

A menor aprendiz e o direito à estabilidade gestacional

 politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/a-menor-aprendiz-e-o-direito-a-estabilidade-gestacional/

Jorge Gonzaga Matsumoto e Vinicius Franco Duarte*

18 Janeiro 2019 | 03h00



A lei da aprendizagem representou enorme avanço às relações de trabalho no Brasil.

Aquela que sempre fora um dos grandes entraves ao ingresso do jovem trabalhador no mercado de trabalho – a falta de experiência – enfim encontrara solução à altura.

A lei da aprendizagem possibilitou, através de um misto de trabalho e discência, a aproximação entre as empresas e a mão de obra incipiente, de modo a demonstrar, a ambos os lados, as enormes vantagens dessa relação.

De um lado, o jovem iniciante tem a chance de desviar dos obstáculos trazidos pela sua inexperiência, por outro lado as empresas podem aproveitar uma mão de obra jovem, atualizada, ávida por novos horizontes e desafios.

Dito isso, é preciso estabelecer a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, de modo a possibilitar a localização do contrato de aprendizagem nesta seara.

A forma mais simples de fazer essa diferenciação é estabelecendo a relação de gênero e espécie, sendo o emprego apenas uma das inúmeras espécies do gênero trabalho.

Uma outra espécie desse gênero é, exatamente, o contrato de aprendizagem.

Essa conclusão exsurge da análise do artigo 428 da CLT que define o contrato de aprendizagem como um “contrato de trabalho especial”.

Note-se, considerando a distinção feita acima, que a lei se referiu à aprendizagem como um contrato de trabalho e não de emprego.

Importante frisar que uma das regras básicas da hermenêutica ensina que a lei não conterà termos inúteis. Caso desejasse, poderia o legislador definir o contrato de aprendizagem como um contrato de emprego. Mas não o fez!

Portanto, a aprendizagem foi definida como uma espécie do gênero trabalho, distinta do emprego, por vontade expressa do legislador.

A Constituição Federal seguiu essa mesma linha em seu artigo 7.º, XXXIII, quando proibiu a realização de “qualquer trabalho” para os menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, em clara distinção entre as espécies, pois autorizou o trabalho do menor de dezesseis anos como aprendiz e o proibiu na condição de empregado.

Estabelecida tal diferenciação, passa-se ao cerne da questão: teria a menor aprendiz direito à estabilidade gestacional?

Inicialmente, necessário pontuar que o direito à estabilidade definitiva encontra-se previsto no art. 7.º, I, da CF, mas sua eficácia ainda depende de regulamentação por Lei Complementar.

Por conta disso, e como uma espécie de direito acessório, o legislador constitucional achou por bem instituir o direito à estabilidade gestacional no art. 10, II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CF (ADCT), até que a norma do art. 7.º, I, alcance sua eficácia, beneficiando aqueles que seriam (serão) beneficiados pelo seu art. 7.º, I.

Sendo assim, somente os destinatários da norma do art. 7.º, I, da CF é que estão sob a égide do art. 10, II, “b” do ADCT. Portanto, os empregados.

Acrescente-se a tudo isto o fato de o legislador ter feito referência especificamente à relação de emprego tanto no artigo 7.º, I, quanto no art. 10, II, “b” do ADCT.

Portanto, se referidas normas apenas alcançam as relações de emprego, parece bastante razoável, para não dizer imperioso, concluir que somente as trabalhadoras que se enquadrem na espécie “empregada” são alcançadas pela estabilidade gestacional.

Aqui não se discute a questão relativa ao fato de o contrato de aprendizagem ser um contrato a termo, por entender ser despicienda diante do enfoque adotado.

O que se pretendeu aqui foi demonstrar que independente de o contrato ser a termo ou não, fato é que a norma garantidora da estabilidade gestacional foi endereçada somente àquelas trabalhadoras que laboram na condição de empregadas, condição não verificada em relação às menores aprendizes.

***Jorge Gonzaga Matsumoto é sócio do Bichara Advogados**

***Vinicius Franco Duarte acadêmico e doutorando em pela PUC-SP**

Notícias relacionadas

Mais conteúdo sobre:

[Artigo Justiça do Trabalho](#)

[Continuar lendo](#)

Siga o Estadão

Cupons Estadão

PUBLICIDADE

- [Cupom Americanas](#)
[Até 10% de desconto em Smartphones!](#)
- [Descontos Submarino](#)
[Notebooks com até 25% de desconto!](#)
- [Promoção Casas Bahia](#)
[Até 35% de desconto em Smart TVs](#)