



CAAD/SIT/MTE
46017.005497/2015-69
/ /2015



Interessado: Coordenação Nacional de Aprendizagem/Divisão de Combate ao Trabalho Infantil/SIT/MTE/DF

Assunto: Aprendizagem/Contratação pelo Empregador ao término do contrato de aprendizagem

NOTA TÉCNICA N.º 214 /2015/DEFIT/SIT/MTE

Aprendizagem. Contratação pelo Empregador ao término do contrato de aprendizagem. Desnecessidade de rescisão. Princípio da continuidade dos contratos de trabalho. Princípio da condição mais benéfica. Súmula 212 III do TST. Contrato de aprendizagem como modalidade de contrato a prazo determinado.

I – Análise

Dentre os princípios que regem o Direito do Trabalho, o princípio da continuidade do contrato de trabalho é um dos mais importantes. É este princípio que fundamenta a manutenção do pacto laboral e visa à conservação do posto de trabalho, dando segurança econômica ao trabalhador. Deve ser interpretado sempre em benefício do empregado, como uma presunção benéfica.

Como bem nos ensina Alice Monteiro de Barros, o princípio

“visa à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial. Para entender esse princípio, cumpre ressaltar que uma característica do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo. Daí se infere que a relação de emprego pressupõe uma vinculação que se prolonga”(Barros, Alice Monteiro de, 2009, p. 187).

Esse princípio revela a resistência do Direito do Trabalho às dispensas arbitrárias, como consequência, a manutenção do contrato mesmo nas hipóteses de sucessão, suspensão e interrupção.

Também nesse sentido Maurício Godinho Delgado se manifesta

“é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade” (Delgado, Maurício Godinho, 2015, p. 211).

Sendo um dos princípios basilares específicos do Direito do Trabalho, a corte Superior Trabalhista, através da exegese do princípio da continuidade da relação de emprego editou a súmula 212, III, TST, da seguinte forma:

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Desta sorte, percebe-se que o princípio possui repercussões também na esfera processual, uma vez que estabelece presunção favorável ao obreiro quanto ao término do vínculo de emprego, distribuindo-se, ato contínuo, o encargo do *onus probandi* a parte na relação que reúne melhores condições de se desincumbir da presunção, isto é, o empregador.

Também pela interpretação dos artigos da CLT, percebe-se que os contratos a prazo determinado são previstos em regime de exceção, a regra geral é a da continuidade dos contratos trabalhistas. Portanto, sucessões de contrato a prazo determinado podem configurar a indeterminação do contrato quando houver, exemplificativamente, a sucessão de contratos dentro do período de seis meses (art. 452 CLT) ou prorrogações do contrato por mais de uma vez (art. 451 CLT).

No caso da aprendizagem, trata-se de uma modalidade de contrato de trabalho a prazo determinado. Maurício Godinho Delgado (2015, p. 608) em sua obra Curso de Direito do Trabalho relaciona o contrato de aprendizagem no capítulo XVII dentro dos contratos a termo e assim o classifica: “Trata-se de contrato formalístico (pactuado por escrito: art. 428, caput, CLT), por tempo determinado, até o limite de dois anos (art. 428, caput e §3º) (2015, p. 608).”

Ainda sobre o tema, Alice Monteiro de Barros leciona

“Muito discutida é a natureza jurídica do contrato de aprendizagem. Há quem sustente tratar-se de um contrato sui generis, outros de um contrato preliminar, havendo ainda quem o veja como um contrato misto, de trabalho e de ensino. A posição dominante o considera contrato de trabalho, divergindo apenas quanto à sua duração. A jurisprudência do TST vem-lhe atribuindo à natureza de tipo especial de contrato determinado, em estreita consonância com a alteração legislativa verificada com a Lei n. 10.097, de 2000, que deu nova redação ao art. 428 da CLT.(2009, p. 572-573, grifo nosso)”

Destarte, assim como em outros contratos a termo, como o de experiência, a contratação após o período predeterminado, não se demanda a quebra do vínculo com a rescisão e posterior recontração, exigindo-se tão somente a anotação na CTPS de sua nova condição. Carregando consigo todos os direitos até então adquiridos.

Diversos doutrinadores apontam as repercussões favoráveis da longa continuidade da relação de emprego pela tendência de elevação dos patamares dos direitos trabalhistas, seja pelo avanço da legislação ou da negociação coletiva, seja pelas conquistas especificamente contratuais alcançadas pelo trabalhador em vista de promoções recebidas ou vantagens agregadas ao desenvolvimento de seu tempo de serviço no contrato.

Ademais o investimento educacional e profissional que o empregador realiza com a aprendizagem, fundamenta essa continuidade do vínculo quando se decide pela contratação após o término do período do contrato de aprendizagem, agora na condição de trabalhador não aprendiz.

Por fim, há também o princípio basilar e peculiar do Direito do Trabalho da condição mais benéfica que “se direciona a proteger situações pessoais mais vantajosas que se incorporaram ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita consistente esta última em fornecimento habituais de vantagens que não poderão ser retiradas, sob pena de violação ao art. 468 da CLT” (Barrós, Alice Monteiro de, 2009, p.182).

Aplicando-se os princípios supratranscritos ao contrato de aprendizagem, verifica-se que a condição mais benéfica ao aprendiz, nos casos em que houver a contratação pela empresa como empregado regular após o término do contrato da aprendizagem, é o da continuidade do contrato de trabalho sem a necessidade da rescisão.

Além da segurança social que se assegura com a continuidade do vínculo, há por exemplo, o benefício material nas férias e 13º salário. Com a rescisão o aprendiz perde o direito ao gozo das férias ainda não vencidas e não fruídas, que se convertem apenas em indenização. Soma-se a isso que se não houvesse a rescisão, o valor das férias passaria a ser calculado sobre nova base de cálculo que normalmente é maior do que o valor percebido

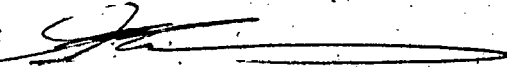
quando aprendiz¹. Também há repercussão no valor da gratificação natalina, da mesma sorte o valor da gratificação passa a ser calculado sobre o novo valor da remuneração². Outrossim se o aprendiz for demitido após a contratação, a multa referente ao FGTS deverá ser calculada sobre todo o período, desde sua contratação como aprendiz.

II- Conclusão

Ante todo o exposto, conclui-se que a situação mais benéfica ao aprendiz que for contratado como empregado comum após o término do contrato de aprendizagem é a desnecessidade de rescisão e a continuidade da relação de emprego, carregando consigo todos os direitos até então adquiridos.

À consideração superior.

Brasília, 01/10/2015



Diogo Namassu
Auditor-Fiscal do Trabalho DEFIT/SIT

Ciente. À consideração do Secretário de Inspeção do Trabalho.

DEFIT, 02/10/2015.



Luiz Henrique Ramos Lopes
Diretor do Departamento de Fiscalização do Trabalho

Aprovo a presente Nota Técnica.

SIT, 19/10/2015.



Paulo Sérgio de Almeida
Secretário de Inspeção do Trabalho

¹ Art. 142 da CLT - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

² Decreto 57.155/65. Art. 1º O pagamento da gratificação salarial, instituída pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as alterações constantes da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, será efetuado pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, tomando-se por base a remuneração devida nesse mês de acordo com o tempo de serviço do empregado no ano em curso.