, não se aceita que seja

⁵⁴² SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 27.

⁵⁴³ BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. Tradução: Humberto Laport de Mello. Belo Horizonte: Fórum, 2013. p. 63-64.

⁵⁴⁴ VARGAS, Denise. **Manual de direito constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. p. 160.

⁵⁴⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 87.

⁵⁴⁶ NUNES, Luiz Antônio Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002 p. 49.

⁵⁴⁷ VARGAS, Denise. **Manual de direito constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. p. 160.

⁵⁴⁸ SILVA, José Afonso. **Comentário Contextual à Constituição**. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 37.

⁵⁴⁹ CASTILHO, Ricardo. **Direitos humanos. (Coleção sinopses jurídicas; v. 30)**. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 137.

o trabalhador usado como mero objeto, na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital do empresário.⁵⁵⁰

Outro papel importante deste princípio é o seu caráter interpretativo.⁵⁵¹ Isto é, porque no caso de conflitos, a dignidade da pessoa humana funciona como uma boa bússola na busca da melhor solução, pois integra o núcleo dos direitos fundamentais.⁵⁵²

O TST já se posicionou no sentido de que a estabilidade provisória de emprego do aprendiz, efetiva a dignidade da pessoa humana da trabalhadora gestante e do próprio nascituro:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. NORMATIZAÇÃO ESPECIAL E PRIVILEGIADA À MATERNIDADE CONTIDA NA CARTA DE 1988. ARTS. 10, II, "b", DO ADCT, ARTS. 7º, XVIII E XXII, 194, 196, 197, 200, I, 227, CF/88. RESPEITO FIXADO NA ORDEM CONSTITUCIONAL À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, À PRÓPRIA VIDA, AO NASCITURO E À CRIANÇA (ART. 1º, III, E 5º, CAPUT, DA CF). Em princípio, a lógica dos contratos a termo não permite qualquer possibilidade de maior integração do trabalhador na empresa, além de já preestabelecer o final do próprio vínculo empregatício. Em face disso, em regra, o instituto da garantia de emprego é inábil a produzir, no contexto dos contratos a termo, a mesma extensão de efeitos que seguramente propicia na seara dos contratos indeterminados. Por outro ângulo, contudo, é certo dizer que a lógica dos contratos a termo é perversa e contra ela se contrapõe todo o Direito do Trabalho, já que esse ramo jurídico especializado busca aperfeiçoar as condições de pactuação da força de trabalho no mercado. Por essas razões, a legislação busca restringir ao máximo suas hipóteses de pactuação e de reiteração no contexto da dinâmica justrabalhista. Note-se que a CLT não prevê a situação da gravidez como situação excepcional a impedir a ruptura contratual no contrato a termo. Contudo o art. 10, II, do ADCT da Constituição, em sua alínea b, prevê a estabilidade provisória à "empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto". Estipula, assim, a vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa. Ressalte-se que a maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Constituição de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem - e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação e recente parto. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o art. 7º, XVIII (licença à gestante de 120 dias, com possibilidade de extensão do prazo, a teor da Lei 11.770/2008, regulamentada pelo Decreto 7.052/2009) e das inúmeras normas que buscam assegurar um

⁵⁵⁰ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 87

⁵⁵¹ BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**.

Tradução: Humberto Laport de Mello. Belo Horizonte: Fórum, 2013. p. 66

⁵⁵² *Ibid.* p. 66.

padrão moral e educacional minimamente razoável à criança e ao adolescente (contidos no art. 227, CF/88, por exemplo). De par com isso, qualquer situação que envolva efetivas considerações e medidas de saúde pública (e o período de gestação e recente parto assim se caracterizam) permite tratamento normativo diferenciado, à luz de critério jurídico valorizado pela própria Constituição da República. Note-se, ilustrativamente, a esse respeito, o art. 196, que firma ser a saúde "direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos..."; ou o art. 197, que qualifica como de "relevância pública as ações e serviços de saúde...", além de outros dispositivos, como artigos 194, 200, I, e 7º, XXII, CF/88. A estabilidade provisória advinda da licença maternidade decorre da proteção constitucional às trabalhadoras em geral e, em particular, às gestantes e aos nascituros. A proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, caput, da CF). E, por se tratar de direito constitucional fundamental, deve ser interpretado de forma a conferir-se, na prática, sua efetividade. Nesse sentido, não pode prevalecer o posicionamento adotado pelo TRT, que conferiu preponderância aos efeitos dos contratos a termo, em detrimento da estabilidade assegurada às gestantes, na forma do art. 10, II, "b", do ADCT. Nessa linha, está realmente superada a interpretação exposta no antigo item III da Súmula 244 do TST, que foi, inclusive, objeto de alteração redacional, incorporando, com maior clareza, a diretriz constitucional exposta. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 625-72.2012.5.01.0321 Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 25/02/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/02/2015).⁵⁵³

O TST analisou o ponto central do recurso de revista, que é a aplicabilidade da estabilidade provisória no contrato de aprendizagem da trabalhadora gestante. Sob o aspecto da dignidade da pessoa humana, os ministros entenderam que a estabilidade provisória advinda da licença maternidade decorre da proteção constitucional as obreiras em geral e, em particular, às gestantes e aos nascituros.⁵⁵⁴

O Órgão também afirmou que a proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida. E, por se tratar de direito constitucional fundamental, deve prevalecer aos efeitos dos contratos a termos.⁵⁵⁵

⁵⁵³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. Recurso de Revista nº TST-RR-625-72.2012.5.01.0321. Relator: Maurício Godinho Delgado. Terceira Turma. Publicado em 27 jan. 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20625-72.2012.5.01.0321&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHP0AAE&dataPublicacao=27/02/2015&localPublicacao=DEJT&query=gestante>>. Acesso em: 03 out. 2016.

⁵⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵⁵ *Ibid.*

Sendo assim, pode-se observar que a dignidade da pessoa humana se irradia em todas as relações trabalhistas, seja limitando o poder empregatício do empregador, ou vedando práticas discriminatórias.⁵⁵⁶

No presente capítulo, foram abordados a figura do menor e do aprendiz. Além disso, estudou-se o contrato de aprendizagem e aplicabilidade da estabilidade provisória de emprego a essa modalidade contratual. Passa-se agora, a observar a seguir as considerações finais do presente trabalho científico.

⁵⁵⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 87.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente monografia teve por finalidade o estudo jurídico sobre a aplicabilidade ou não aplicabilidade da estabilidade provisória no contrato de trabalho de aprendizagem.

Buscou-se inicialmente no primeiro capítulo analisar as relações de trabalho, realizando-se um sucinto histórico sobre o trabalho no mundo, restando evidenciado que as legislações protetivas ao trabalhador surgiram como uma reação à exploração desumana do trabalho do homem. Apresentou-se ainda as diferenças entre as relações de trabalho e emprego, onde restou evidenciado que a segunda é espécie da primeira. Além disso, identificou-se as principais características do contrato de trabalho, sendo este conceituado como o negócio jurídico pelo qual o empregador e o empregado acordam as condições de trabalho e formalizam a relação de emprego.

Por sua vez, no segundo capítulo estudou-se as diferenças entre a garantia e a estabilidade de emprego. A última foi identificada como espécie do gênero garantia de emprego, que se materializa quando o empregador está impedido por lapso provisório ou definitivo, de dispensar o trabalhador sem justo motivo. No mais, verificou-se que a estabilidade definitiva produz efeitos para toda a relação de emprego, e a provisória apenas enquanto persistir a causa que a motiva.

Já no terceiro capítulo, identificou-se inicialmente os principais fundamentos das proteções do trabalho do menor, dando-se ênfase que o trabalho em condições excessivas ou prejudiciais pode comprometer o normal desenvolvimento dos jovens, podendo acarretar problemas demográficos e sociais futuros. Ademais, averiguou-se que ao contrário da tradição da CLT, hoje o adulto também pode ser aprendiz, pois o limite etário foi elevado para 24 anos de idade com o advento da Lei nº 11.180/05.

Constatou-se que o aprendiz é sujeito de contrato de trabalho de natureza especial, de prazo determinado, com finalidades específicas, como por exemplo, a inserção de jovens no mercado de trabalho. E também que a lei brasileira determina a obrigação das empresas de contratar quota mínima de aprendizes, a fim de efetivar os objetivos da aprendizagem.

Neste cenário, o problema da pesquisa insurge-se na divergência sobre a aplicação da estabilidade provisória no contrato do aprendiz, por causa da natureza especial do contrato de aprendizagem.

Para tanto, buscou-se de forma geral verificar a possibilidade da aplicabilidade da estabilidade provisória nos contratos de aprendizagem.

Por um lado, verificou-se que parte da jurisprudência entende pela não aplicação da estabilidade provisória ao empregado aprendiz, pois a aplicabilidade do instituto se revelaria como desvio da finalidade da aprendizagem e em um desrespeito ao contrato de prazo determinado, o qual as partes já têm ciência do momento final do ajuste.

Logo, tornou-se possível perceber os principais embasamentos da corrente que defende a hipótese de não ser possível aplicar a estabilidade provisória ao aprendiz.

Contudo, em que pese os argumentos estudados na hipótese de não aplicabilidade do instituto protetor, restou evidenciado que atualmente o TST tem se posicionado pela aplicabilidade da estabilidade provisória de emprego ao aprendiz.

No estudo da presente hipótese, restou demonstrado os fundamentos que justificam essa proteção ao aprendiz.

No caso de aprendiz vítima de acidente de trabalho, o fundamento principal do direito à proteção do acidentado repousa na teoria do risco do empreendimento, onde o malefício sofrido pelo trabalhador é em consequência do processo laboral, ou seja, em decorrência de fatores situados sob o ônus e riscos empresariais.

Já em relação a aprendiz gestante, entende-se que há direito público subjetivo dela à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "b", ADCT, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Verificou-se também que as estabilidades de emprego concretizam o princípio da continuidade da relação de emprego e atuam no sentido da melhoria da condição social do trabalhador aprendiz. Além disso, observou-se que o princípio da proteção deve nortear as relações de trabalho, criando mecanismos e regras próprias que assegurem uma rede protetiva ao trabalhador aprendiz, com o intuito de diminuir a desigualdade no contrato de trabalho.

Constatou-se ainda que a dignidade da pessoa humana se irradia em todas as relações trabalhistas, seja limitando o poder empregatício, ou vedando práticas

discriminatórias, como a dispensa do aprendiz em determinadas circunstâncias especiais.

Sendo assim, de forma geral, deve ser aplicada a estabilidade provisória ao trabalhador aprendiz, porque efetiva os princípios norteadores do direito brasileiro e preserva o aprendiz em determinadas situações especiais do contrato de trabalho.

Portanto, a aplicabilidade da estabilidade provisória ao aprendiz é a decisão que mais atende as normas protetivas inerentes ao Direito do Trabalho, pois concede ao trabalhador hipossuficiente a proteção jurídica necessária durante o transcorrer do fato gerador do período estável.

REFERÊNCIA DAS FONTES CITADAS

ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho: material, processual e legislação especial**. 14. ed. São Paulo: Rideel, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. Tradução: Humberto Laport de Mello. Belo Horizonte: Fórum, 2013.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: teoria geral a segurança e saúde**. (Sinopses jurídicas;27). 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 27 jul. 2016.

_____. Constituição (1943). Consolidação das Leis do Trabalho nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 05 jul. 2016.

_____. **Dicionário do Aurélio Online**. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/aprendiz>>. Acesso em: 24 ago. 2016.

_____. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm>. Acesso em: 08 ago. 2016.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 13 ago. 2016.

_____. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 08 ago. 2016.

_____. **Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998.** Brasília, DF, Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm>. Acesso em: 01 jul. 2016.

_____. **Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005.** Brasília, DF, Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11180.htm>. Acesso em: 10 ago. 2016.

_____. **Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006.** Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm>. Acesso em: 10 ago. 2016.

_____. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Lei.** Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 03 jul. 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Acórdão.** Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 634093 Relator: Celso de Mello. Segunda Turma. Publicado em 07 dez. 2011. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br//paginador.jsp?docTP=TP&docID=1609454>>. Acesso em 15 set. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão.** Recurso de Revista nº TST-RR-148-87.2013.5.12.0004. Relator: João Oreste Dalazen. Quarta Turma. Publicado

em 11 mar. 2016. Disponível em:
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20148-87.2013.5.12.0004&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANnxAAI&dataPublicacao=11/03/2016&localPublicacao=DEJT&query=>>. Acesso em 17 set. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. Recurso de Revista nº: TST-RR-1424800 49.2004.5.09.0016. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Terceira Turma. Publicado em 28 set. 2012. Disponível em:
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-ED-RR%20-%201424800-49.2004.5.09.0016&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAODxAAO&dataPublicacao=25/09/2015&localPublicacao=DEJT&query=>>. Acesso em: 16 ago. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. Recurso de Revista nº TST-RR-171-28.2013.5.23.0036. Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda. Sexta Turma. Publicado em 27 fev. 2015. Disponível em:
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR-171-28.2013.5.23.0036&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHI3AAH&dataPublicacao=27/02/2015&localPublicacao=DEJT&query=ESTABILIDADE and DA and GESTANTE and CONTRATO and POR and PRAZO and DETERMINADO and MODULAÇÃO and DOS and EFEITOS and DA and NOVA and REDAÇÃO and DA and SÚMULA and N.º and 244 and DO and TST>>. Acesso em: 01 out. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. Recurso de Revista nº TST-RR - 457254-74.1998.5.02.5555. Relatora: Eneida Melo Correia de Araújo. Terceira Turma. Publicado em 31 ago. 2001. Disponível em:
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20457254-74.1998.5.02.5555&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAIbLAAD&dataPublicacao=31/08/2001&localPublicacao=DJ&query=>>. Acesso em: 13 set. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. Recurso de Revista nº TST-RR-625-72.2012.5.01.0321. Relator: Maurício Godinho Delgado. Terceira Turma. Publicado em 27 jan. 2015. Disponível em:
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20625-72.2012.5.01.0321&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHP0AAE&dataPublicacao=27/02/2015&localPublicacao=DEJT&query=gestante>>. Acesso em: 03 out. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 110. **FGTS. Indenização. Equivalência. Compatibilidade.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-110>. Acesso em: 26 jul. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. **Gestante. Estabilidade provisória.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244>. Acesso em: 26 jul. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 339. **CIPA. Suplente. Garantia de emprego. CF/1988.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-339>. Acesso em: 05 ago. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 31, Seção de Dissídios Coletivos. **Estabilidade do acidentado. Acordo homologado. Prevalência. Impossibilidade. Violação do art. 118 da lei nº 8.213/91.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html#TEMA31>. Acesso em: 16 ago. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 51, Seção de Dissídios Individuais I. **Legislação eleitoral. Empresas públicas e sociedades de economia mista.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_041.htm#TEMA51>. Acesso em: 10 ago. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 253, Seção de Dissídios Individuais I. **Estabilidade provisória. Cooperativa. Lei nº 5.764/71. Conselho fiscal. Suplente. Não assegurada.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_241.htm#TEMA253>. Acesso em: 07 ago. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 365, Seção de Dissídios Individuais I. **Estabilidade provisória. Membro de conselho fiscal de sindicato. Inexistência.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_361.htm#TEMA365>. Acesso em: 02 ago. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 369. **Dirigente sindical. Estabilidade provisória.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369>. Acesso em: 03 ago. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 371. **Aviso prévio indenizado. Efeitos. Superveniência de auxílio-doença no curso deste.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-371>. Acesso em: 15 ago. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 378. **Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 118 da lei nº 8.213/1991.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378>. Acesso em: 14 ago. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 396. **Estabilidade provisória. Pedido de reintegração. Concessão do salário relativo ao período de estabilidade já exaurido. Inexistência de julgamento "extra petita".** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-396>. Acesso em: 11 ago. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 443. **Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-443>. Acesso em: 08 ago. 2016.

CAÍRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho.** Salvador: Juspodium, 2010.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2013.

CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho.** 37. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

CASTILHO, Ricardo. **Direitos humanos. (Coleção sinopses jurídicas; v. 30)**. São Paulo: Saraiva, 2011.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de, LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____. **Princípios do direito individual e coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FÜHRER, Maximilianus Cláudio Américo; FÜHRER, Maximiliano Roberto Ernesto. **Resumo de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Norma Técnica nº 70 de 2013 do DMSC/SIT**. Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/arquivos_pdf/nt_mte_sit_70_2013.pdf>. Acesso em: 11 set. 2016.

_____. **Nota Técnica nº 79 de 2015 do DEFIT/SIT**. Disponível em: <http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/dados/Lists/Pedido/Attachments/487410/RESPOSTA_PEDIDO_NT%20N%2079-2015-DEFIT-SIT.pdf>. Acesso em: 11 set. 2016.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 26. ed. São Paulo, Malheiros, 2009.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES; Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003.

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

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2009.

NUNES, Luiz Antônio Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Acórdão**. Recurso Ordinário nº 00106536220135010031. Relatora: Patrícia Pellegrini Baptista da Silva. Terceira Turma. Publicado em 20 fev. 2016. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/617294?queryRequest=garantia%20emprego%20gestante%20aprendizagem&themepath=PortalTRT1/>>. Acesso em 17 set. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Acórdão**. Recurso Ordinário nº 00114373620145010247. Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira. Terceira Turma. Publicado em 06 maio. 2016. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/752779?queryRequest=digite%20aqui...&themepath=PortalTRT1/>>. Acesso em 09 set. 2016.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão**. Recurso Ordinário nº TRT-4 - RO: 00002424820125040471. Relator: Luiz Alberto de Vargas. Terceira Turma. Publicado em 31 jan. 2013. Disponível em: <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:MvmFjMOqkDMJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D44659146++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-09-27..2016-09-27+++client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 30 set. 2016.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. Trad. Edílson Alckmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Acórdão**. Recurso Ordinário nº 0001198-36.2014.5.12.0030. Relatora: Agueda Maria Lavorato Pereira. Primeira Turma. Publicado em 05 maio 2016. Disponível em:

<http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?&q=id:1809427>. Acesso em 17 set. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Acórdão**. Recurso Ordinário nº 0001548-91.2010.5.12.0053. Relator: Jorge Luiz Volpato. Primeira Turma. Publicado em 17 ago. 2011. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=200953>>. Acesso em 09 set. 2016.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Organização Internacional do Trabalho. Recomendação nº 117**. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_117.html>. Acesso em: 03 set. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão**. Recurso Ordinário nº 0002733-48.2014.5.02.0201. Relator: Nelson Nazar. Terceira Turma. Publicado em 13 abril. 2016. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?getEmbeddedPdf=&id=5113884>>. Acesso em 09 set. 2016.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. SÃO PAULO: LTr, 1999.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 12. ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2003.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

_____; MARANHÃO, Délio; SEGADAS, Vianna; LIMA TEIXEIRA, João de. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed., atual. São Paulo: LTR, 2005.

VALENTIN, João hilário. **Aids e relações de trabalho: o efetivo direito ao trabalho**. São Paulo: Impetus, 2003.

VARGAS, Denise. **Manual de direito constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.