FORMAÇÃO PROFISSIONAL — O CONTRATO DE APRENDIZAGEM — SUGESTÕES

ALBINO LIMA

Há muitos anos vimos lutando para que se estabeleça em nosso país a verdadeira formação profissional metódica e completa, conforme ocorre na França, Espanha, Alemanha, Japão, Itália e Estados Unidos.

Nesse sentido sugerimos ao Governo brasileiro:

- a) Criação do Instituto Nacional de Aprendizagem;
- b) Seleção e orientação profissionais;
- c) Contrato de aprendizagem por escrito;
- d) Criação da Universidade do Trabalho no Estado de São Paulo.

No “Congresso Panamericano de Medicina del Trabajo”, realizado na cidade de Buenos Aires, em junho de 1966, no qual integramos a delegação brasileira, apresentamos mensagens aos congressistas representantes do Ministério do Trabalho do Brasil e da Faculdade Nacional de Direito.

Na presença dos delegados de todos os países do Continente, defendemos uma tese relacionada com o Tema II — “Salud Mental”, denominada “Importancia de la Psicotecnia en la Selección y la Orientación Profesional”, na qual, depois de um estudo de direito comparado e da exegese das leis básicas de aprendizagem nos diversos países do mundo, sustentamos as vantagens da obrigatoriedade dos exames psicotécnicos seletivos, conforme ocorre na Argentina e na França, evitando-se o adestramento desordenado, já condenado pelo psicólogo Mira y Lopes, com gravíssimos prejuízos psicológicos para os menores.

Na qualidade de Assistente Jurídico do Ministério do Trabalho, sugerimos ao titular da Pasta a adoção de um modelo de contrato de aprendizagem por escrito, baseado na opinião do Prof. Nélio Reis, que sustentou, no livro “Contratos Especiais do Trabalho”, que, como pacto especial, o contrato de aprendizagem deve ser feito por escrito e, no pronunciamento do mestre José Martins

Catharino, que, em sua consagrada tese “Contrato de Emprego e Aprendizagem”, Bahia, 1956, também era favorável à adoção de um contrato de aprendizagem por escrito.

O processo foi encaminhado à Comissão Permanente de Direito Social e relatado pelo jurislaboralista Arnaldo Lopes Sússekind.

Entendeu o Relator, com integral apoio dos demais integrantes daquele colegiado, “que a imposição de contratos-tipo não se sincroniza com a sistemática adotada pela Consolidação das Leis do Trabalho”.

Concluiu o parecer elogiando o nosso objetivo, que era o de evitar a exploração do trabalhador menor: — “Nesta oportunidade, não é demasiado louvar a iniciativa do Assistente do Diretor da DHST, em que revela o seu elogiável empenho em aperfeiçoar os instrumentos de que se pode valer este Ministério para impor a fiel aplicação dos elevados princípios de tutela do trabalho do menor”.

Todas as sugestões que apresentamos ao Governo Federal objetivam a proteção do menor aprendiz, que deve receber uma permanente assistência por parte do Estado, evitando o mero adestramento e a sua transformação em um adulto desqualificado, porque, na lição de Arnaldo Lopes Sússekind: “A formação profissional sistemática é o instrumento adequado à transformação do menor no homem de que necessita a economia brasileira”.

Também essa é a permanente preocupação do mestre Evaristo de Moraes Filho:

Terminamos a defesa de nossa tese elogiando o sistema vigente na Argentina, com a seguinte recomendação, que foi aprovada:

“Que as Nações Americanas organizem um serviço nacional de seleção e orientação profissional, nos moldes do Instituto Psycotécnico de Orientación Profesional, existente na Argentina, Instituto de Selección e Orientación Profesional (ISOP) e Serviço de Colocação e Reemprego (Secor-Pelotas) entidades brasileiras”, seguindo as recomendações “del Primer Congreso Argentino de Medicina del Trabajo”, organizado y presidido por el Prof. Dr. José Pedro Regis.

Esse Congresso declara:

Que la selección y orientación profesional, realizadas por métodos científicos contribuy a la profilaxis de los accidentes y enfermedades del trabajo, facilita la rehabilitación de inválidos, mejora el rendimiento, y acorda los períodos de aprendizaje;

Que para um mejor conocimiento de los antecedentes que facilitan los diagnósticos psicológicos para la orientación profesional deben establecerse y

documentarse observaciones en la enseñanza primaria, procediendo de acuerdo a métodos especiales”.

Sustentamos que a orientação profissional deve ser orientada por psicólogos e não por leigos porque a inexistência de formação profissional pode degradar o homem, conforme a lição do Prof. Lourenço Filho, prefaciando o livro de Léon Walther, “A Orientação Profissional e as Carreiras Liberais”:

“Se uma escolha profissional estiver bem adaptada, elevará o homem, com isso elevando também o seu grupo. Se, ao contrário, for inadequada, a um e a outro, estará continuamente degradando”.

Demonstramos, no mencionado conclave científico, que ninguém melhor do que Evaristo de Moraes Filho evidenciou a importância da orientação e seleção profissionais, na clássica Monografia “Relações Humanas na Indústria”, DASP, 1955:

“Conceito de orientação profissional:

A RIT adotou uma definição de orientação profissional, que considera de maneira perfeita, ao mesmo tempo, todos os ângulos da questão, tendo em conta o ponto de vista individual e o ponto de vista econômico, social.

É a seguinte:

A expressão orientação profissional significa o auxílio prestado a adolescentes na escolha de uma profissão adequada às suas aptidões, capacidades, preferências e ao seu caráter, assim como às eventuais necessidades econômicas, de modo que favoreça o desenvolvimento da personalidade do interessado, permita-lhe maior satisfação em seu trabalho e assegure a melhor utilização dos recursos nacionais em mão-de-obra (Conferência Geral da Organização do Trabalho, convocada pelo BIT, em 8 de junho de 1949).

Conceito de seleção profissional.

E que se deve entender por seleção profissional.

Se a orientação profissional é a escolha do trabalho adequado para o homem, a seleção profissional é a escolha do homem adequado para o trabalho.

A orientação parte, por conseguinte, do indivíduo para a profissão, ao passo que a seleção parte da profissão para o indivíduo. Em suma, a seleção profissional procura colocar cada homem no posto em que possa trabalhar nas melhores condições possíveis, isto é, com o máximo de rendimento e o mínimo de esforço.

Problemas morais da orientação.

Considerava-se, na Idade Média, tão importante a escolha de uma profissão quanto a escolha de uma esposa. E por uma razão muito simples: porque terá o homem de viver, com cada uma delas, o resto de sua vida.

A má escolha poderá ser-lhe fatal e levá-lo ao fracasso.

Os franceses costumam dizer: “Le mariage, Agnes n’est pas un badinage” (O casamento, Agnes, não é uma brincadeira).

“Assim também a escolha da profissão” (obra citada, págs. 67, usque 69).

“Proteger a infância que trabalha é preparar o futuro do Brasil, cuidando do que nele possa existir de mais nobre e promissor.

No aprendiz estão contidas todas as possibilidades profissionais, à espera de uma boa formação técnica e intelectual. Não deve ser nunca esquecido que essa formação abrange toda a personalidade do aprendiz, como homem, como trabalhador e como cidadão”.

O mero adestramento do menor, conforme vem sendo feito nos locais do trabalho, sem a supervisão de técnicos em seleção e orientação profissionais, está contribuindo para a regressão do homem em coisa, de acordo com o lapidar conceito do Prof. José Martins Catharino, em seu discurso de paraninfo:

“Neste mundo social, também desenvolve-se um processo de grande importância para os nossos destinos: o da coisificação da pessoa e da hominização da máquina.

Criamo-la para nos obedecer e servir, mas corremos o perigo de nos transformarmos em peça mecânica, ou por ela sermos até substituídos.

E a paisagem urbana, em colossal e frio parque industrial e comercial, sem árvores e jardins, regator e crianças em um deserto de bosques de ferro e concreto”.

A escolha de uma profissão já era preocupação de Pascal, quando acenou: — “La chose la plus importante à toute la vie, est le choix du métier”.

Não se justifica que, em numerosos países, milhões de menores continuem sendo explorados com um mero adestramento, que resultará em desemprego quando se transformarem em adultos sem qualificação profissional.

Esses empregadores não levam em conta a sábia lição de Leão XIII, na Encíclica *Rerum Novarum*:

“O que pode fazer um homem válido e na força da idade, não será equitativo exigi-lo duma mulher ou duma criança.

Especialmente a infância — e isto deve ser estritamente observado — não deve entrar na oficina senão depois que a idade tenha desenvolvido nela as forças físicas, intelectuais e morais; do contrário, como uma planta ainda tenra, ver-se-á murchar com um trabalho demasiado precoce e será prejudicado na educação”.

Para evitar esse mero adestramento, há necessidade de se estabelecer a obrigatoriedade de um contrato de aprendizagem por escrito, conforme ocorre na França, Itália, Espanha, Alemanha, Argentina, México e Suíça.

Contrato de aprendizagem

Examinaremos, no presente estudo, apenas o contrato de aprendizagem regido pela legislação do trabalho, porque a aprendizagem artesã, tão bem estudada por E. Martin-Saint Léon, “História de las Corporaciones de Ofício”, ed. Partenon, Argentina, 1947; Raul Jorge Rodrigues, “Teoria da Relação Jurídica de Trabalho”, Imprensa Portuguesa, Porto, 1944; Paolo Greco, “Il Contratto di Lavoro”, Ed. Torinese, Turim, 1939; José Martins Catharino, “Proteção ao Trabalhador Menor”, separata da Revista do Trabalho e Seguro Social, julho de 1945, São Paulo, pertence ao passado.

Na aprendizagem ministrada nas escolas profissionais o discente não é empregado; deve cumprir apenas as suas obrigações escolares. A ele não se aplica a legislação do trabalho (está sujeito à legislação do ensino profissional). O art. 403, da CLT, em seu parágrafo único, estabelecia: “Não se incluem nesta proibição os alunos ou internados nas instituições que ministrem exclusivamente ensino profissional e nas de caráter beneficente ou disciplinar submetidos à fiscalização oficial”. A nova redação por força do art. 8º, do Decreto-lei n. 229, não se refere aos alunos das escolas profissionais, porque todo o ensino (exceto o militar) é atualmente da competência privativa do Ministério da Educação e Cultura.

Divergem os autores na conceituação do contrato de aprendizagem. Uma corrente sustenta ser o contrato de aprendizagem um tipo *sui generis*, que tanto se aproxima da locação industrial, como se assemelha à venda, porém cujo objetivo principal é a formação profissional do aprendiz.

É essa a opinião de Paul Pic, “Traité Élémentaire de Législation Industrielle”, Paris, 1930, pág, 883.

Jean Rivero e Jean Savatier, “Droit du Travail”, PUF, 1956, págs. 274 e segs. fazem um longo estudo a respeito do contrato de trabalho, que deve ser feito por escrito.

Consideramos a legislação francesa modelar.

Apresentamos uma tese de doutorado em Direito do Trabalho, e o título “Formação Profissional, Metódica e Completa”, foi tirado do art. 1º, do Livro 1º, do Código de Trabalho da França, que define o contrato de aprendizagem como: — “celui par lequel un chef d’établissement industriel ou commercial, un artisan ou un façonnier s’oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique à une autre personne, qui s’oblige, en retour, à travailler pour lui, le tout à des conditions et pendant un temps convenus”.

Nenhum menor pode ser admitido como aprendiz sem ser submetido a exame psicotécnico. O contrato de aprendizagem é feito por escrito, em modelo

padronizado pelos técnicos dos Ministérios da Educação Nacional e do Trabalho, conforme dados que nos foram fornecidos pelo professor e sociólogo Marcel David.

A segunda corrente é liderada pela Prof^a Luisa Riva Sanseverino, que tanto nos ajudou em nossos estudos, inclusive nos oferecendo uma monografia publicada pelo INPS, Roma, 1955, denominada “La Nuova Disciplina dell Apprendistato”.

A consagrada professora de Diritto del Lavoro da Universidade de Milano entende que a formação profissional pode, em princípio, realizar-se por intermédio de dois tipos de contratos: um de trabalho autônomo, que é o contrato de tirocínio ou de aprendizagem (contrato di tirocinio o di apprendistato, segundo seus eruditos comentários da Lei n. 25, de 1955, relativa ao aprendizado) no sentido originário; o outro, de trabalho subordinado, que é o contrato de aprendizagem tal como é concebida na atualidade (“Diritto del Lavoro”, Padova, pág. 52).

Paolo Grego, “Il Contrato di Lavoro”, Torino, 1939, págs. 123 e segs., procura distingui-lo do contrato comum.

Juan Balella, “Leciones de Legislación del Trabajo”, Madrid, 1933, pág. 324, considera-o como contrato de locação de obras.

Eugênio Pérez Botija, depois de um longo estudo, opina que o conteúdo da relação contratual de aprendizagem é mais espiritual, ético ou pessoal que o do contrato de trabalho (“Curso de Derecho del Trabajo”, ed. Tecnos, 1948, Madrid, págs. 137-9).

Em Buenos Aires, Carlos Saavedra Lamas, em face da legislação argentina, na qual o regime de trabalho dos aprendizes configura um verdadeiro contrato de trabalho, apesar de certas características próprias.

É essa, também, a opinião do Prof. Enrique Fernandez Gianott, catedrático de Direito do Trabalho da Universidade Nacional de Buenos Aires, autor de brilhante comentário a respeito do projeto de Código do Trabalho da autoria do Prof. Evaristo de Moraes Filho.

Formulamos as seguintes perguntas ao consagrado mestre argentino:

1. Se o contrato de aprendizagem deve ser feito por escrito?

R. Si. Es un principio unanimente aceptado.

2. Se os exames psicotécnicos deviam ser obrigatórios, conforme tese que apresentamos no Congresso Panamericano de Medicina del Trabajo?

R. Si.

3. Se a seleção e a orientação profissionais deviam ser ministradas por técnicos?

R. Si. Por profesores o expertos.

4. Se era favorável à formação profissional metódica e completa, como se processa na República Argentina?

R. Si, especialmente en la época actual que requiere mano de obra especializada.

O Prof. Evaristo de Moraes Filho definiu com grande precisão o contrato de aprendizagem, no art. 437, do seu Projeto de Código do Trabalho:

“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”.

O Prof. José Martins Catharino nos ofereceu a sua erudita tese editada pela Fundação Gonçalo Muniz, Bahia, 1956, “Contrato de Emprego e Aprendizagem”, na qual faz um estudo perfeito da evolução da aprendizagem nos principais países.

Considera o contrato como sendo de “emprego e aprendizagem para salientar a importância secundária da última relativamente ao primeiro” (pág. 3) e esclarece: — “Somente em cada caso concreto é possível aquilatar o grau de redução do ensino. Se a diminuição, qualitativa e quantitativa, atinge o máximo, a ponto de desaparecer, o contrato de emprego existe sem especializar-se” (pág. 36).

Em carta que nos enviou, é favorável aos exames psicotécnicos e contrato de aprendizagem por escrito.

Nélio Reis, em seu multicitado livro “Contratos Especiais de Trabalho” (Freitas Bastos, 1955, pág. 68) considera “o contrato de aprendizagem profissional como autêntica figura especial entre os tipos obrigacionais do Direito do trabalho”.

Respondeu nossa consulta sustentando que o contrato de aprendizagem deve ser feito por escrito. É favorável aos exames psicotécnicos, se forem procedidos em repartições do Governo, sem ônus para o empregador, conforme ocorre na França, Itália, Espanha e Suíça.

Cesarino Júnior considerou o “contrato de aprendizagem como sendo um duplo contrato”: — “De um lado, do lado do aprendiz, é contrato de trabalho, pois ele troca o ensino que lhe é ministrado, com trabalho que presta a favor do mestre. E, do lado deste, é realizar um trabalho determinado, que é a instrução do aprendiz, recebendo como preço o trabalho que o aprendiz é obrigado a prestar-lhe. Seria pois um contrato misto” (“Direito Social Brasileiro”, ed. de 1940, Ed. Martins, pág. 456).

A. B. Cotrim Neto o considera um contrato de trabalho, embora contrato preliminar. Admite a existência do “contrato de aprendizagem” ainda que se não verifique a contraprestação patronal do salário (“Contrato e Relação de Emprego”, ed. Max Limonad, 1944).

Confiamos nos estudos que estão sendo procedidos por uma comissão presidida pelo Min. Arnaldo Lopes Sússekind, que tanto nos estimulou quando apresentamos sugestões na qualidade de Assistente Jurídico do Ministério do Trabalho.

Em seus votos, na qualidade de Ministro do TST, em seus Pareceres na CPDS, em seus livros, em seus pronunciamentos na OIT, Arnaldo Sússekind sempre evidenciou sua profunda preocupação com a situação dos trabalhadores menores em nossa Pátria.

Na França, o aprendizado metódico é uma questão de segurança nacional e é uma das metas prioritárias do governo.

Entre nós, com a revisão da legislação básica da aprendizagem profissional, será instituída a verdadeira formação profissional, metódica e completa, objetivo fundamental do atual governo, porque a valorização do homem e sua permanente assistência é a preocupação permanente do Presidente Fernando Henrique Cardoso.

--oOo--

Quando um direito constitucional desaparece, nenhum dos outros se pode presumir seguro.

RUI BARBOSA