CSMV ADVOGADOS
CARVALHO | SICA | MUSZKAT
VIDIGAL | CARNEIRO

LIDA

BOLETIM INFORMATIVO
ÁREA TRABALHISTA

EDIÇÃO EXTRAORDINÁRIA
AGOSTO DE 2018

Nova Instrução Normativa do Ministério do Trabalho estende a estabilidade provisória aos Aprendizes

A lei define o contrato de aprendizagem como contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, 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.

Além de observar as regras deste contrato especial, os empregadores também são obrigados a cumprir a cota de contratação de aprendizes conforme percentagem definida em lei.

A inobservância das regras de validade do contrato de aprendizagem resulta em sua nulidade e o estabelecimento de vínculo empregatício com o empregador. Já o não cumprimento da cota de aprendizes contratados gera infrações administrativas com a imposição de multas pela autoridade fiscalizadora, neste caso, a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho.

Contudo, diante de fiscalizações e ações trabalhistas, muitos empregadores ainda se deparavam com dúvidas nos casos de incompatibilidade do contrato de aprendizagem com as demais proteções legais trabalhistas, não tendo certeza se está ou não cumprindo com as determinações legais.

Uma das incompatibilidades se refere à estabilidade provisória garantida à gestante e ao acidentado.

Nesse ponto, o próprio Ministério do Trabalho havia emitido a Nota Técnica nº 70/2013 destacando a incompatibilidade do contrato de aprendizagem com a estabilidade provisória. Todavia, esse entendimento contraria a Súmula 244, III, do Tribunal Superior do Trabalho que estende a estabilidade provisória de gestante à empregada contratada por tempo determinado.

De fato, a grande maioria dos Tribunais condenam os empregadores a conceder a

estabilidade provisória às aprendizes gestantes com base na supramencionada Súmula.

Ainda assim, era árdua a tarefa de manter ativo o contrato de aprendizagem ao empregador. Isto porque o pressuposto de validade do contrato de aprendizagem é a frequência do aprendiz em um programa de aprendizagem. Ou seja, encerrado o programa de aprendizagem, o contrato deve seguir o mesmo destino. Além disso, a lei não permite a prorrogação do contrato de aprendizagem. Portanto, garantir a estabilidade provisória ao aprendiz significava expor o empregador ao risco de infrações administrativas e ao questionamento da validade do contrato de aprendizagem.

Essa desarmonia foi levada em consideração na edição da Instrução Normativa ("IN") nº 146/2018 pelo Ministério do Trabalho, pois trouxe em seu artigo 22 o alcance das estabilidades provisórias aos aprendizes, sendo que, caso a estabilidade se estenda para além do termo final do contrato de aprendizagem, a IN autoriza a prorrogação do contrato para até o último dia do período de estabilidade, mesmo que o período se estenda além dos dois anos ou que o aprendiz passe a ter mais de 24 anos.

A IN foi publicada no Diário Oficial da União de 31.7.2018, passando a ter vigência nessa data. Todas as fiscalizações em andamento deverão observar as novas instruções.

O **LIDA** é um Boletim informativo desenvolvido mensalmente pelos integrantes da Área Trabalhista de CSMV Advogados
Sócia da Área Trabalhista: Thereza Cristina Carneiro

Participaram da elaboração desta edição: Thereza Cristina Carneiro (tcaneiro@csmv.com.br) e Ariane Byun (abyun@csmv.com.br).

O LIDA é escrito mensalmente e tem caráter meramente informativo, visando fomentar o debate e, portanto, não deve ser considerado como opinião legal para situações específicas.

2018. Direitos autorais reservados a CSMV Advogados

Esse Boletim foi elaborado pela Equipe Trabalhista do CSMV Advogados e tem caráter meramente informativo, não podendo ser utilizado como opinião legal para situações específicas. Para mais informações, entre em contato com a sócia responsável, Thereza Cristina Carneiro tcarneiro@csmv.com.br). A reprodução total ou parcial deste Boletim depende de autorização expressa de seus autores, conforme legislação vigente.