

**A ESTABILIDADE DA GESTANTE NO CONTRATO DE APRENDIZAGEM.***The Pregnant Stability in the Apprenticeship Contract***Roberto Carlos Martins de Oliveira¹ Luís Mário Leal Salvador Caetano²****RESUMO**

A estabilidade da gestante é um instituto que garante o emprego durante determinado lapso temporal, limitando o direito potestativo do empregador de rescindir o contrato de emprego. Há previsão constitucional de tal instituto no artigo 10, II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e se formou pela jurisprudência o posicionamento de garantir o emprego independentemente da modalidade contratual, o que não foi respeitado por um tribunal ordinário em um caso específico, refletindo diversos aspectos como a insegurança jurídica, duração anormal do processo entre outros. Todavia, apesar desses reflexos negativos, há que se concordar com esse posicionamento discrepante devido às injustiças e danos causados às empresas de pequeno porte quando se garante a estabilidade no contrato por prazo determinado. Então surge um conflito: seguir a jurisprudência dominante e causar excessiva oneração à pequena empresa ou contrariá-la e adequar a decisão à realidade fática desta?

PALAVRAS-CHAVE: Estabilidade da gestante. Contrato de aprendizagem. Contrato de Trabalho

ABSTRACT

The stability of the pregnant woman is an institute that guarantees employment for a certain time lapse, limiting potestative right of the employer to terminate the employment contract. No constitutional provision for such an institute in Article 10, II, "b" of the Act of Transitory Constitutional Provisions and graduated from the law the position of secure employment regardless of the type of contract, which was not respected by an ordinary court in a specific case, reflecting various aspects such as

¹ Aluno do 10º período do Curso de Direito da Faculdade de Talentos Humanos, com graduação prevista para o segundo semestre de 2016, aprovado para técnico judiciário no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e no XIX Exame de Ordem dos Advogados do Brasil.

² Docente do curso de Direito da Faculdade Talentos Humanos em Uberaba, Minas Gerais, especialmente nas cadeiras de Direito Penal e Processual Penal, desde 2015; Pós-graduado em Direito Civil (2014) e pós-graduando em Processo Penal (previsão de término: 2017) pela Universidade Anhanguera/LFG. Graduação em Direito pela Universidade de Uberaba (2012). Advogado militante desde 2013 e pesquisador com profunda produção acadêmica no Direito.

legal uncertainty, abnormal length of the procedure among others. However, despite these negative effects, it is necessary to agree with this discrepant position due to the injustices and damage to small businesses when it ensures stability in the contract for a specified period. Then a conflict arises: follow the dominant jurisprudence and cause excessive burden to small business or opposing it and adapt the decision to the objective reality of this?

KEY WORDS: Stability of the pregnant woman. Learning contract. Work Contract

INTRODUÇÃO

O presente trabalho abordará a estabilidade da gestante no contrato de aprendizagem, também observando esse instituto nas outras modalidades contratuais de forma superficial.

A Priori, far-se-á a diferenciação conceitual das modalidades contratuais tais como: contrato de trabalho, contrato de emprego e contrato temporário, sendo que o primeiro é gênero do qual os dois últimos são espécies.

Adiante, constatar-se-á que o ordenamento jurídico pátrio não distingue a modalidade contratual para garantir a estabilidade a gestante, ou seja, independentemente se a prazo ou indeterminado.

Por conseguinte, ficará evidenciado o posicionamento pacífico do Tribunal Superior do Trabalho e citar-se-á outro discrepante do supracitado Tribunal, que apesar de ser o mais justo, causa insegurança jurídica e gastos a parte prejudicada.

Outrossim, o desenvolvimento deste trabalho se faz importante para a comunidade científica, visto ainda existir discussão na doutrina e na jurisprudência capaz de gerar danos e contrariar ao ordenamento jurídico e com a devida vênias opinar numa alteração de posicionamento como será fundamentado a seguir.

2. CONTRATO DE TRABALHO, CONTRATO DE EMPREGO E A ESTABILIDADE

Existe diferença entre o contrato de trabalho e contrato de emprego, sendo o primeiro gênero do qual o segundo é espécie. O contrato de trabalho é mais amplo, podendo nele haver uma relação de emprego, trabalho avulso, autônomo, eventual entre outras. São as categorias estabelecidas no art. 11 da Lei 8.213/91: empregado, contribuinte individual, segurado especial, empregado doméstico e trabalhador avulso.

Já o contrato de emprego é aquele celebrado entre empresa e empregado, preenchendo os requisitos da subordinação jurídica, pessoalidade, onerosidade, alteridade, habitualidade e prestado por pessoa física constantes do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, 1943):

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Maurício Godinho Delgado (2009, p. 270), explica melhor sobre o requisito pessoa física constante do artigo 3º da CLT:

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física. Os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

O elemento pessoalidade significa dizer que o empregado não pode se fazer substituir por outro como geralmente acontece nas relações “terceirizadas”, o empregador celebra o contrato de trabalho com o intuito de obter o serviço de pessoa determinada.

O requisito da habitualidade ou não eventualidade liga-se ao princípio da continuidade da relação de emprego, ou seja, o contrato é celebrado (em regra) sem prefixação de prazo. O professor Bruno Klippel (2013) especifica a habitualidade da seguinte maneira:

Também denominado de não-eventualidade, tendo em vista o texto do art. 3º da CLT, o presente requisito exige que a prestação dos serviços, para fins de reconhecimento de vínculo empregatício, não seja eventual, esporádica, ocasional, irregular, e sim, que haja uma certa regularidade no desenvolvimento do labor, por configurar-se como um contrato de trato sucessivo, que não se exaure em um único ato, como uma compra e venda, em que é pago o preço e entregue o produto. Na grande maioria das vezes, o trabalho é realizado diariamente, mas não há tal necessidade, pois, o trabalho pode se dar em alguns dias da semana, por exemplo, segundas, quartas e sextas-feiras. O importante é que haja regularidade na prestação dos serviços, e não trabalho ocasional, como uma vez a cada quinze dias.

O contrato de trabalho tem caráter oneroso, caracterizado pelos ônus e bônus de ambas as partes, qual sejam: para o empregador, paga-se o salário e recebe a prestação laboral; para o empregado, recebe-se o salário e presta o serviço.

A alteridade significa que os riscos advindos do negócio do empregador, cabe a este suportar, sendo impossível a transferência ou compartilhamento com o obreiro.

Por fim, há subordinação entre o empregador e o empregado, divergindo parte da doutrina sobre qual é natureza desta: econômica, jurídica ou técnica. Imprescindível citar as palavras de Bruno Klippel (2013):

Verifica-se claramente que a limitação contratual da autonomia da vontade do empregado, por parte do empregador, decorre da lei, razão pela qual fala-se em subordinação jurídica, que é, para a doutrina majoritária, a verdadeira subordinação existente na relação de emprego. Ao aderir aos termos do contrato de trabalho, o empregado passa a receber ordens e ter sua atividade disciplinada e monitorada pelo empregador, decorrência lógica dos poderes inerentes ao último.

Como ensina Saraiva (et al. 2016, p. 162), a relação de trabalho é mais abrangente à de emprego:

Relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação. Podemos afirmar que a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é uma espécie. Em outras palavras, podemos afirmar que toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego.

Assim, fica evidente a importância de saber diferenciar qual é a relação laboral, pois o ordenamento jurídico dá tratamento diferente a cada tipo de contrato, inclusive não se aplicando a Consolidação das Leis do Trabalho em algumas relações de trabalho como por exemplo no caso do estagiário na qual se aplica a Lei 11.788/08.

Feita a distinção, partir-se-á a definição de alguns contratos que são contratos de emprego.

2.1 CONTRATOS TEMPORÁRIOS

A priori, faz-se necessário conceituar o contrato temporário, cuja definição está prevista no artigo 443, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, 1943):

Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Posteriormente, o §2º do artigo 443 da CLT enumera as situações que tornam válida a celebração do contrato por prazo determinado: (a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (b) de atividades, empresariais de caráter transitório; (c) de contrato de experiência (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, 1943).

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins (2013, p.120):

O serviço de natureza transitória é o que é breve, efêmero, temporário. Aqui está-se falando de serviço transitório e não de atividade empresarial de caráter transitório. Seria o caso de contratar um empregado temporariamente para atender a um breve aumento de produção em certo período do ano. A transitoriedade deverá ser observada em relação às atividades do empregador e não do empregado, de acordo com as necessidades de seu empreendimento. Serviços cuja natureza justifique a predeterminação de prazo são, a rigor, os serviços transitórios.

As atividades empresariais de caráter transitório dizem respeito à empresa e não ao empregado ou ao serviço. Seria o caso de criar uma empresa que apenas funcionasse em certas épocas do ano, como a de venda de fogos nas festas juninas; a que produzisse ovos de Páscoa; a que fabricasse panetone para o Natal; a empresa que explorasse temporariamente atividade diversa da normal para atender a uma oportunidade de mercado etc.

Quanto ao prazo para os contratos temporários, deverá ser respeitado o máximo de 2 anos, podendo o contrato ser prorrogado uma única vez.

Ressalva-se que no contrato por prazo determinado não há a incidência do aviso prévio, pois as partes sabem o termo final do contrato, salvo quando houver a hipótese do artigo 481 da CLT (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, 1943):

Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes do expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Pelos conceitos supramencionados, evidencia-se que o contrato por prazo determinado é exceção no direito brasileiro, sendo regra a indeterminação do prazo.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2013, p. 120), são espécies de contratos temporários:

São considerados por tempo determinado os seguintes contratos: de safra (parágrafo único do art. 14, da Lei nº 5.889/73), de atleta profissional (art. 30 da Lei nº 9.615/98), de artista (art. 9º da Lei nº 6.533/78), de técnico estrangeiro (Decreto-lei nº 691/69), de obra certa (Lei nº 2.959/56), **de aprendizagem (art. 428 CLT)**, da Lei nº 9.601/98. [grifo nosso]

No presente estudo não se faz importante conceituar minuciosamente cada modalidade contratual temporária, sendo relevante apenas o de aprendizagem para fins de verificar a estabilidade, assim, passar-se-á a análise específica deste.

2.1.1 Contrato de Aprendizagem

O conceito de contrato de aprendizagem está contido no art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, 1943):

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Consoante Nascimento (2011, p.446 apud BEZERRA, 2014):

O contrato de aprendizagem é um contrato de formação profissional, cujo objetivo é favorecer a inserção ou a reinserção profissional de trabalhadores, bem como, permitir a manutenção do emprego, o desenvolvimento de aptidões e o acesso à qualificação profissional.

Ressalte-se que o deficiente poderá ter idade superior a 24 (vinte e quatro) anos, conforme §5º do art. 428 da CLT (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, 1943).

Posteriormente o §4º do art. 428 da CLT nos ensina que:

A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, 1943).

Assim, deve o empregador garantir que o aprendiz adquirirá conhecimentos progressivos ao realizar o trabalho, não devendo se ater apenas à finalidade lucrativa do empreendimento. Isso fica claro nas palavras de Christiane Singh Bezerra (2014):

Atendendo ao que preceitua o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza estão obrigados a contratar aprendizes em funções que demandem formação profissional. Isto porque a aprendizagem não pode

alcançar atividades nas quais o ensino seja dispensável, configurando mera exploração de mão-de-obra.

Quanto aos requisitos de validade dessa modalidade contratual, necessita-se de observar o §1º do art. 428 da CLT (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, 1943) que estabelece a:

Necessidade de anotação na CTPS, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

O prazo de duração convencionado entre as partes deve respeitar o limite estabelecido para a modalidade determinada, qual seja, 2 (dois) anos. Contudo, o nobre legislador consagrou uma exceção: para o portador de deficiência, poderá ser estabelecida duração maior do que 2 (dois) anos.

Quanto à jornada de trabalho conferida ao aprendiz, estabelece o art. 432 da CLT (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, 1943): “A duração do trabalho do aprendiz não excederá de 6 (seis) horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e compensação de jornada”. Por outro lado, diz o §1º do supracitado artigo:

O limite previsto neste artigo poderá ser de até 8 (oito) horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, 1943).

Portanto, o mencionado dispositivo consubstancia um direito ao aprendiz, pois protege este contra eventual abuso do empregador que pode afastar-se do objetivo da aprendizagem e visar apenas ao lucro do empreendimento, lesando o aprendiz na sua vida estudantil.

Ressalta-se que as microempresas e empresas de pequeno porte, segundo Christiane Singh Bezerra (2014), estão excluídas da obrigatoriedade de contratar aprendizes:

Verifica-se, assim, que qualquer estabelecimento que mantenha empregados sob o regime celetista, estará vinculado à obrigatoriedade prevista na lei, inclusive órgãos públicos. Configura-se exceção a dispensa direcionada às microempresas e empresas de pequeno porte, conforme o art. 51, III da Lei Complementar nº 123/06.

Especificada as nuances do contrato de aprendizagem, passar-se-á ao estudo da estabilidade garantida nesta modalidade contratual.

2.2 A ESTABILIDADE NO CONTRATO DE TRABALHO

A estabilidade é um instituto do direito do trabalho que impede a despedida do empregado, ou seja, o uso do direito potestativo e diretivo do empregador.

"Estabilidade é o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto existir uma causa relevante e expressa em lei que permita sua dispensa" (NASCIMENTO *apud* COIMBRA, 2000).

Já para Sérgio Pinto Martins (2013, p. 450):

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 determinação de lei em sentido contrário.

Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1346) traz um aspecto minucioso, dizendo que a estabilidade tem caráter permanente:

É a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador.

Assim, conclui-se que estabilidade advém de um evento limitador do poder de decisão do empregador, frente a impossibilidade de dispensar o obreiro. A finalidade desse instituto é assegurar uma segurança jurídica para os detentores desse direito.

Todavia, existe diferença entre estabilidade e garantia no emprego. A primeira modalidade tem caráter permanente, enquanto que a segunda transitória. Nesse último caso, enquadra-se a garantia ao emprego deferida à gestante. Assim reza Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1352):

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 se vêm consagrando).

Destaca-se que nenhum direito é absoluto e uma das causas que pode ensejar a rescisão contratual mesmo com a presença da estabilidade ou garantia no emprego é a justa causa, consignada no art. 482 da CLT. Nesse caso, faz-se necessário que o empregador fundamente e demonstre a presença dos requisitos ensejadores da rescisão, sob pena de se ver condenado a reintegrar o obreiro.

Assim, conceituada a estabilidade, partir-se-á à análise específica da estabilidade garantida à gestante no ordenamento jurídico pátrio.

2.2.1 A estabilidade da gestante

A estabilidade da gestante está garantida no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, inciso II, alínea b (BRASIL, Constituição Federal, de 5 de Outubro de 1988, 1988):

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, 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.

Assim, depreende-se da leitura do supramencionado dispositivo que a estabilidade da gestante perdura da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Como ensina Saraiva (*et al.* 2016, p. 162):

Para configuração da estabilidade da gestante, doutrina e jurisprudência adotaram como regra a chamada teoria objetiva, sendo relevante apenas a confirmação da gravidez pela própria gestante, pouco importando se o empregador tinha ou não conhecimento do estado gravídico da obreira.

Tal posicionamento também é adotado pelo Supremo Tribunal Federal:

SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE CONTRATADA EM CARÁTER TEMPORÁRIO - 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 [...] (BRASIL, Supremo Tribunal Federal; Recurso Extraordinário; RE 639786 SC; Relator: Celso De Mello)

Por outro lado, Sérgio Pinto Martins (2013, p. 466) explica o porquê dessa estabilidade:

Quanto à garantia de emprego, justifica-se essa discriminação no período em que a empregada esteja grávida, ou no período pós-parto, pois com certeza não iria encontrar outro serviço no referido lapso de 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.

Ressalte-se que o art. 391-A da CLT, garante a estabilidade de emprego à gestante mesmo no caso de a confirmação da gravidez ocorrer durante o aviso prévio, independentemente de este ter sido trabalhado ou indenizado (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, 1943).

O supramencionado direito encontra fundamento no princípio da igualdade material, posto que a gestante está em uma situação de desigualdade em relação às demais mulheres, devendo receber um tratamento desigual na medida de sua desigualdade.

Contudo, data vênua, tecer-se-á alguns comentários contra a supramencionada estabilidade ante a existência de predeterminação de prazo e o ônus (excessivo) imposto ao empregador.

A priori, o art. 72, §1º da Lei 8.213/91 onera a Empresa ao pagamento do salário-maternidade à empregada gestante, realizando a compensação na guia de recolhimento, sendo em média quarenta e cinco dias após o pagamento do benefício conforme art. 30, I, “b” da Lei 8.212/91.

Pense-se na seguinte situação: uma empresa de pequeno porte possui 4 funcionários recebendo R\$ 1.000,00 e uma funcionária recebendo R\$ 4.000,00 por exercer funções de gerência. A contribuição previdenciária patronal nesse caso, segundo o art. 22, I da Lei 8.212/91, seria de R\$ 1.600,00 mensais. Ora, caso a empregada fique grávida, o empregador será obrigado a pagar o benefício se restituindo na guia, assim, muitas compensações seriam necessárias para reaver um mês de benefício.

Ademais, cita-se a um julgado no sentido de aplicar a rescisão indireta caso o empregador não consiga pagar o benefício em dia para a gestante:

LICENÇA-MATERNIDADE. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. RESCISÃO INDIRETA VÁLIDA. Conforme disposto no artigo 73, I, da Lei nº 8.213/91, o valor do salário durante a licença maternidade deverá ser pago diretamente pelo empregador, que deverá buscar posteriormente a compensação, na forma do § 1º, do artigo 72 da mesma Lei. Portanto, constitui falta grave autorizadora da rescisão indireta a ausência de pagamento dos salários referentes ao período de licença maternidade, máxime porque é o período que a empregada mais precisa de seu salário para prover seu sustento e do recém-nascido. DISPENSA DE CONTROLE DE JORNADA. ALEGAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE MENOS DE 10 EMPREGADOS. ÔNUS DA PROVA DO EMPREGADOR. Ao alegar que possuía menos de 10 empregados, a ré atraiu para si o ônus de comprovar que estava isenta do controle de ponto, mas não trouxe aos autos a RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, documento apto a comprovar o número de empregados de uma empresa. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho de Rondônia; Recurso Ordinário; 4048120105010411 RJ; Relator: Volia Bomfim Cassar, 2014)

Renato Melquíades de Araújo (2016), traz o seu posicionamento no sentido de não garantir a estabilidade para a gestante no contrato de aprendizagem:

Ora, por que a empregada gestante contratada a prazo determinado tem direito à estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, b, do ADCT, se esse mesmo dispositivo constitucional condiciona a garantia à ocorrência de dispensa arbitrária ou sem justa causa? Ou será que o TST considera a extinção de contrato pelo decurso do prazo uma dispensa imotivada ou discricionária? E quanto ao ato jurídico perfeito, à imutabilidade das cláusulas contratuais, ao primado da legalidade, à hierarquia das normas constitucionais?

Não há qualquer lei que ampare a extensão do contrato de experiência por superveniência de gravidez. Pelo contrário, o entendimento ofende o disposto no artigo 468 da CLT, pois “só é lícita a alteração das respectivas condições (do contrato de trabalho) por mútuo consentimento”.

Além disso, conforme se extrai da Resolução 185/2012, do Tribunal Pleno do TST, divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 25, 26 e 27/9/2012, a alteração do aludido item III se encontra fundamentada em jurisprudência do STF totalmente inespecífica e inaplicável à hipótese de garantias de emprego em contratos a prazo determinado, consoante se extrai das razões de decidir abaixo transcritas:

(...) Estabelece o artigo 10, II, b, do ADCT/88 que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo qualquer restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa à tutela do nascituro.

A matéria já se encontra pacificada pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal que tem se posicionado no sentido de que as empregadas gestantes, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco

meses após o parto, conforme o artigo 7º, XVIII, da Constituição e o artigo 10, II, "b", do ADCT:

SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE CONTRATADA EM CARÁTER TEMPORÁRIO - 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.

[...] 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 [...] (BRASIL, Supremo Tribunal Federal; Recurso Extraordinário; RE 639786 SC; Relator: Celso De Mello)

Assim, percebe-se o tamanho da onerosidade aplicada à empresa, principalmente às de pequeno e médio porte que geralmente possuem uma quantidade pequena de empregados e ficam obrigadas a pagar o benefício sob pena de sofrerem até mesmo a rescisão indireta do contrato de trabalho além da necessidade de vários recolhimentos para compensar o benefício pago.

Além disso, o contrato de aprendizagem é a termo, logo, há um teste do obreiro no qual não se sabe se o contrato será convolado em prazo indeterminado, podendo qualquer das partes não querer a continuação da prestação laboral.

Agora, adentrar-se-á especificamente no entendimento dos tribunais quanto à aplicabilidade da estabilidade para a gestante.

3. POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS

O Tribunal Superior do Trabalho entende que a gestante tem estabilidade no emprego, inclusive no contrato de aprendizagem, visto ser um contrato temporário, consubstanciado na Súmula número 244:

Súmula 244/TST – Gestante. Estabilidade provisória.

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 das Disposições Constitucionais Transitórias, **mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.** [grifo nosso]

Assim, fica claro o entendimento garantindo o emprego à gestante independentemente da existência de prazo ou não. Adiante, cita-se um julgamento do mesmo tribunal no caso de uma gestante no contrato de aprendizagem:

CONTRATO DE APRENDIZAGEM. MODALIDADE DE CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO. DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO PELO EMPREGADOR 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 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 (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho; Recurso de Revista; 163-35.2011.5.02.0059; Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 2014).

No mesmo sentido, o supramencionado tribunal deixa claro que o contrato de aprendizagem é por tempo determinado e se coaduna com as diretrizes constitucionais:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RECURSO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI13.015/2014. 1. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

A jurisprudência desta Corte evoluiu no sentido de assegurar à gestante a estabilidade provisória prevista no art. 10, II, b, do ADCT em caso de contrato por prazo determinado, conforme a Súmula 244, III, do TST. No caso, o TRT, ao concluir que o contrato de aprendizagem é uma

modalidade do contrato por tempo determinado e que, dessa forma, a Reclamante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, b, do ADCT, decidiu em consonância com jurisprudência desta Corte. Precedentes. 2. ISENÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. REQUISITOS DA LEI 12.101/2009. O TRT asseverou que a Reclamada não trouxe aos autos a certidão negativa ou certidão positiva com efeito de negativa de débitos relativos aos tributos administrados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil e certificado de regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço- FGTS. E sob o fundamento de que não foram atendidos os requisitos previstos nas Leis 12.101/2009 e 8.212/1991, manteve o indeferimento do pedido de isenção de pagamento das contribuições previdenciárias. Nessas circunstâncias não se constata a ofensa direta aos arts. 150, VI, c e § 4º, e 195, § 7º, da Constituição Federal, consoante exige o § 9º do art. 896 da CLT, porquanto a controvérsia está limitada ao efetivo cumprimento dos requisitos dispostos em lei que, segundo o Regional, não foram preenchidos. Agravo de instrumento a que se nega provimento” (BRASÍLIA, Tribunal Superior do Trabalho, AIRR 16098520145030012; Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, 2015). [grifo nosso]

Como já comentado no capítulo anterior, é adotada a teoria objetiva na estabilidade da gestante, não elidindo a responsabilidade do empregador o desconhecimento da gravidez por parte deste, ficando claro ser este o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho ao editar o verbete sumular número 244 e aplicá-lo ao caso concreto. Destaca-se que a estabilidade da gestante é irrenunciável e impossível de transação como se verifica na Orientação Jurisprudencial número 30 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho:

Estabilidade da gestante. Renúncia ou transação de direitos constitucionais. Impossibilidade.

Nos termos do art. 10, II, b, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do art. 9º, da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

Salienta-se o entendimento do supracitado tribunal de não configurar renúncia a estabilidade quando a gestante recusar voltar ao emprego, vejamos:

RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. ESTABILIDADE. RECUSA DA OFERTA DE RETORNO AO EMPREGO. RENÚNCIA NÃO CONFIGURADA. PROTEÇÃO AO DIREITO DO NASCITURO. ART. 10, ALÍNEA -B-, DO ADCT. RECURSO NÃO PROVIDO .

Esta Corte tem entendido que a recusa, por parte da empregada, da oferta de retorno ao emprego, não importa em renúncia à estabilidade da gestante, prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, pois a garantia tem por finalidade principal a proteção ao direito do nascituro, do qual nem mesmo a gestante pode dispor. Recurso de Revista parcialmente conhecido e

desprovido (BRASÍLIA, Tribunal Superior do Trabalho, RR 3085004920065090663 308500-49.2006.5.09.0663, Relator Ministra: Maria de Assis Calsing, 2011). **[grifo nosso]**

O fundamento dos entendimentos supramencionados é proteger o nascituro, inclusive resguardado pelo diploma civil (Código Civil, art. 2º) e a gestante que geralmente estará em posição de hipossuficiência diante da realidade fática e o poder econômico do empregador, não podendo renunciar ao seu direito.

Apesar do posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho ser de garantir a estabilidade à gestante, recentemente foi proferida uma decisão pela 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região denegando o pedido de estabilidade de uma gestante que trabalhara numa empresta de telemarketing na modalidade contratual de aprendizagem.

O fundamento da supramencionada decisão foi (DELGADO *apud* ARAÚJO, 2016):

Os contratos a termo propiciam parcelas rescisórias mais restritas em favor do empregado, se comparadas àquelas características aos contratos indeterminados no tempo (...)

Ciente de que os contratos a termo não atendem aos objetivos básicos do Direito do Trabalho, a legislação busca restringir ao máximo suas hipóteses de pactuação e de reiteração no contexto da dinâmica justralhista. Contudo, caso licitamente pactuados, não retira o ramo justralhista as consequências próprias e específicas a esse modelo de contratação empregatícia.

Entre tais consequências está aquela que informa que, nos contratos a prazo, os institutos da interrupção e suspensão contratuais não produzem os mesmos efeitos típicos aos contratos indeterminados (...)

Os mesmos fundamentos inviabilizam, efetivamente, conferir-se incidência às garantias de emprego no âmbito dos contratos a prazo. A prefixação de um termo final ao contrato, em hipóteses legalmente já restringidas, torna incompatível o posterior acoplamento de uma consequência legal típica de contratos de duração incerta – e que teria o condão de indeterminar o contrato, alargando o lapso contratual por período licitamente pactuado.

Ora, tal posicionamento vai de encontra à Súmula número 244 do TST, na qual se reconhece a estabilidade da gestante, ainda nos contratos por prazo determinado conforme seu inciso III. Apesar de ser o pensamento mais justo, não se coaduna com a instância extraordinária carecendo de reforma o acórdão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A priori, quando um tribunal ordinário contraria o posicionamento sumulado de um tribunal superior há ofensa ao princípio da economia processual, pois obriga a

parte usar do Recurso de Revista, exigindo trabalho e tempo do Tribunal Superior do Trabalho numa matéria pacificada.

Além disso, há ofensa ao art. 5º, LXXVIII da Constituição Federal e art. 4º do Novo Código de Processo Civil que garante às partes a “razoável duração do processo” devido à necessidade de utilização do recurso de revista para ver o implemento do direito. Cabe destacar que não se defende um processo rápido, mas, um processo justo. Assim, prega Marinoni et al. (2016, p. 149):

O que a Constituição e o novo Código determinam é a eliminação do tempo patológico – a desproporcionalidade entre duração do processo e a complexidade do debate da causa que nele tem lugar. O direito ao processo justo implica direito ao processo sem dilações indevidas, que se desenvolva temporalmente de um tempo justo.

Ao ofender a duração razoável do processo, fere-se o princípio da eficiência concernente a prestar o melhor serviço com o menor gasto e no caso do Poder Judiciário, a melhor tutela no menor tempo. Conforme José dos Santos Carvalho Filho (2012, p. 30):

A Emenda Constitucional nº 45, de 8.12.2004 (denominada de “Reforma do Judiciário”), acrescentou o inciso LXXVIII ao art. 5º da Constituição, estabelecendo: “a todos, no âmbito judicial ou administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”. O novo mandamento, cuja feição é a de direito fundamental, tem por conteúdo o princípio da eficiência no que se refere ao acesso à justiça e estampa inegável reação contra a insatisfação da sociedade pela excessiva demora dos processos, praticamente tornando inócuo o princípio do acesso à justiça para enfrentar lesões ou ameaças a direito (art. 5º, XXXV, CF). Note-se que a nova norma constitucional não se cinge aos processos judiciais, mas também àqueles que tramitam na via administrativa, muitos destes, da mesma forma, objeto de irritante lentidão.

Por outro lado, o Magistrado ou Tribunal Regional do Trabalho pode decidir conforme o seu entendimento, mesmo sendo contrário ao do TST (art. 371 do Novo Código de Processo Civil). Nesse caso, o Juiz julgará o caso sem se vincular a jurisprudência, devendo apenas fundamentar a sua decisão. Veja-se Marinoni et al. (2016, p. 467):

Dentro do modelo, apreciará livremente, sem qualquer elemento que vincule o seu convencimento a priori. Ao valorar livremente a prova, tem, no entanto, de indicar na sua decisão os motivos que lhe formaram o convencimento. No direito brasileiro, vige, pois, o sistema da livre valoração motivada (também conhecido como sistema da persuasão racional da prova).

Além do mais, o Magistrado tem independência funcional à fim de julgar com imparcialidade garantida pelo art. 95 da Constituição Federal por meio da vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de subsídios. Nesse sentido, pregoa Paulo Roberto de Figueiredo Dantas (2012, p. 622):

Consoante disposto no artigo 95 da Constituição Federal de 1988, os juízes gozam de algumas garantias constitucionais, as quais têm por escopo assegurar o livre desempenho de suas funções jurisdicionais, sem quaisquer arbitrariedades praticadas por outrem, que possam comprometer sua indispensável imparcialidade. São elas: vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de subsídios.

Visto ambos os posicionamentos, apesar do Juiz ou Tribunal ser independente para julgar, conclui-se que entendimentos discrepantes como o do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho trazem insegurança jurídica, duração anormal do processo, gastos excessivos, desempenho de trabalho que poderia ser evitado, além da necessidade de a parte interpor Recurso de Revista para ver resguardado o direito que já deveria ter sido deferido na primeira ou segunda instância. Portanto, filia-se a ideia de as instâncias ordinárias convergirem à extraordinária.

Quanto à estabilidade garantida à gestante no contrato de aprendizagem pelo ordenamento jurídico, não se faz a melhor justiça uma vez que onera a Empresa (principalmente as de pequeno porte) pela estabilidade adquirida durante um contrato a termo.

Ademais, pode ser um óbice à celebração desse tipo contratual, fazendo a empresa buscar profissionais já qualificados e celebrando contratos indeterminados já que causar-se-á a mesma oneração. O contrato de aprendizagem tem um grande valor no sentido de formar novos profissionais e dar novas oportunidades às pessoas sem mercado de trabalho, porquanto, há de ter atenuantes para a empresa aderi-lo, ou seja, uma vantagem em relação as demais modalidades contratuais.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Renato Melquíades. *Grávida não tem estabilidade em contrato com prazo determinado*. 2016. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2016-fev-21/renato-araujo-gravida-nao-estabilidade-contrato-prazo?utm_source=dlvr.it&utm_medium=facebook. Acesso em: 10 abril 2016.

BEZERRA, Christiane Singh. *Considerações sobre o contrato de aprendizagem à luz do princípio da primazia da realidade*. Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14588#_ftn19>. Acesso em: 17 de Outubro de 2016.

BRASIL. Constituição Federal (1988). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. Decreto-lei número 5.452 (1943). Consolidação das Leis do Trabalho.

COIMBRA, Rodrigo. *Estabilidade e garantia de emprego*. 2000. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/1197/estabilidade-e-garantia-de-emprego>>. Acesso em: 18 abril 2016.

DAMÁSIO, Bárbara. *Quais os requisitos necessários para a caracterização da relação empregatícia?*. Disponível em: <<http://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1187970/quais-os-requisitos-necessarios-para-a-caracterizacao-da-relacao-empregaticia-barbara-damasio>>. Acesso em: 17 de Outubro de 2016.

DANTAS, Paulo Roberto de Figueiredo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2012, 860p.

DA SILVA, José Afonso; **Curso de Direito Constitucional**. 25. ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2005, 924p.

DELGADO, Maurício Godinho; **Curso de Direito do Trabalho**. 14. Ed. São Paulo: LTr Editora LTDA, 2015, 1568p.

DE BARROS, Alice Monteiro; **Curso de Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: LTr Editora LTDA, 2007, 1104p.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista. Gestante. Estabilidade. Recusa da oferta de retorno ao emprego. Renúncia não configurada. Proteção ao direito do nascituro. Art. 10, alínea -b-, do adct. Recurso não provido. Recurso de Revista n. 3085004920065090663 308500-49.2006.5.09.0663. Relatora: Maria de Assis Calsing. Brasília, 08 de junho de 2011.

DISTRITO FEDERAL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 639786 SC. Servidora pública gestante contratada em caráter temporário - 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. Partes: Estado de Santa Catarina,

Ezequiel Pires, Carina Michele Pereira Kramer, José Sérgio da Silva Cristóvam e outros. Relator: Celso de Mello, Acórdão de 28 de fevereiro de 2012.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Agravo de instrumento em recurso de revista. Procedimento sumaríssimo. Recurso interposto na vigência da lei 13.015/2014. 1. Contrato de aprendizagem. Gestante. Estabilidade provisória. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 16098520145030012. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, 07 out. 2015.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Individuais 1 (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Individuais 2 (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins; **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016, 494p.

FILHO, José dos Santos Carvalho. **Manual de Direito Administrativo**. 25. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2012, 1250p.

GUARDA, Milena. *Contrato de Aprendizagem – tudo o que você precisa e deve saber*. 2015. Disponível em:
<<http://milenguarda.jusbrasil.com.br/artigos/148760124/contrato-de-aprendizagem-tudo-o-que-voce-precisa-e-deve-saber>>. Acesso em: 15 abril 2016.

JUNIOR, Dirley da Cunha; NOVELINO, Marcelo. **Constituição Federal para concursos**. 4. ed. Pituba: JusPODIVM, 2013, 896p.

KLIPPEL, Bruno. *Resumos de Direito do Trabalho – Relação de emprego – Parte 3 – TRT/SC, TRT/GO, TRT/SP e TRT/PA*. Disponível em:
<<https://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/resumos-de-direito-do-trabalho-relacao-de-emprego-parte-3-trtsc-trtgo-trtsp-e-trtpa/>>. Acesso em: 17 de Outubro de 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2015, 1774p.

LEONE, Pereira; **Prática Trabalhista**. 5. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016, 667p.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel; **Novo Código de Processo Civil Comentado**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016, 1310p.

MARTINS, Sérgio Pinto; **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013, 980p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 1997, 255p.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. *Grávida em contrato de aprendizagem não tem direito à estabilidade*. 2016. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2016-fev-06/gravida-contrato-aprendizagem-nao-direito-estabilidade?utm_source=dlvr.it&utm_medium=facebook>. Acesso em: 10 abril 2016.

RIBEIRO, Geruza. *A vinculação dos precedentes judiciais no direito brasileiro e a autonomia judicial*. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-vinculacao-dos-precedentes-judiciais-no-direito-brasileiro-e-a-autonomia-judicial,50123.html>>. Acesso em: 11 abril 2016.

SARAIVA, Renato; TONASSI, Rafael; MANFREDINI, Aryanna. **Direito e Processo do Trabalho**. 14. ed. Pituba: JusPODIVM, 2016, 414p.

SARAIVA, Renato; **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Método, 2013, 414p.