



PROCESSO Nº TST-RR-911-64.2013.5.23.0107

A C Ó R D ã O
(8ª Turma)
GMDMC/Tcb/wg/le

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. APRENDIZ. De acordo com o entendimento atual do TST, a estabilidade é garantida à gestante, mesmo quando sua admissão ocorreu por meio de contrato de experiência. Exegese da Súmula nº 244, III, desta Corte. Considerando que o contrato de aprendizagem é modalidade de contrato por prazo determinado, a ele também se aplica a estabilidade da gestante, nos termos do referido verbete sumular.
Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-911-64.2013.5.23.0107**, em que é Recorrente **JULIANA RODRIGUES FRANÇA DE CARVALO** e Recorrida **COMPRE MAIS SUPERMERCADOS LTDA.**

O Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, mediante o acórdão de fls. 179/184, deu provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamada.

Irresignada, a reclamante interpôs recurso de revista, com fulcro nas alíneas "a" e "c" do art. 896 da CLT, às fls. 192/198, postulando a revisão do julgado.

Por meio da decisão de fls. 208/209, o Presidente do Regional admitiu o recurso de revista por possível contrariedade à Súmula 244, III, do TST.

Foram apresentadas contrarrazões às fls. 213/222.

Dispensada a remessa dos autos à Procuradoria-Geral do Trabalho, nos termos do art. 83 do RITST.

É o relatório.

V O T O

I - CONHECIMENTO



PROCESSO N° TST-RR-911-64.2013.5.23.0107

O recurso está tempestivo, com representação regular e o preparo dispensado. Assim, preenchidos os pressupostos comuns de admissibilidade, examinam-se os específicos da revista.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. APRENDIZ.

Quanto ao tema, o Regional se manifestou nos seguintes termos:

“APRENDIZ GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

A Ré se insurge contra o reconhecimento, pelo juízo *a quo*, do direito à estabilidade provisória gestacional conferido à Autora (menor aprendiz), bem assim à condenação que lhe foi imposta no sentido de pagar as verbas devidas no período correspondente.

Além de revigorar as razões expendidas em defesa, busca a Ré a reforma da decisão de origem argumentando, em síntese, que o aprendiz não se confunde com a figura do empregado; que o objeto do contrato não era a força de trabalho da aprendiz, mas sim o aprendizado desta; que a Súmula 244, item III, do TST não é aplicável à aluna-aprendiz.

Pois bem.

Assim dispõe a súmula em questão:

**GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA
(redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno
realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado
em 25, 26 e 27.09.2012**

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato



PROCESSO Nº TST-RR-911-64.2013.5.23.0107

das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

O cerne da questão reside em identificar se a Autora, contratada como menor aprendiz, tem direito à estabilidade gestante em virtude da rescisão contratual.

Entendo que não.

Explico:

O art. 428 da CLT considera de aprendizagem "o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação".

A formação técnico-profissional a que se refere o *caput* do art. 428, da CLT realiza-se por meio de atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no ambiente de trabalho. Em outras palavras, o aprendiz ingressa na empresa com a finalidade de obter formação e prática profissional, muito diferente da hipótese do contrato de trabalho típico, cujo objeto é pura e simplesmente o aproveitamento da mão de obra do empregado.

De outro lado, com o disposto no art. 10, II, "b"/ADCT, é certo que o constituinte objetivou garantir à gestante a manutenção do emprego, com vista à proteção do nascituro e, posteriormente, permitir à mãe condições de prover o recém-nascido nos primeiros e mais vulneráveis meses de vida.

Entretanto, reconhecer estabilidade à gestante quando a gravidez ocorre no curso do contrato de aprendizagem é sobrelevar de maneira demasiada a proteção conferida às empregadas, deixando o empregador à margem de qualquer amparo, tendo que suportar o ônus de dar continuidade a um contrato de trabalho firmado não por liberalidade do empregador, mas por imposição legal.

Conquanto possa o contrato de aprendizagem ser comparado a qualquer outro contrato a termo, é indubitável que o contrato de aprendizagem contempla duas situações diferenciadas, vejamos:



PROCESSO Nº TST-RR-911-64.2013.5.23.0107

A uma, porque decorre de obrigação legal e não da liberalidade do empregador contratar, tanto que o empregador pode sofrer sanções administrativas impostas por órgão competente quando da fiscalização, caso não comprove o estabelecido no art. 428 da CLT.

A duas, porque possui finalidade específica (formação técnico-profissional metódica), compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz e não a prestação de trabalho propriamente dita.

A corroborar com este entendimento, o próprio artigo 433 da CLT prevê a extinção do contrato de aprendizagem nas seguintes hipóteses: no seu termo; quando o aprendiz completar 24 anos (salvo a hipótese prevista no § 5º do art. 428 da CLT); quando o desempenho for insuficiente ou por inadaptação do aprendiz; ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo ou ainda; a pedido do aprendiz.

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

Partindo desta premissa, se a empregada aprendiz engravida no curso do contrato, parece-me incompatível conferir-lhe a garantia da estabilidade provisória estabelecida pelo novo inciso III da Súmula 244 do TST, uma vez que o objeto da prestação de serviços (contrato de formação profissional x contrato de trabalho típico) possui natureza diversa.

A corroborar com este entendimento está o Parecer exarado na Norma Técnica do Ministério do Trabalho e Emprego nº 70/2013/DMSC/SIT, expedida em 15/03/2013 e assim ementada:

"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)."

Por oportuno colho, ainda, da conclusão do referido parecer:



PROCESSO Nº TST-RR-911-64.2013.5.23.0107

"No caso da aprendizagem, o termo final do contrato indica basicamente o encerramento das atividades previstas no programa de aprendizagem. É indiferente para tanto se, no momento em que o contrato se encerra, a empregada aprendiz estava ou não gestante. Diferente dos contratos de prazo determinado tradicionais, não se pode sequer presumir que a condição de gestante frustrou a prorrogação daquele vínculo de aprendizagem, cujo encerramento se dá por um critério objetivo-temporal, qual seja, o simples adimplemento de um termo final previamente fixado para as atividades teóricas e práticas que integram o programa. Mais do que isso, do ponto de vista das expectativas razoáveis, com a mudança de alteração do entendimento das cortes trabalhistas consubstanciada no item III da Súmula 244 do TST, é possível afirmar que o empregador estará, ao optar por contratações a termo (por prazo determinado), plenamente ciente dos riscos envolvendo situações fáticas geradoras de estabilidade para as empregadas. Trata-se, portanto, de algo que poderá até desestimular a utilização de tais contratos precários. Por outro lado, o cumprimento da quota de aprendizagem é uma obrigação legal, para a qual é indiferente a vontade do empregador, parecendo-nos desproporcional que seja obrigado a suportar o risco e o ônus de , eventualmente, ter de firmar um novo contrato, com disciplina jurídica e objeto diversos, com a aprendiz gestante. Dentro desse contexto, entende-se aqui que a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto não se aplica à empregada aprendiz quando o contrato de aprendizagem for regularmente extinto pelo decurso do prazo de sua duração previamente estipulado (art. 433 da CLT)."

Mediante tais fundamentos, dou provimento ao recurso patronal para, reformando a decisão primária, afastar a condenação imposta à Ré quanto aos pagamentos de salários, 13º salário, FGTS e férias com um terço do período de garantia de emprego; bem assim quanto à obrigação de fazer relativa à retificação da data de término do contrato na CTPS obreira.



PROCESSO Nº TST-RR-911-64.2013.5.23.0107

Apelo provido.

Conclusão do recurso

Em face do exposto, conheço do recurso ordinário patronal e, no mérito, dou-lhe provimento para afastar a condenação imposta quanto aos pagamentos de salários, 13º salário, FGTS e férias com um terço do período de garantia de emprego; bem assim quanto à obrigação de fazer relativa à retificação da data de término do contrato na CTPS obreira, nos termos da fundamentação supra. Como a condenação ainda persiste em relação às diferenças salariais decorrentes da inobservância do salário mínimo hora, com reflexos (matéria não recorrida), reduzo o valor provisoriamente arbitrado à condenação para R\$ 1.000,00 (mil reais).” (fls. 180/183 – grifos no original)

Às fls. 195/198 de seu arrazoadado, a reclamante sustenta fazer jus à estabilidade da gestante, ainda que tenha sido contratada como aprendiz, sob o fundamento de que a modalidade contratual é irrelevante para a incidência da estabilidade, bastando a confirmação da gravidez de forma objetiva e na vigência do contrato. Aponta violação dos arts. 10, II, “b”, do ADCT e 468 da CLT, contrariedade à Súmula 244, III, do TST e divergência jurisprudencial.

Ao exame.

A estabilidade provisória prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT/88 constitui direito constitucional assegurado à empregada gestante e tem por escopo maior a garantia do estado gravídico e de preservação da vida, independentemente do regime e da modalidade contratual.

Nesse sentido, caminhou a jurisprudência desta Corte, com a atual redação do item III da Súmula nº 244, segundo a qual a gestante faz jus à estabilidade provisória mesmo se considerando o início da gravidez no período de vigência de contrato por prazo certo ou de experiência, cujo teor é o seguinte:

**"SUM-244 GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA
(...)"**



PROCESSO Nº TST-RR-911-64.2013.5.23.0107

III. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado."

Assim, considerando que o contrato de aprendizagem é modalidade de contrato por prazo determinado, a ele também se aplica a estabilidade da gestante, nos termos do verbete sumular transcrito.

A corroborar, os seguintes precedentes desta Corte:

“RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. A garantia prevista no artigo 10, II, "b", do ADCT tem como escopo a proteção da maternidade e do nascituro. Dessa forma, constatada a gravidez da empregada quando da ruptura contratual, deve ser reconhecida a estabilidade da gestante ao emprego, ainda que se trate de contrato por tempo determinado (Súmula nº 244, III). Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” (RR - 1009-26.2013.5.04.0027 Data de Julgamento: 27/08/2014, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/09/2014)

“GESTANTE. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. MODALIDADE DE CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO PELO EMPREGADOR. 1. Consoante o entendimento consagrado no item III da Súmula nº 244 deste Tribunal Superior, *"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"*. 2. Ademais, nos termos do item I do referido verbete sumular, *"o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. II, "b" do ADCT)"*, mesmo em se tratando de contrato por prazo determinado. 3. Assim, uma vez evidenciado que a concepção ocorreu no curso do contrato de trabalho, revela-se totalmente irrelevante



PROCESSO Nº TST-RR-911-64.2013.5.23.0107

para o deslinde da controvérsia a ciência pelo empregador do estado gravídico da empregada à época da rescisão. 4. Com efeito, viabiliza o recurso de revista a alegada contrariedade ao referido verbete sumular quando a decisão proferida pela Corte de origem afigura-se dissonante com a jurisprudência cediça deste Tribunal Superior. 5. Recurso de revista conhecido e provido.” (RR - 163-35.2011.5.02.0059 Data de Julgamento: 09/04/2014, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/04/2014)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. ESTABILIDADE. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. Não houve demonstração de violação direta da Constituição da República, nem contrariedade a Súmula do TST, o que inviabiliza o provimento do Recurso. Aplicação do art. 896, § 6º, da CLT. Agravo de Instrumento não provido.” (AIRR - 508-35.2012.5.03.0092 Data de Julgamento: 18/12/2012, Relatora Juíza Convocada: Maria Laura Franco Lima de Faria, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/01/2013)

Ante o exposto, **conheço** do recurso de revista por contrariedade à Súmula 244, III, desta Corte.

Registre-se, por oportuno, que a 5ª Turma desta Corte, ao analisar caso semelhante, conheceu do recurso por violação da Súmula 244, III, do TST, a saber: RR - 1009-26.2013.5.04.0027, data de julgamento: 27/8/2014, relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, data de publicação: DEJT 05/09/2014.

II - MÉRITO

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. APRENDIZ.

Como consequência lógica do conhecimento do recurso de revista por contrariedade à Súmula 244, III, desta Corte, **dou-lhe provimento** para restabelecer a sentença que condenou o reclamado ao pagamento, a título de indenização, dos salários e demais direitos



PROCESSO N° TST-RR-911-64.2013.5.23.0107

correspondentes ao período de estabilidade, nos termos do item II da Súmula n° 244 do TST.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **conhecer** do recurso de revista por contrariedade à Súmula 244, III, do TST e, no mérito, **dar-lhe provimento** para restabelecer a sentença que condenou o reclamado ao pagamento, a título de indenização, dos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade, nos termos do item II da Súmula n° 244 do TST.

Brasília, 29 de outubro de 2014.

Firmado por assinatura digital (Lei n° 11.419/2006)

DORA MARIA DA COSTA

Ministra Relatora