

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

CARTILHA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

Julgado em

18/08/1986

TÉRMINO DA APRENDIZAGEM — DIREITO DO EMPREGADO

RESUMO

- Consoante o art. 1º do Decreto nº 31.546/52, "considera-se de aprendizagem o contrato individual de trabalho realizado entre um empregador e um trabalhador maior de 14 anos e menor de 18 anos, pelo qual, além das características mencionadas no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, aquele se obriga a submeter o empregado à formação profissional metódica do ofício ou ocupação para cujo exercício foi admitido e o menor assume o compromisso de seguir o respectivo regime de aprendizagem" (grifos nossos).

- O artigo da CLT, em seu parágrafo único, define o aprendiz como aquele menor de 12 a 18 anos, sujeita à formação profissional metódica do ofício em que exerça o seu trabalho. O contrato de aprendizagem é, assim, um contrato de trabalho, onde estão presentes todos os requisitos contidos no art. 3º da CLT: personalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração, mais aprendizado metódico. É um contrato de trabalho que contém algumas características especiais. Sua especialização diz respeito ao incentivo a formação profissional de menores, acrescendo-se as obrigações pertinentes ao empregador, a de submeter o empregado à formação profissional metódica e, aquelas do empregado, a de seguir o regime de aprendizado. - Durante a aprendizagem, permite-se ao empregador o pagamento de salário inferior ao mínimo legal: meio salário mínimo durante a primeira metade da duração máxima prevista para o aprendizado do respectivo ofício; dois terços na segunda metade (v. art. 80, "caput", da CLT). - Em se tratando de contrato de trabalho, os únicos casos possíveis de prazo determinado encontram-se enumerados no art. 443, § 2º, da CLT, entre eles não se encontrando o contrato de aprendizagem. - Na legislação específica determina-se prazo para aprendizado, não para o contrato de trabalho qualificado pelo elemento aprendizagem (v. art. 6º, do Decreto nº 31.548/52, art. 6º, § 2º). O termo da aprendizagem não significa assim, o término do contrato de trabalho existente entre as partes, mas tão-somente, o término das condições especiais que o regiam. "O aprendiz é um empregado de tipo especial, com todos os direitos previstos na CLT, mas com salário reduzidos", nas palavras de AMAURI MASCARO NASCIMENTO, em "Iniciação ao Direito de Trabalho", 11ª edição, em "Temas do Direito do Trabalho", 1ª edição, capítulo V, fls. 72 a 104, em aprofundada análise deste contrato, que ele denomina "contrato de emprego e aprendizagem".

- A rescisão contratual ocorrida na data de expedição do Certificado de Habilitação Profissional pelo SENAI, no caso dos autos, deu-se por despedida emotivada, portanto, e não pelo alcance do termo previsto. Cabe o pagamento do aviso prévio e de mais 1/12 de gratificação natalina e de férias proporcionais, como postulado, em razão do cômputo do período do aviso. - No que respeita aos depósitos no FGTS, contudo, estes não são devidos sobre aviso prévio indenizado e férias indenizadas, face ao disposto nos arts. 457 e 458 da CLT e Art. 1º da lei 5.107/66. Proc. TRT-4.371/85, Julgado em 19-08-1986 Arquivo do EMFOR, TRT/432 EMFOR 461

EMENTA

O contrato de aprendizagem é contrato de trabalho típico e, embora contenha características especiais, não está contemplado entre o contrato de trabalho a prazo determinado. O término da aprendizagem não implica término do contrato, mas, sim, extinção das características que o especializam. Decreto nº 31.546/52, arts. 1º e 6º, § 2º; CLT, arts. 3º 80 e 443, § 2º.