

CONTRATO DE TRABALHO

RESCISÃO PELO EMPREGADO

Tribunal

TST

ESTABILIDADE PROVISÓRIA — CONTRATO POR PRAZO - DESCABIMENTO

RESUMO

- Nos termos do voto da lavra do Exmo. Sr. Ministro Vantuil Abdala, TST - E RR 60161/92/1 Ac. SBDI 3548/97, o qual adoto como razões de decidir, não assiste razão ao reclamante. - O contrato de aprendizagem é um tipo especial de contrato por prazo determinado. - Ao celebrar um contrato de aprendizagem, o empregador se obriga a dar cumprimento a ele pelo tempo previsto em lei para a aprendizagem, mas não se obriga a admitir o aprendiz definitivamente ao término da aprendizagem. - E nem de outra parte está o menor aprendiz obrigado a continuar a prestar serviço à empresa, ou seja, celebrar com ela um contrato por prazo indeterminado quando exaurido o prazo de aprendizagem. Assim não é nem obrigado a pré-avisar o empregador se não pretende continuar a prestar-lhe serviços. - A recíproca é verdadeira, tal como já dito. Ambas as partes se desvinculam naturalmente no final da aprendizagem. - Alias, interpretação em sentido contrário acabaria por implicar em desestímulo ao empregador para admitir menores aprendizes. - Por uma série de circunstâncias, pode não interessar ao empregador admitir mais ninguém na época em que os aprendizes estão por terminar a aprendizagem. Sabendo de antemão que está obrigado a admiti-los em definitivo ou sofrer as consequências de uma rescisão de um contrato sem prazo certo, sentir-se-á desestimulado a celebrar esses tipo de contrato. - Assim, orientação em contrário acabaria por prejudicar aqueles a quem o instituto visa a proteger o menor aprendiz. - Nesse sentido, aliás, a doutrina mais autorizada. EVARISTO DE MORAIS FILHO assim define o contrato de aprendizagem: "o contrato individual de trabalho, por prazo indeterminado, realizado entre um empregador e um empregado menor de 18 anos, pelo qual o primeiro se obriga a facultar ao segundo a formação profissional metódica de ofício, ocupação ou função para cujo exercício foi admitido, comprometendo-se este a seguir o respectivo regime de aprendizagem", apud AMAURI MASCARO NASCIMENTO, pág. 3, Curso de Direito do Trabalho. - Para ARNALDO SUSSEKIND e DÉLIO MARANHÃO, em Instituições de Direito de Trabalho, pág. 257, "A liberdade de contratar ainda é a regra, há de ser interpretado, pois, estritamente todo vínculo jurídico que não resulte da vontade das partes. Certo que o contrato de aprendizagem, sendo um contrato especial de trabalho, gera uma relação de emprego. Mas sua finalidade precípua, que inclusive lhe dá o nome (de aprendizagem) é o ensino de uma profissão ao menor aprendiz a relação de emprego é o meio para atingir tal finalidade. Ora, se este se prende a um termo final, este nos contratos compulsórios é, por via de consequência, o do própria contrato. Quem sabe de sua necessidade de mão-de-obra é o próprio empregador. Não se lhe pode impor um empregado, que não quis conquistar contratar, e que foi obrigado a aceitar para permitir-lhe a aprendizagem profissional". - E quanto à jurisprudência, embora reconhecendo-a não pacífica, pode-se citar decisões desta Corte neste sentido: "APRENDIZ - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - DESCABIMENTO. "Contrato de aprendizagem é um contrato a prazo certo, que não garante a contratação compulsória do aprendiz, após vencido o seu termo final. Não se aplica, pois, a ele, a cláusula convencional de estabilidade, visto que a norma coletiva abrange, tão-somente, os contratos por prazo indeterminado." (RR-7265 - DJ 14.02.92 - 3ª T - Relator Min. Antônio Amaral) "O contrato de aprendizagem ajustado para o período correspondente à formação profissional constitui uma das modalidades do contrato a prazo, sendo justificável para completar o número de menores que a empresa deve empregar para matricular em curso do SENAI. Terminado o curso de aprendizagem extingue-se o contrato, sendo indevido o aviso prévio e a indenização de antiguidade". (RR- 2235 - 3ª T- DJ 25.11.69 - Relator Min. Arnaldo Sussekind) - Assim, concluindo-se ser o contrato de aprendizagem um contrato por prazo determinado, não gozava o reclamante

"in casu" da estabilidade provisória prevista em cláusula de convenção coletiva de trabalho para alistamento militar. - Sendo a matéria idêntica e esgotando-a na íntegra a decisão acima transcrita, o recurso deve ser improvido. Ac. de 27-08-2003 DJ de 19-09-2003 Arquivo do EMFOR, TST/N 7455 EMENTÁRIO FORENSE. Outubro, 2009. Ano LXI. Nº 731 jeam

EMENTA

Ao celebrar um contrato de aprendizagem o empregador se obriga a dar cumprimento a ele pelo tempo previsto em lei para a aprendizagem, mas não se obriga a admitir o aprendiz definitivamente, e nem de outra parte está o menor aprendiz obrigado a continuar a prestar serviço a empresa, por isso o contrato de aprendizagem é um tipo especial de contrato por prazo determinado.