

**FAMIG – FACULDADE MINAS GERAIS**

**WELVIS GOMES DA SILVA**

**ESTABILIDADE DA GESTANTE APRENDIZ E SUA (IM)POSSIBILIDADE À LUZ DA  
JURISPRUDÊNCIA PÁTRIA**

**Belo Horizonte**

**2022**

**WELVIS GOMES DA SILVA**

**ESTABILIDADE DA GESTANTE APRENDIZ E SUA (IM)POSSIBILIDADE À LUZ DA  
JURISPRUDÊNCIA PÁTRIA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado  
“Famig” – Faculdade Minas Gerais, como requisito  
para obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Orientadora: Roberta Salvático Vaz Mello**

**Belo Horizonte**

**2022**

**WELVIS GOMES DA SILVA**

**ESTABILIDADE DA GESTANTE APRENDIZ E SUA (IM)POSSIBILIDADE À LUZ DA  
JURISPRUDÊNCIA PÁTRIA**

Trabalho de conclusão de curso apresentada a  
Famig – Faculdade Minas Gerais, como requisito  
parcial para obtenção do título de Bacharel em  
Direito.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.

Orientador: Roberta Salvático Vaz de Mello

---

Prof. Ms.

Membro

---

Prof. Ms.

Membro

**Belo Horizonte, 30 de Agosto 2022.**

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar agradeço a Deus, pela oportunidade de realizar o meu sonho, com a ajuda do nosso pai senhor Jesus Cristo, ele me permitiu apesar de toda dificuldade e problemas financeiros, estar aqui compartilhando um pouco deste trabalho.

Agradeço minha esposa e filhos por estar aqui, pois eles são minha motivação diária, lutarei até o final para trazer o melhor deste mundo por vocês.

Agradeço aos professores e colegas por dividirem comigo esta caminhada e apesar de todos os percalços, tenho que certeza que a contribuição de cada um em minha caminhada acadêmica, trará grandes resultados em minha carreira profissional.

Também agradeço a minha mãe e irmãos que me ensinaram tudo que sei de mundo, vocês são uma grande inspiração para minha trajetória.

# ESTABILIDADE DA GESTANTE APRENDIZ E SUA (IM)POSSIBILIDADE À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA PÁTRIA

## Stability of the Apprentice Pregnant Woman and its (Im)possibility in the Light of the Brazilian Jurisprudence

Welvis Gomes Da Siva

### RESUMO

O presente artigo discute a possibilidade de demissão da jovem grávida ao término de seu contrato de aprendizagem. Sabe-se que a legislação garante a estabilidade da empregada gestante a partir da confirmação de gravidez em casos de contrato determinado ou de experiência. Nesse sentido, este artigo propõe uma reflexão sobre: as hipóteses de estabilidade decorrentes da gravidez e quais delas seriam aplicáveis ao contrato de aprendizagem. Além disso, busca-se também sob a ótica legal, destacarmos direitos do alimentando nascituro e os da gestante aprendiz e de que forma os conceitos teóricos podem e devem ser aplicados no cotidiano dessas jovens que engravidam durante o período de vigência de seu contrato de aprendizagem. Os resultados das pesquisas jurisprudenciais mostram que essa garantia fundamental tem amparo legal na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Portanto, será feito um estudo com os principais argumentos teóricos e jurisprudenciais relacionados à estabilidade da gestante jovem aprendiz.

**Palavras Chaves:** Jovem Aprendiz, Alimentando, Estabilidade, Contrato e Direitos

## **ABSTRACT**

This article discusses the possibility of dismissal of the young pregnant woman at the end of her apprenticeship contract. It is known that the legislation guarantees the stability of the pregnant employee from the confirmation of pregnancy in cases of specific contract or experience. In this sense, this article proposes a reflection on: the hypotheses of stability resulting from pregnancy and which of them would be applicable to the apprenticeship contract. In addition, from a legal perspective, we also seek to highlight the rights of the unborn child and the pregnant apprentice and how the theoretical concepts can and should be applied in the daily lives of these young women who become pregnant during the period of validity of their contract. of learning. The results of jurisprudential research show that this fundamental guarantee has legal support in the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988. Therefore, a study will be carried out with the main theoretical and jurisprudential arguments related to the stability of the pregnant young apprentice.

**Keywords:** Young Apprentice, Feeding, Stability, Contract and Rights

## **LISTA DE SIGLAS**

**CLT** – Consolidação das Leis Trabalhistas

**CF** – Constituição Federal

**MTE** – Ministério do Trabalho e Emprego

**CPC** – Código de Processo Civil

**STF** – Supremo Tribunal Federal

**TST** – Tribunal Superior do Trabalho

**ADCT** – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
<b>2 DO EMPREGADO APRENDIZ.....</b>	<b>09</b>
<b>2.1 Evolução propedêutica do contrato de aprendizagem no ordenamento jurídico.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Base legal e seus aspectos jurídicos específicos.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3 Implicações Jurisprudenciais.....</b>	<b>13</b>
<b>2.4 Diferenças entre o contrato de aprendizagem e contrato de experiência....</b>	<b>13</b>
<b>3 DA ESTABILIDADE DA GESTANTE E A SUA RELAÇÃO COM O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.....</b>	<b>14</b>
<b>3.1 Da estabilidade provisória – noções gerais.....</b>	<b>16</b>
<b>3.2 Da aplicação da súmula 244 do TST e suas repercussões na jurisprudência trabalhista.....</b>	<b>17</b>
<b>4 DA (IN)APLICABILIDADE DA SÚMULA 244 DO TST - NOS CONTRATOS DE APRENDIZAGEM -ASPECTOS DOUTRINÁRIOS E JURISPRUDÊNCIAIS:.....</b>	<b>20</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>25</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>26</b>



## 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo aponta como ponto de partida alguns questionamentos referentes ao eventual direito à estabilidade da gestante aprendiz no contrato de aprendizagem, já que em tese, por não haver previsão legal em contrário, poderia o empregador demiti-la ao final de seu contrato.

Quanto ao presente tema, o artigo 428 da Consolidação das Leis de Trabalho – CLT dispõe que o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos.

A legislação vigente garante, em caso de contrato de trabalho por prazo determinado, apenas a estabilidade provisória da empregada gestante a partir da confirmação da gravidez, e determina ainda que o período da licença-maternidade da empregada grávida é de 120 dias.

Nesse contexto, é de lícito questionar se as hipóteses da estabilidade decorrentes da gravidez seriam aplicáveis ao contrato de aprendizagem. Nessa perspectiva essa pesquisa fundamenta-se na recente alteração de entendimento dos Tribunais em relação à estabilidade provisória, já que se trata de um problema comumente enfrentado por jovens aprendizes que engravidam durante o contrato de aprendizagem, para o qual a legislação em vigor não prevê a mesma estabilidade da empregada celetista.

Assim o presente artigo tem como propósito apresentar o conteúdo do trabalho de forma clara e objetiva. Ademais, pretende estudar e demonstrar os entendimentos teóricos e jurisprudenciais em relação à estabilidade no emprego das jovens grávidas no âmbito Programa Menor Aprendiz.

Nessa linha, de pesquisa como objetivo específico, busca-se promover o levantamento bibliográfico, mencionando argumentos legais e jurisprudenciais com foco no amparo legal para a estabilidade da gestante jovem aprendiz, destacando-se a aplicabilidade desses conceitos teóricos no cotidiano da gestante menor aprendiz grávida e do nascituro.

A metodologia utilizada foi a pesquisa qualitativa e a técnica empregada para a coleta de dados foi a bibliografia documental (consulta a estudos doutrinários, jurisprudenciais, artigos científicos, dissertações e à legislação vigente). Procurou-se demonstrar o resultado do presente estudo por meio de linguagem simples e objetiva, a fim de que se possa chegar ao entendimento do tema com a finalidade que lhe é proposta.

Toda a abordagem do conteúdo será feita à luz do princípio constitucional da Dignidade da Pessoa Humana, bem como dos preceitos que norteiam o direito do trabalho, em especial o Princípio da Proteção.

Sendo assim, o presente artigo apresenta o intuito específico de tratar o assunto à luz da reforma que disciplina a estabilidade provisória da gestante aprendiz descrita na Súmula 244 inciso III, a qual equipara a gestante aprendiz com a gestante na CLT (Consolidação das Leis de Trabalho). Em desacordo a essa súmula poderia o empregador usufruindo das hipóteses do artigo 433 da CLT, no seu inciso I demitir a aprendiz: mesmo em estado gravídico?. Nesse sentido como se estabeleceria a proteção ao nascituro?

## **2. DO EMPREGADO APRENDIZ**

O direito ao trabalho é a forma pelo qual o ser humano encontra para capacitar e almejar uma carreira no ambicioso mercado de trabalho. E assim sendo, desde cedo desperta no jovem a vontade de aprender e fazer parte de toda temática que envolve esse promissor mercado, e foi pensando nisso que foi elaborado políticas públicas para atender a demanda ansiosa desse jovem, que teve como amparo um programa especial que pudesse atendê-lo e dessa forma, fazer com que pudesse profissionalizá-lo.

Na lição de Vólia Bomfim Cassar (2014), situa que:

O empregador ao contratar trabalhador aprendiz, se obriga não só ao pagamento dos salários, mas a ensiná-lo uma profissão. Gera vínculo de emprego, mas este é apenas o meio qual o menor realiza seu objetivo, que é o de obterá formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do menor. Não gera vínculo de emprego a contratação do aprendiz pela empresa onde se realizar a aprendizagem ou por entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a assistência ao adolescente – art.431 da CLT. (CASSAR, 2014, p.543).

Nesse sentido Amauri Mascaro Nascimento (2013), também postula que:

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacional de Aprendizagem, número de aprendizes equivalentes a 5% no mínimo e 15% no máximo dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento que dispõe do contrato de aprendizagem. (NASCIMENTO, 2013, p.190).

No que diz respeito ao contrato do empregado aprendiz, os doutrinadores acima citados, descrevem de forma sucinta como o empregador deverá observar a especialidade do contrato conforme a legislação vigente, respeitando prazos, e formalidades ali constatados.

Essa jurisprudência do TRT-SP demonstra que a falta dos requisitos pertinentes ao contrato de aprendizagem descritos na CLT, descaracterizam a legalidade dos preceitos que agregam direitos ao empregado aprendiz:

MENOR APRENDIZ – AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DO ARTIGO 428, § 1º DA CLT-DESCARACTERIZAÇÃO Não é menor aprendiz o trabalhador cujo contrato não atende aos requisitos do artigo 428, § 1º da CLT. Não é porque a empresa dá ao cargo o nome de aprendiz aplicador, que passa o trabalhador a deter a condição jurídica de menor aprendiz. Recurso provido neste tópico. (TRT/SP – 01978200806102003 – RS – Ac. 3ªT 20090310246 – Rel. Jonas Santana de Brito – DOE 05/05/2009).

Para concluir, na linguagem de Ricardo Pereira de Freitas Guimarães (2014), entende que:

Trata de importante incentivo ao aprendizado técnico em que o Estado por meio de ação afirmativa, respeitando o princípio constitucional da solidariedade, divide com a iniciativa privada, mediante incentivos fiscais, a inclusão desses jovens no mercado, concedendo importante motivação para a busca de uma ocupação profissional. (GUIMARÃES, 2014, p.108).

O que se vê é que cada vez mais, nossos governantes têm uma preocupação em inserir o jovem ao mercado de trabalho e incentivar as empresas, com diversos benefícios fiscais para realizar a inclusão destes jovens ao mercado de trabalho.

## 2.1 Evolução propedêutica do contrato de aprendizagem no ordenamento jurídico

Sob a evolução histórica da aprendizagem, Alice Monteiro de Barros justifica que:

No Direito Internacional Público, a recomendação n.87 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), dispõe sobre a orientação profissional a qual compreende a ajuda prestada a um indivíduo, para resolver problemas referentes à escolha de uma profissão ou o processo profissional, levando-se em conta as características do interessado e a relação com as possibilidades do mercado de trabalho e se refere à recomendação n.117 de 1962, da OIT abre espaço para a preparação pré-profissional, a qual deve incluir uma instrução geral e prática apropriada à idade dos jovens para continuar e completar a educação recebida. (BARROS, 2016, p.375).

No Brasil a evolução do contrato de aprendizagem se justificou pelas mudanças no mercado de trabalho, e diante desse cenário econômico surge a preocupação com a inserção do jovem aprendiz nesse mercado de trabalho e conseqüentemente a possibilidade de aprender uma profissão.

Diante do exposto, por iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), criou-se o “Programa Jovem Aprendiz” que tem como finalidade proporcionar o acesso de jovens que buscam a oportunidade de conseguir o primeiro emprego no mercado de trabalho (JOVEM APRENDIZ, 2015).

Assim visando à formação de mão de obra, a lei (CLT, arts. 403 e 428 e 433, com redação da lei n.10.097, de dezembro de 2000), disciplina a figura do aprendiz e com isto dá a formatação necessária para que o contrato tenha base legal justificada por lei a qual foram destinados os conceitos básicos para a contratação, como forma de ensinar esse empregado a desenhar a sua educação profissional visando assim estabelecer a técnica que será necessária para esse fim.

A busca e anseios por encontrar a forma adequada para que esse jovem insira nesse mundo ao qual almeja percorrer para conseguir de fato a técnica adequada, traz dispositivos legais e inovação na legislação trabalhista principalmente no quesito idade, que determina à mínima e máxima idade do empregado aprendiz.

## 2.2 Base legal e seus aspectos jurídicos específicos

Antes de ter por escrito o contrato de aprendizagem, o empregado aprendiz terá acesso ao documento ajustado entre as partes por escrito e disposições legais conforme determina a legislação pertinente ao contrato de aprendizagem.

Quanto à natureza jurídica da aprendizagem, não há unanimidade entre os doutrinadores, uma vez que há três correntes que regem o tema conforme conceitua Amauri Mascaro Nascimento:

A primeira afirma que, o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho, embora com fins simultâneos de ensino. Filiam-se a esse grupo os autores que entendem tratar-se a aprendizagem de mera cláusula, inserida nos contratos de trabalho. A segunda nega à aprendizagem caráter de contrato de trabalho, em face de sua finalidade principal, que é discente. A terceira postula que a aprendizagem é um contrato sui generis, não redutível a nenhum dos dois contratos acima enumerados. (NASCIMENTO. 2013, p.189).

Desde o ano 2000, o empregado aprendiz tem uma lei específica para cuidar do seu futuro. Trata-se da lei 10.097/2000, denominada Lei do Aprendiz.

A redação do artigo 428 foi alterada pela lei 11.180, de 23/09/2005 que assim dispõe:

“contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregado se compromete a assegurar ao maior de 14(quatorze), e menor de 24(Vinte e quatro) anos, inscrito em programa de aprendizagem”.

O autor Sérgio Pinto Martins, contrapõe o pressuposto do Contrato de aprendizagem por desconhecer a figura do empregado aprendiz vinculado a um contrato por prazo determinado e assim leciona:

O contrato de aprendizagem não será determinado, pois independe de termo prefixado, não envolve serviços cuja natureza justifique um contrato por prazo determinado, embora o artigo 428 da CLT diga que o contrato de aprendizagem configura um pacto especial que possui suas próprias características, pois nele se concentra o ensinamento ao lado da prestação de serviços (MARTINS, 2014, p.694).

O TST, com base na jurisprudência desse Tribunal atribui ao contrato de aprendizagem, natureza do tipo especial e em conformidade com o artigo 428 da CLT, certifica-se um contrato por prazo determinado.

### **2.3 Implicações jurisprudenciais**

Segundo o regulamento da CLT ao que é determinado no artigo 428 e seguinte, e bem como as leis as quais sofreram um processo de modernização com a promulgação das Leis número 10.97 de 19 de setembro de 2000, 11.180 de 23 de setembro de 2005 e 11.788 de 25 de setembro de 2008 e ECA (Estatuto da Criança e Adolescente, lei 8.069/1990), o qual prevê em seus artigos 60 a 69 justamente a regulamentação em relação ao contrato do jovem aprendiz..

O artigo 428 CLT, já citado anteriormente determina que via de regra o empregador não possa prorrogar o prazo de 02(dois anos) e não poderá ultrapassar esse prazo. Nesse sentido, havendo a interpretação errônea ao contrato especial e determinado, deve convertê-lo em um contrato comum. Nessa perspectiva a interpretação jurisprudencial o considerará como contrato indeterminado desvinculando a verdadeira redação dos artigos em epígrafe para proteção da aprendizagem ao qual é destinado.

Desse modo as empresas que apresentarem em seus quadros empregados aprendizes, deve disponibilizar funcionários para acompanhar e auxiliar e fiscalizar as suas atividades a fim de que estes atinjam a aprendizagem conforme determina a lei.

### **2.4 Diferenças entre o contrato de aprendizagem e contrato de experiência**

Em relação ao contrato de trabalho, de acordo com o artigo 443 da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), o acordo pode ser tácito ou expresso e os prazos podem ser por tempo determinado ou indeterminado. A diferença entre ambos depende simplesmente do ajuste do termo final das partes interessadas.

Nesse sentido, os contratos que aparentemente estão firmados por tempo determinado, os prazos são diferentes, e de acordo com a legislação trabalhista o contrato de experiência não poderá exceder ao período de 90 dias e como não há na legislação brasileira determinação a respeito de prazos, eles podem ser ajustados entre as partes 10, 20 e 30 dias.

Quanto ao contrato de aprendizagem, o prazo é de dois anos não podendo ser prorrogado. Esse pressuposto o difere do contrato de experiência, por ser tratar de contrato especial e ter em seu artigo 428 da CLT, características específicas.

Desse modo o contrato de aprendizagem deve ser ajustado por escrito, devendo constar, o prazo permitido aos jovens maiores de 14(quatorze) anos e menor de 24(vinte e quatro) anos, e bem como a inserção do jovem em programa de aprendizagem. É lícito ressaltar que o artigo 428 da CLT não se aplica aos aprendizes com deficiência, que nesse caso conta com um dispositivo específico para ampará-los.

Nessa perspectiva a lei prevê duas formas de aprendizagem, por meio de contrato especial na empresa onde se realizará a aprendizagem ou por meio das entidades mencionadas no inciso II do artigo 430 da CLT. Nesse caso não haverá vínculo empregatício com a empresa tomadora dos serviços do aprendiz

### **3. DA ESTABILIDADE DA GESTANTE E A SUA RELAÇÃO COM O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

Ao tratar da estabilidade gestacional e o amparo legal a empregada gestante, e antes mesmo das garantias referentes à relação de trabalho que poderia romper com alguns direitos, houve preocupação dos Tribunais Trabalhistas referente a estabilidade da jovem aprendiz, antes mesmo de ser discutida na Constituição Federal da República de 1988.

Nesse sentido o Tribunal Superior do Trabalho (TST), no ano de 1985 editou a súmula n.244 que vai ser discutido no decorrer do presente artigo e que teve suma importância

para discutir sobre a proteção devida, e sendo assim evitando que a empregada gestante fosse demitida arbitrariamente.

A Constituição Federal de 1988 foi importante nesse processo, pois observou o princípio da proteção ao trabalhador, como um princípio basilar no seu dispositivo, beneficiando o Direito do Trabalho uma vez que ao que discerne o princípio em questão, encontra legalidade a ele atribuída, com os requisitos que lhe é proposto para o amparo à estabilidade da empregada gestante.

Segundo a lição de Ricardo Pereira de Freitas Guimarães (2014), a relação de emprego uma vez escrita em contrato deverá ser observado e legitimado e assim descreve:

A expressão estabilidade para efeito da relação de emprego está assegurada jurídica e não pessoal e não deve por mera interpretação do empregador omitir garantia legal aos termos de contrato da relação de trabalho. Noutras palavras para efeito trabalhista a expressão estabilidade nos indica uma vinculação da relação de emprego que não pode ser rompida por vontade particular do empregador. Nesse viés dizer o que o empregado possui estabilidade significa que por força da regra geral legal, seu contrato de trabalho não está submetido à simples vontade do empregador no aspecto rompimento. GUIMARÃES (2014, p.265).

E desse modo há de se entender o quão importante a estabilidade em conformidade com o contrato de trabalho e a garantia a que se destina e as cláusulas legais observadas no parâmetro da proteção da gestante e do nascituro.

As disposições constitucionais Transitórias (ADCT), em seu artigo 10, II. "b" prevê a proteção da empregada que se apresente grávida que assim se dispõe:

Art.10 Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o artigo 7, I da constituição  
(...)  
II - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa.  
(...)  
b) - Da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.



Nesse sentido essa proteção já está previsto como princípio no Direito do Trabalho, que descende da Constituição Federal derivando-se como Princípio da Proteção ao Trabalhador, sendo esse um princípio basilar e de grande importância e relevância devido à hipossuficiência em relação ao empregado e empregador. Esse princípio surge para amenizar a diferença entre ambos e garantir direitos fundamentais ao trabalhador, conforme explica Alice Monteiro de Barros:

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência o direito do trabalho, seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades criando uma superioridade jurídica em favor do empregado. diante da sua condição de hipossuficiente. BARROS, 2016.p.122.

Sendo assim e validando a importância desse princípio Vólia Bomfim Cassar tem o mesmo entendimento e expõe:

Para equilibrar esta relação travada entre empregado e empregador, por ser o trabalhador (economicamente mais fraco) em relação ao empregador, consagrou-se o princípio da proteção ao trabalhador, para equilibrar esta relação desigual. Assim, o Direito do Trabalho tende a proteger os menos abastados, para evitar a sonegação dos direitos trabalhistas destes, CASSAR (2014.p.272).

Em respeito ao citado Princípio da Proteção, é de suma importância que a garantia ao prazo que é destinada a empregada gestante, seja estendido a permanência com o seu bebê, para que o mesmo usufrua dos benefícios da companhia da mãe no tempo devido.

### **3.1 Da estabilidade provisória – noções gerais**

É essencial que o Direito do Trabalho proteja a relação de emprego e mantenha com justiça o contrato de trabalho. Sabe-se que, o trabalho dignifica o homem e é pelo qual um país economicamente desenvolvido usa como instrumento, a mão de obra derivada dos trabalhadores resulta na socialização gerando a mola propulsora para construir esse entendimento.

Na legislação nada é por acaso, a estabilidade provisória foi constituída na Constituição Federal de 1988 e os vários dispositivos para que durante o prazo em que algumas

classes de trabalhadores no habitual mercado de trabalho não fossem demitidas arbitrariamente enquanto durar certa ocasião aos quais estão expostos.

Diante do exposto, a estabilidade provisória da gestante está previsto no artigo 10, inciso II, alínea b da ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) para evitar a demissão da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

### **3.2 Da aplicação da súmula 244 do TST e suas repercussões na jurisprudência trabalhista**

Ao discutir a estabilidade provisória da gestante é interessante arguir sobre a Súmula 244 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) e sua consequência na relação de trabalho da empregadora gestante.

Havia-se o entendimento de que a estabilidade no contrato de trabalho por tempo determinado não era devido, justamente pelo fato de que o empregado ao ser contratado, já teria conhecimento do seu término, passando os tribunais adotar o posicionamento pela impossibilidade. Assim, foi editada a Súmula 244, do TST, que previa no seu inciso III:

III, Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego em face do término do prazo não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa (ex-OJ nº 196 da SBDI-1-INSERIDAEM 08.11.2000).

Desta forma foi necessário a alteração da súmula, passando-se a estabilidade ser garantida conforme a nova alteração do inciso III da Súmula 244 do TST, dando maior garantia a essa nova redação e sendo assim a estabilidade provisória melhor visualizada sob os pontos jurídicos que a empregada gestante almeja, para conseguir a proteção que um contrato por prazo determinado possa trazer e efetivar. a estabilidade legal, conforme no que diz em seu inciso III:

III. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art.10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. (Alteração dada pela Resolução TST185/2012 DE 14.09.2012).

De acordo com a Súmula 244 TST, mesmo nos contratos por prazo determinado, resguarda-se o Direito à estabilidade para a empregada gestante, preservando a mulher com relação à estabilidade provisória. O art. 10 da ADCT, diz que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa a empregada gestante a partir da confirmação da gravidez até 05 meses após o parto. O ADCT na verdade, está indicando ao empregador que não se equivoque ao fazer a demissão, que deverá ser observada a estabilidade conforme demonstra o dispositivo, que é o contrato por tempo determinado, a sua extinção na verdade decorre do cumprimento do prazo previamente fixado. Então, não há o que se falar nesse caso de uma dispensa arbitrária ou sem justa causa, as alterações trazidas pelas Súmulas 244 e 378 TST, passaram a dar guarda aos trabalhadores contratados por prazo determinado, dessa forma a gestante contratada por experiência ou contratada com prazo determinado de qualquer espécie, ficando grávida no transcurso desse contrato ou mesmo no seu aviso prévio, tem direito a ter estabilidade do art.10 do ADCT.

Com a criação do inciso III DA Súmula 244, do TST, teve-se impacto positivo no Direito Trabalhista, ocorrendo assim, publicação da lei 12.812/2013, no qual impulsionou a criação do Art.391-A da CLT:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso de contrato, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante a empregada gestante a estabilidade provisória na alínea b, do inciso II do art.10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 1988).

O dispositivo acima demonstra que ocorrendo à confirmação da gravidez durante o aviso prévio, sendo este, trabalhado ou indenizado, a empregada terá o direito de estabilidade.

No que diz respeito aos dispositivos da estabilidade da empregada gestante Amauri Mascaro Nascimento (2013) diz:

A garantia de emprego á gestante só autoriza a reintegração se esta se der em vigência prazo de estabilidade, O TST fixou jurisprudência de acordo com a Súmula n.244, para que seja analisada a veracidade deste dispositivo que fica reservado às garantias (NASCIMENTO, 2013, p.200).

Sobre a estabilidade de emprego Maurício Godinho Delgado apresenta:

(...) vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador. Tais garantias têm sido chamadas também de estabilidades temporárias ou estabilidades provisórias (...) DELGADO, 2017, p. 689).

De acordo com Sérgio Pinto Martins:

A estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida. Tem assim o empregado o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinado de lei em sentido contrário (MARTINS, 2014, p.507).

E ao certificar esse direito, a compreensão do doutrinador busca de certa forma, elucidar a boa-fé da empregada gestante para numa futura negociação tenha êxito perante o seu tomador de serviços.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. Considerando que o direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, b, do ADCT, está condicionado, tão somente, ao fato de a empregada estar grávida por ocasião de sua dispensa, ainda que a autora não tenha noticiado o estado gravídico ao empregador, faz jus ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade provisória, já que esta tem como principal finalidade a proteção do nascituro. Recurso conhecido e provido. (TRT-11 00006023920165110053, Relator: MARIA DE FATIMA NEVES LOPES, Gabinete da Desembargadora Maria de Fátima Neves Lopes).

A jurisprudência acima mencionada com a explicação do inciso II. do artigo 10, alínea b do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), da Constituição Federal do Brasil de 1988, que trata da responsabilidade de indenizar a empregada gestante direito conferido na estabilidade provisória. O entendimento é objeto do enunciado do TRT (Tribunal Regional do Trabalho em referência ao dispositivo acima mencionado ao qual dá provimento ao recurso ora comentado pelo relator: Maria de Fátima Neves Lopes).

Dessa forma, a Súmula 244 do TST, que trata do tema estabilidade da empregada gestante, obteve nova redação do inc. III, por meio da resolução nº 185/2012 do TST. publicada no DJ nos dias 25, 26 e 27.2012, criando –se a estabilidade provisória também no contrato por prazo determinado e sendo assim para Pedro Lenza:

O inc. I da Súmula sob comento é de extrema importância para assegurar-se a estabilidade provisória da gestante, pois destaca que o empregador não precisa ter conhecimento do estado gravídico da empregada. Isso quer dizer que a estabilidade provisória não decorre desse conhecimento, e sim de um fato objetivo. (LENZA, 2013, p.314).

Verifica-se, portanto que o doutrinador defende a estabilidade provisória desde que não haja dilação probatória por falta grave, dando razão para que o empregador dispense a gestante por justa causa. Nesse caso em epígrafe houve a demissão da empregada gestante, mas houve reintegração devido não ter ouvido a parte contrária e desse modo a relatora Maria das Graças Monteiro Melo, defere o mandado de segurança impetrado pela empregada gestante:

MANDADO DE SEGURANÇA. JUSTA CAUSA. DEMISSÃO DE GESTANTE. FALTA GRAVE. ADULTERAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO. A discussão acerca da natureza jurídica da rescisão (justa causa) na ação trabalhista originária é matéria que requer dilação probatória, competindo ao juízo de origem decidi-la. Ao sentir desta relatora há que se verificarem as condições da dispensa da reclamante nos autos principais, sendo inviável a antecipação de tutela sem ouvir a parte contrária, com vistas à reintegração da obreira. Segurança concedida. (TRT-20 00200507920145200000, Relator: MARIA DAS GRACAS MONTEIRO MELO, Data de Publicação: 23/06/2015).

Conforme a redação analisada pelos doutrinadores e a estabilidade que vem da boa fé da gestante, não há o que o empregador possa fazer para descaracterizar as garantias regidas por leis específicas, como é disciplinada também na Súmula n.244 do TST e concluindo assim que não deve a empregada gestante ser demitida sem observância pelo empregador á garantia da estabilidade, constatada dessa Súmula.

#### **4. DA (IN)APLICABILIDADE DA SÚMULA 244 DO TST NOS CONTRATOS DE APRENDIZAGEM-ASPECTOS DOUTRINÁRIOS E JURISPRUDÊNCIAIS:**

O direito do trabalho está destinado a equilibrar e estabelecer as relações entre (empregado e empregador) para normatizar as regras de um contrato de trabalho. Desse modo, verificando o histórico de desigualdade entre empregado e empregador, a estabilidade foi uma das formas pelo qual foi criada para afastar o “círculo Vicioso’ em que a mão de obra só aparecia como meio de angariar lucro para o tomador de serviços.

O Contrato de serviços de aprendizagem, por ser um contrato por prazo determinado e

disciplinado pelo TST como contrato especial devido sua forma e técnica, como foi editado e sendo assim os artigos 428 e 429 da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) o diferencia dos demais contratos existentes para trabalhadores maiores de 18 anos.

Ao estabelecer a distinção entre os contratos, o contrato de aprendizagem por vezes, perde a sua legitimidade quando a empregada aprendiz fica gestante e por essa razão o empregador não observa a legalidade do fato, e encontrando alguns doutrinadores que defere a decisão em desacordo com o amparo legal que a protege. No caso em questão, o empregador desvia da obrigação de pagar os direitos que são lícitos à empregada aprendiz gestante.

Nesse “sentido vale citar a Súmula 212 do TST que segundo o qual” O ônus de provar o término do contrato, quando negados a prestação de serviço e despedimento é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (TST, Súmula 212), dessa forma validando a relação entre as partes e preservando o emprego, feito por boa fé do empregado, e na condição que rege esses direitos preservados no princípio que segue para postular esse direito.

O Princípio da Continuidade da relação de emprego segundo Alice Monteiro de Barros (2016) descreve:

Princípio da continuidade visa a preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial . Para entender esse princípio, cumpre ressaltar que uma característica do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja ele não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo, daí se infere que a relação de emprego pressupõe uma vinculação que se prolonga. Esse princípio revela que o Direito do Trabalho tende a resistir a dispensa arbitrária, como se infere ao art. 7º, da Constituição Federal de 1988 (BARROS,2016,p.123).

Por outro lado Sérgio Martins observa que:

Quanto à garantia de emprego, justifica-se essa discriminação no período pós parto, pois com certeza, não iria encontrar outro serviço no lapso do tempo. A gestante deve ter direito ao emprego em razão da proteção do nascituro, para que possa se recuperar do parto e cuidar da criança nos primeiros meses de vida (MARTINS,2013,p.1352).

Ao que tange a estabilidade, é respeitável o entendimento de que não é uma garantia de desemprego, e que na estabilidade da gestante no contrato de aprendizagem serão respeitados os direitos a essa garantia ao acordo legal previsto.

Que assim demonstra Maurício Godinho Delgado:

Garantia de emprego por sua vez, conforme já definido, é a vantagem jurídica de caráter transitório, deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício, por um lapso temporal definido independentemente da vontade do empregador. Tais garantias têm sido chamadas também de estabilidades temporárias ou estabilidades provisórias (expressões algo contraditórias, mas que vem consagrando) (DELGADO, 2015, p.1352).

Acerca do tema, o doutrinador entende que nenhum direito é absoluto.

I- AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. GESTANTE. MENOR APRENDIZ. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. NORMAS DE ORDEM PÚBLICA. PROTEÇÃO AO NASCITURO. Em razão da possível contrariedade à Súmula 244 do TST, impõe-se o provimento do agravo de instrumento em recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. GESTANTE. MENOR APRENDIZ. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. NORMAS DE ORDEM PÚBLICA. PROTEÇÃO AO NASCITURO. Na hipótese, o Tribunal Regional alterou a sentença para indeferir o pedido de pagamento da indenização estabilitária da empregada gestante, por tratar-se contrato de aprendizagem. A estabilidade provisória dada à empregada gestante ocorre desde a concepção até o quinto mês após o parto, mesmo em se tratando de contrato de aprendizagem. A interpretação restritiva dada pelo Tribunal Regional não se coaduna com o princípio da máxima efetividade das normas constitucionais. Nesse contexto, necessário o provimento do apelo interposto. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 19773820145020072 Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 20/09/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/09/2017.

O posicionamento acima no recurso da Relatora: Maria Helena Mallmann, foi favorável observando os requisitos legais em relação a Súmula 244, do TST que trata da estabilidade da empregada gestante, e que nem sempre vai haver o mesmo entendimento em todos os Tribunais.

E para demonstrar que não há entendimento unânime entre os doutrinadores segue abaixo dois recursos ordinários, em que os relatores deram votos contrários à estabilidade da gestante no contrato de aprendizagem em 09/03/2015 e 29/08/2016.

Nesses casos em questão, a inaplicabilidade dos dispositivos que deveriam proteger a empregada Gestante aprendiz, não o fazem, devido alguns juristas entenderem que não será observada a Súmula 244 do TST, se não for regularmente firmada, considerando os dispositivos 428 da CLT e pela lei 10.097/2000, ambos já citados no presente artigo. No julgado do dia 09/03/2015, em questão não houve a reintegração da gestante aprendiz pelo mesmo entendimento.

Para LENZA (2013), sob a ótica jurídica, os entendimentos dos Tribunais não observaram o fato gerador da Estabilidade, que é a gravidez, não o conhecimento gravídico. Pontuando que ao tratar da estabilidade da empregada aprendiz no seu estado gravídico, poderá os magistrados ou a defesa, não encontrar a jurisprudência adequada para tratar o que é de interesse da empregada gestante, ao defender seus direitos. Dessa forma o amparo advindo da estabilidade, devido ao fato do estado gravídico, um outro doutrinador poderia de certo modo, arguir de maneira a não ter o mesmo entendimento.

Diante disso é possível que haja entendimentos diferentes e que poderia nesse quesito anular essa estabilidade e nos recursos abaixo já mencionados no artigo, demonstra a inaplicabilidade do dispositivo que define a estabilidade provisória das gestantes aprendizes.

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA INDEVIDA. O contrato de aprendizagem tem por escopo a peculiar formação profissional do aprendiz. O prazo máximo de duração legalmente previsto não visa à proteção do trabalhador (princípio da continuidade); busca apenas estabelecer baliza razoável para um programa eficiente de aprendizagem. Não se confunde com as espécies do gênero contrato de trabalho por prazo determinado, haja vista a diferença entre os objetos das prestações de serviços - formação profissional x trabalho produtivo -, sob pena de se desvirtuar a finalidade pensada pelo legislador. Por tal razão, e salvo comprovado desvirtuamento, a ele não se aplica a regra destinada aos contratos regulares por prazo determinado alcançados pela previsão do inciso III da Súmula 244/TST. Recurso a que se dá provimento. (Processo: RO - 0000622-07.2014.5.06.0193, Redator: Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura Data de julgamento: 29/08/2016, Terceira Turma, Data da assinatura: 29/08/2016)".



"RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. ESTABILIDADE GESTANTE. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. "Contrato de aprendizagem. Aprendiz. Gestante. Estabilidade provisória. Inocorrente. O contrato de aprendizagem disciplinado nos artigos 428 'usque' 433, da CLT, 60 a 69, do Estatuto da Criança e do Adolescente, e 39 a 42, da Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional, não se confunde com contrato de trabalho, o que, por si só, afasta a aplicação dos artigos 391, e seguintes da CLT, e da Súmula 244, do TST. Registre-se, e é importante, que o artigo 433, § 2º, da CLT, ao afastar a aplicação dos artigos 479 e 480, Consolidado, na hipótese de resolução antecipada do contrato de aprendizagem, por iniciativa do tomador dos serviços, fora das hipóteses alinhadas nos incisos I, II, III e IV, não concedeu ao aprendiz estabilidade, 'a nosso sentir, a despedida do aprendiz com desrespeito às prescrições deste artigo, por falta de previsão legal, não lhe dá o direito à reintegração, mas à percepção da totalidade da remuneração até o término do programa de formação profissional' (Eduardo Gabriel Saad). Destarte, não se pode concluir que os protagonistas do contrato de aprendizagem estão vinculados às mesmas regras do contrato individual do trabalho (incluindo a espécie 'prazo determinado'), regulado no item IV do Texto Consolidado; tanto assim que o próprio legislador inseriu o ajuste de que ora se cuida no Título III do Texto Consolidado, que trata das 'normas especiais de tutela do trabalho', evidenciando o caráter peculiar dessa avença. Recurso ordinário provido, no particular. (Ro nº 0000172-07.2014.5.06.0018, Relator: Des. Valdir Carvalho, data de publicação: 18.11.2014)". Apelo provido. (Processo: RO - 0000687-72.2014.5.06.0008, Redator: Fabio Andre de Farias, Data de julgamento: 09/03/2015, Terceira Turma, Data da assinatura: 09/03/2015.

Ao que discute a estabilidade provisória o intuito de resguardar a proteção da empregada gestante aprendiz, já é um fato deferido por vários tribunais, e certificando que o empregador não deve arbitrariamente demiti-la, uma vez que já foi discutida no dispositivo que concebe essa garantia e proteção. Ao buscar esses direitos, a empregada aprendiz gestante, quer apenas a equiparação da estabilidade provisória da gestante da CLT, sendo assim a proteção advinda do prazo determinado no contrato em questão. Nesse sentido, o julgado abaixo observa os requisitos legais que deu parecer favorável à empregada aprendiz gestante:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA. ARTIGO 485, V, DO CPC. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. PRAZO DETERMINADO. INDEFERIMENTO DA INDENIZAÇÃO. VIOLAÇÃO DO ART. 10, II, B, DO ADCT DA CF/1988. CONFIGURAÇÃO. 1. Pretensão rescisória deduzida sob a alegação de violação do art. 10, II, b, do ADCT da Constituição Federal de 1988. 2. Estando o pedido de rescisão do julgado amparado em norma constitucional, não incide o óbice ao qual se referem às Súmulas 83, I, do TST e 343 do STF. 3. No caso, a Autora, admitida pela Ré como menor aprendiz mediante contrato de trabalho temporário, embora gestante, foi dispensada em razão do término do contrato de aprendizagem. 4. A estabilidade provisória da gestante, prevista no art. 10, II, b, do ADCT da Constituição Federal de 1988,

alcança os contratos por prazo determinado. Na verdade, nem a contratação por prazo determinado (contrato de aprendizagem), nem o desconhecimento do estado de gravidez pelo empregador poderá restringir o acionamento da norma do art. 10, II, b, do ADCT da Carta de 1988. O direito à estabilidade provisória só depende da confirmação objetiva da gravidez da empregada, sendo irrelevante que o empregador desconhecesse tal fato no momento da ruptura contratual. Constatada a gravidez da empregada por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, deve ser reconhecido o direito à estabilidade provisória, mesmo que se trate de contrato de aprendizagem, por prazo determinado. Portanto, não prevalece a interpretação restritiva dada pelo TRT prolator do acórdão rescindendo, ainda que em conformidade com a jurisprudência do TST à época do julgamento, na medida em que não se coaduna com o princípio da máxima efetividade das normas constitucionais. Recurso ordinário conhecido e provido. (TST - RO: 241925220135240000 Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 29/09/2015, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 02/10/2015).

O julgado acima dispõe que a estabilidade provisória da gestante, alcança os contratos por prazo determinado, não podendo a empregada jovem aprendiz ser dispensada em razão do término do contrato de trabalho.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No intuito de compreender a Estabilidade da Gestante Aprendiz e a (im)possibilidade a luz da jurisprudência Pátria, o presente artigo buscou subsídios que permitisse traçar um breve panorama sobre os aspectos históricos, econômicos e sociais que envolvem o tema.

Objetivou-se na busca do contrato de aprendizagem, a forma como foi escrito e desse modo verificou-se, portanto a temática que envolvia a empregada aprendiz que é titular desse tema, quando a mesma se encontrou em estado gravídico.

Ao tratar da problemática em questão foi possível comparar o contrato por prazo determinado da empregada aprendiz e o da gestante na CLT, Contratada pela mesma forma. O TST ao editar esse contrato, o definiu como contrato por prazo determinado e especial, nesse caso houve a necessidade de vê-lo com uma ótica jurídica diferente e assim é definido por alguns doutrinadores, pois o empregado aprendiz precisou do amparo legitimado na Súmula 244 TST para proteger a empregada gestante.

Desse modo, verificou-se que pela forma que foi contratada a aprendiz gestante, nem todos empregadores querem ampará-la em seu estado gestacional para garantir a sua estabilidade provisória, devido alguns juristas não considerarem que o contrato por prazo determinado ser equiparado ao contrato com prazo indeterminado da gestante na CLT, dificultando o entendimento que a empregada gestante aprendiz tem sim a garantia a estabilidade provisória, uma vez que se encontrava em estado gravídico. Alguns doutrinadores foram contrários ao entendimento, e com isso impossibilitou o acesso a empregada gestante aprendiz aos direitos já estabelecidos pela legislação e jurisprudências e que não foram aplicados devido ao desconhecimento do caso em termo.

Portanto, consolidou-se que é função do estado amparar a gestante, dando-lhe proteção e garantindo também o bem-estar não só da empregada gestante aprendiz, mas do nascituro, pois a mesma detém dos mesmos direitos à estabilidade provisória concebidos à gestante no contrato por prazo determinado ou indeterminado na CLT. Configurando os direitos a aprendiz gestante, dando –lhe a liberdade necessária para poder cuidar do seu filho recém-nascido e evitando que a proteção devida e legitimada nos quesitos da Lei vigente, não seja a regra a qual vai se buscar a veracidade necessária, para obtenção do resultado que se espera.

A aplicabilidade do contrato e a possibilidade encontrada para a eficácia demonstrada, por meio das jurisprudências que deram provimentos favoráveis a essa empregada aprendiz gestante, deu o fôlego necessário para que fosse garantido à sua estabilidade. A Inaplicabilidade por alguns juristas e a impossibilidade de agregar a estabilidade provisória para a empregada aprendiz gestante, demonstrou que o Direito do Trabalho por ser indisponível, deve equiparar as garantias da estabilidade provisória para ambas as gestantes, tanto a da CLT, por contrato determinado e para a gestante aprendiz que porta contrato de trabalho especial, que no estado gravídico tenha a mesma proteção, sendo esse o motivo pelo qual foi explorado todas as doutrinas, jurisprudências e legislação vigente. Para demonstrar que apesar de juristas contraditórios, a empregada aprendiz gestante encontrou na Súmula 244 TST a garantia esperada na nova redação do inciso III, que pode lhe amparar e proteger o seu filho durante o prazo necessário para restabelecer da gravidez.

## REFERÊNCIAS

APRENDIZ LEGAL. Disponível em:

<http://site.aprendizlegal.org.br/>. Acesso em: 30 Agosto.2022

BRASIL, **Constituição Federal de 1988**. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html). Acesso em: 30 Agosto.2022

BRASIL, **Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho**, Disponível em:

[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html) . Acesso em: 30 Agosto.2022

NASCIMENTO, Sônia Mascaro Nascimento, **Curso de Direito do Trabalho** – Ed. Saraiva Jur; 28ªED. 2013 – 189 p.- 190 p.-200 p.

CASSAR, Vólia Bomfim Cassar, **Direito do Trabalho** – Ed. Método, 9ªED. 2014 - 543 p. – 272p.

TRT/SP – **01978200806102003** – RS – Ac. 3ªT 20090310246 – Rel. Jonas Santana de Brito - (DOE 05/05/2009).

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas Guimarães, **Princípio da Proporcionalidade do Direito do Trabalho**- Ed. Thomson reuters - revistas dos tribunais, 2014 – 108 p. – 265 p.

BARROS, Alice Monteiro de Barros, **Curso de Direito do Trabalho** –Ed. Ltr 80, 11ªED. 2016 – 375 p. - 122 p. -123 p.

MARTINS, Sérgio Pinto Martins, **Curso de Direito do Trabalho** – Ed. Atlas, 6ªED. 2014 - 694. p. - 507. p. -1352 p.

Lei 11.180, de 23/09/2005 - Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11180.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11180.html) – Acesso em: 30 Agosto.2022

Súmula 212 do TST - Disponível em:

[https://www.coad.com.br/busca/detalhe\\_16/1168/Sumulas](https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1168/Sumulas) – Acesso em: 30 Agosto.2022

DELGADO, Mauricio Godinho Delgado, **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO** – Ed. Ltr 14ªED. 2015 – 1352 p.

(TST - RR: **19773820145020072** Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 20/09/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/09/2017.

(Ro nº **0000172-07.2014.5.06.0018**, Relator: Des. Valdir Carvalho, data de publicação: 18.11.2014)". Apelo provido. (Processo: RO - 0000687-72.2014.5.06.0008, Redator: Fabio Andre de Farias, Data de julgamento: 09/03/2015, Terceira Turma, Data da assinatura: 09/03/2015.

(TST - RO: **241925220135240000** Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 29/09/2015, Subseção II **Especializada em Dissídios Individuais**, **Data de Publicação: DEJT 02/10/2015**).