

CONTRATO DE APRENDIZAGEM E ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO APRENDIZ

JOSÉ FERNANDO EHLERS DE MOURA
Juiz do Trabalho Presidente

S U M Á R I O

- 1 — Legislação e relevância
- 2 — Natureza jurídica
- 3 — Obrigações das partes
- 4 — Estabilidade provisória do aprendiz
- 5 — Conclusão

1 — LEGISLAÇÃO E RELEVÂNCIA

Embora tenha a lei brasileira conceituado o menor aprendiz no artigo 80 da CLT, parágrafo único, revogado pela Lei 5.274/67 e revogado pela Lei 6.086/74, — significativamente no capítulo destinado ao salário mínimo, com o intento evidente de facultar o pagamento de salário inferior ao jovem aprendiz — não conceituou nem regulou o “contrato de aprendizagem”, sem embargo do Decreto 31.546/52, fonte formal de hierarquia secundária, omissão que relegou a inteligência do aludido contrato a opiniões conflitantes na doutrina e levou — o que se revelou acentuadamente pernicioso — a rotular como tal o emprego de menores em certas funções da indústria, como na tecelagem, com metade da remuneração do trabalhador adulto, jogando-se o pretenso “aprendiz” ao desemprego tão logo alcançada a maioridade salarial.

Originou-se o conceito do artigo 80, parágrafo único, da CLT, do Decreto-Lei 5.091, de 15 de dezembro de 1942, o qual, junto com o Decreto-Lei 4.481, de 16 de julho do mesmo ano, e com o Decreto-Lei 9.576, de 12 de agosto de 1946, disciplina a matéria no âmbito legislativo, complementados, posteriormente, por decretos e

portarias ministeriais. Sem dúvida, aqueles diplomas se acham bem distantes da evolução da nossa economia e da realidade social dos dias atuais, em que impressiona o contingente avultado de mão-de-obra desqualificada do trabalhador nacional, circunstância que incrementa a rotatividade e o desemprego. A qualificação da mão-de-obra importa sobremaneira ao desenvolvimento econômico e social e às implicações daí resultantes. Não é sem razão que a França considera a aprendizagem e a formação profissional entre as questões de segurança nacional, como lembra Albino Lima (*Formação Profissional Metódica e Completa*, São Paulo, Ltr, 1968). Nessas condições, a formação e o aprimoramento do trabalhador constituem encargo e dever social não só dos empresários mas de toda a sociedade.

Sabidamente, não são todos os ofícios e ocupações que exigem formação profissional metódica e justificam a celebração de contrato de aprendizagem.

O Projeto de Código do Trabalho de Evaristo de Moraes Filho buscou preencher a lacuna. Seu artigo 437 assim dispôs, com louvável clareza e concisão:

“Art. 437 — Contrato de aprendizagem é o contrato individual de trabalho, por prazo determinado, realizado entre um empregador e um empregado menor de dezoito anos, pelo qual o primeiro se obriga a facultar ao segundo a formação profissional metódica do ofício, ocupação ou função, para cujo exercício foi admitido, comprometendo-se este a seguir o respectivo regime de aprendizagem”.

Ressalta da definição a modalidade de prazo certo para o ajuste em exame. A despeito de curial a pré-fixação de prazo para a aprendizagem no emprego, a lei vigente não a consagra, restringindo-se a delimitar entre 12 e 18 anos, no já referido artigo 80, parágrafo único, da CLT, em sua atual redação, a idade em que o menor pode ser considerado aprendiz. Examine-se o artigo 443, parágrafos 1.º e 2.º do Diploma Consolidado, com a redação do Decreto-Lei 229/67, e ver-se-á que o legislador não cuidou de inserir o contrato de aprendizagem entre os sujeitos a prazo determinado, embora o tenha feito expressamente no que respeita ao contrato de experiência.

2 — NATUREZA JURÍDICA

Afastada a hipótese da “teoria do contrato de ensaio”, que contempla os casos em que o ensino é prestado sem a contraprestação de trabalho, realidade distinta da nacional, não se poderia aceitar,

2

outrossim, a explicação segundo a qual o contrato de aprendizagem seria um “contrato duplo ou misto”, como quis, entre outros, Cesarino Junior, ao afirmar que, do lado do aprendiz, se constituiria em contrato de trabalho e, do lado do mestre, em contrato de empreitada, obrigando-se o mestre a instruir o aprendiz (*Direito Social Brasileiro*, 4. ed., Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1957, p. 126), pois tal entendimento desfoca a unidade jurídica do contrato, como observou Deveali, que pode ter dois objetos distintos — trabalho e ensino — sem prejuízo de sua entidade unitária.

Mais admissível, se o aprendiz apenas recebesse o ensino sem a necessidade de prestar trabalho, seria a opinião dos que, como Ardaú, Cotrim Neto e Segadas Vianna, sustentam a existência de um “contrato preliminar”, semelhante ao pacto de prova. Nessa esteira, Délio Maranhão, distinguindo a aprendizagem compulsória (artigo 429 da CLT), na qual vê um contrato a termo, da aprendizagem voluntária, em que não vislumbra necessariamente um contrato autônomo mas “pacto adjeto a um contrato de trabalho comum” (*Direito do Trabalho*, Rio de Janeiro, Getúlio Vargas, 1966, p. 127). Entretanto, como nota Hugo Gueiros Bernardes, a obrigação do empregador na aprendizagem compulsória imposta pelo artigo 429 da CLT “é dupla: dar emprego e ensino (‘empregar e matricular[...]'). Em tais condições, não há como presumir um termo certo: como contrato de trabalho que é (resultou de emprego), e à falta de disposição legal pertinente, deve submeter-se à regra, que é a da indeterminação do prazo” (*Cláusula de Aprendizagem nos Contratos de Trabalho*, Brasília, Univ. Brasília, 1969, p. 73). Haja vista, ademais, a regra cogente do artigo 443, parágrafo 2.º, da CLT, em sua redação atual, a que já nos referimos, onde não se faculta ao contrato de aprendizagem a pré-fixação de prazo. Ora, como salientou Nélcio Reis, não se deve confundir a duração do contrato com a duração da aprendizagem. Para esse autor, como para a maioria, insere-se na categoria dos contratos especiais (*Contratos Especiais de Trabalho*, 2. ed., Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1961, p. 37-72).

Sem embargo, ponderando-se — na trilha de Orlando Gomes e Elson Gottschalk (*Curso de Direito do Trabalho*, 5. ed., Rio de Janeiro, Forense, 1972, p. 400) — que o contrato especial de trabalho se define como aquele regulado por um estatuto jurídico de categoria ou profissão, é fácil concluir que o aprendiz não dispõe de estatuto próprio no nosso direito. Tal constatação, entre as demais, levou o Prof. Hugo Gueiros Bernardes a concluir, na sua tese de mestrado, que a aprendizagem cinge-se à modalidade do contrato, e não a uma espécie, reduzindo-se a simples cláusula: “É, assim, a aprendizagem um aspecto temporário do contrato, que nele gera efeitos *enquanto existir*”, não integrando a substância conceitual do ajuste, além de ocorrer notória predominância do contrato de trabalho sobre o de ensino, entendimento que sugere aproximação à teoria do contrato duplo ou misto (op. cit., p. 78-81).

3 — OBRIGAÇÕES DAS PARTES

Parece óbvio que através da cláusula em foco o empregador se obriga a propiciar formação profissional metódica do ofício ao empregado aprendiz. Veja-se que a expressão "formação profissional metódica do ofício em que exerça o seu trabalho" (o menor aprendiz) consta do artigo 80, parágrafo único, da CLT, o que dá idéia da amplitude da obrigação. De sua parte, o aprendiz obriga-se, além da prestação de serviço, a cumprir de boa fé as exigências do ensino, não faltando injustificadamente aos trabalhos escolares, mantendo, ademais, razoável aproveitamento, como se infere do artigo 432 da CLT. O descumprimento dessas obrigações configura justa causa para a despedida.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk sustentam que a "obrigação fundamental do empregador, ou de alguém por ele, no contrato de aprendizagem, não é pagar o salário, mas transmitir ao aprendiz, que com ele trabalha, o conhecimento teórico-prático do mister ou ofício em que este pretende adestrar-se. Não dar à 'prestação-ensino' a vibração de uma nota tônica; subordiná-la, inteiramente, à 'prestação-salário'; deixar o intérprete envolver-se pelas sutilezas doutrinárias que obscurecem a natureza jurídica do contrato em apreço, é concorrer para o desvirtuamento do contrato de aprendizagem, um dos processos fundamentais para a importante tarefa da formação profissional" (op. cit., p. 404).

4 — ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO APRENDIZ

Em face da obrigação do empregador de conceder "formação profissional metódica do ofício" ao aprendiz, afigura-se-nos inadmissível a livre denunciabilidade do pacto pelo mesmo, ausente a hipótese de justa causa, no curso da aprendizagem, pois a formação profissional metódica pressupõe desenvolvimento progressivo e completo do ensino do ofício, o qual se truncaria e anularia com a despedida operada pela vontade arbitrária do empregador. A admitir-se a possibilidade de denúncia vazia por este, sujeitar-se-ia ao seu arbítrio a efetivação da condição ajustada, a "formação profissional metódica do ofício", a qual só se realiza quando se completa, o que constituiria condição ilícita, vedada pelo artigo 115 do Código Civil. Não pode o empregador obrigar-se pelo contrato a formar um profissional acabado e, ao mesmo tempo, assegurar-se o direito de não o fazer, a seu talante, o que raia pelo absurdo, pois fere a substância do contrato e o nulifica. Significaria, no mundo jurídico, a negativa do princípio lógico da identidade.

A conclusão convergente chegou Arnaldo Sussekind, embora palmiilhando trilha distinta de raciocínio: "As normas que regem a extinção ou a rescisão do contrato de trabalho e as causas que as justificam são as mesmas aplicáveis à relação de emprego sem o pacto

de aprendizagem. Contudo, a legislação especial concernente à aprendizagem:

“a) possibilita a despedida sem indenização, do menor que, reiterada e injustificadamente, faltar às aulas do curso de aprendizagem ou não apresentar razoável aproveitamento na sua formação profissional (V. Comentários ao art. 432);

“b) impõe restrições ao empregador quanto à despedida de menor matriculado em curso do Senai — limitações que não se aplicam aos demais casos de aprendizagem.

“Com efeito, prescrevem os parágrafos 5.º e 6.º acrescidos ao artigo 10 do Decreto-lei n.º 4.481, de 1942, pelo Decreto-lei n.º 9.576, de 1946:

“Parágrafo 5.º — Nenhum aprendiz poderá, antes do fim do curso, ser retirado da Escola do Senai ou substituído por outro, por iniciativa do empregador;

“Parágrafo 6.º — O empregador que aceitar como seu empregado o menor que tenha iniciado a aprendizagem no Senai deverá fazê-lo continuar o curso, salvo dispensa temporária em casos especiais, a juízo das administrações regionais do Senai.

“O parágrafo 5.º supra transcrito, pessimamente redigido, visou a impedir, segundo se infere, a despedida do aprendiz, quando este não praticar ato faltoso que a justifique. Assim deve ser entendida a expressão ‘por iniciativa do empregador’. Conseqüentemente, se a empresa rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho do aprendiz matriculado em escola do Senai, deverá a Justiça do Trabalho determinar a *reintegração*, restabelecendo o vínculo contratual até terminação do curso ou completar o menor dezoito anos”. (SUSSEKIND, Arnaldo. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho e à Legislação Complementar*. Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1964. v. 3, p. 175-6).

No mesmo sentido o pensamento do Prof. Hugo Gueiros Bernardes, na tese já citada: “Impõe-se verificar se a garantia de manutenção do aprendiz no curso do Senai redunde em necessária conservação do vínculo de emprego. É o mesmo que indagar se um empregador pode constranger o aprendiz à permanência no curso, após a dissolução do contrato de trabalho; e, inversamente, se a rescisão do contrato pelo empregador configura a *iniciativa* de retirar do curso o aprendiz despedido. Ora, já ficou visto que o *encargo patronal* consiste em *empregar* e *matricular* o aprendiz, valendo, por igual, a admissão ao emprego de aprendiz *já matriculado*. São, pois, deveres legais que se sucedem, ficando o segundo — a matrícula — na dependência do primeiro — o emprego. Por outro modo, não poderia o empregador cumprir o disposto no parágrafo 1.º do artigo 7.º do Decreto-lei 4.481, também acrescentado pelo Decreto-lei 9.578, pelo qual o aprendiz matriculado nos cursos do Senai perceberá, de seu empregador, na base de dia de frequência à escola, remuneração

igual à que vencer no trabalho normal do estabelecimento em que estiver empregado, qualquer que seja a modalidade de remuneração. Exatamente porque, como já dissemos, isto constitui uma ficção legal, a supressão do trabalho remunerado retira o suporte fático da aprendizagem e a torna, juridicamente (para o Direito do Trabalho), sem causa, tanto para o empregado aprendiz, como para o empregador que o despediu: este não tem motivo para ordenar e aquele não verá razão para obedecer. É em virtude dessa dependência da aprendizagem para com o emprego que concluímos pela instituição de verdadeira estabilidade provisória em favor do aprendiz, nos dois preceitos que foram transcritos. No que encontramos apoio seguro em Arnaldo Sussekund, que, sem empregar a expressão estabilidade, afirma, contudo, examinando os mesmos dispositivos, que, 'se a empresa rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho do aprendiz matriculado em escola do Senai, deverá a Justiça do Trabalho determinar a *reintegração*, restabelecendo o vínculo contratual até terminação do curso ou completar o menor dezoito anos' " (op. cit., p. 108-9).

5 — CONCLUSÃO

Não obstante, nosso entendimento — como se viu — é algo diverso no que concerne à amplitude da mencionada estabilidade provisória do aprendiz, não se limitando à exegese dos Decretos-Leis n.º 4.481/42 e 9.576/46 e aos aprendizes matriculados no Senai. Vai um pouco além, atingindo a todos os empregados aprendizes, não somente aos matriculados no Senai, pois decorre da natureza da obrigação específica assumida pelo empregador, a de prestar ensino, formação profissional metódica do ofício, a qual, por sua índole, não pode ser truncada com a despedida arbitrária, sob pena de ser negada, desmanhada e desconstituída, esvaziando-se a obrigação.